

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Ar		št. 3 (maj 2004), str. 36-37.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Bajt Petra	Motivacija in zadovoljstvo kadrov pri delu - Merkur d.d.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Bedenk Marjana	Stres na delovnem mestu medicinske sestre in obvladovanje stresa	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego, Univerza v LJ	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost stresa na delovnem mestu medicinske sestre in iskanje možnosti njegovega obvladovanja	N=42; medicinske sestre in zdravstveni tehniki v Zdravstvenem domu dr. Julija Polca v Kamniku	anketni vprašalnik	dobro počutje na delovnem mestu/dobro počutje po zaključku delovnega dneva (80%); ponovna odločitev za zdravstveni poklic (da 66%), skoraj vsi menijo, daje mogoče zmanjšati stres z rednimi odmori, nagradami in pohvalami; ali je vodstvo usmerjeno v zadovoljevanje potreb zaposlenih (da 33%, včasih 60%), kaj najbolj pogosto stres na delovnem mestu medicinske sestre (lestvica 1-5): slabi odnosi v kolektivu (4,71), nestrpnost in zahtevnost bolnikov (3,90), slaba organizacija dela (3,71); kaj najbolj stresno vpliva na vaše počutje: preobremenjenost medicinskih sester (4,29), odklonilen odnos zdravnikov (3,69), nestrpnost in zahtevnost pacientov (3,9), preveliko število pacientov v enem dnevu (3,86), urgentna posredovanja v zvezi z ogroženostjo pacientov (3,83), preobremenjenost s telefonskimi pogovori s pacienti (3,83); kaj pogosto dobro počutje: medsebojni odnosi (4,81), dobra organizacija dela (4,67), delovno okolje (4,55); najbolj sprejemljiva aktivnost za obvladovanje stresa na delovnem mestu - sprostivne aktivnosti po lastni želji (4,31)
Belaj Tina	Solve vprašalnik v podjetju poslovni sistem Cimos Titan Livarna d.o.o.	Univerza v Ljubljani, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Varstvo pri delu in požarno varstvo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov tveganja za probleme z zdravjem, nižjo produktivnost (dejavniki, ki se pojavijo v medsebojni povezavi med delom in domom; se lahko začnejo na delovnem mestu in prenesejo domov ali obratno)	N=63, zaposleni v podjetju PC CIMOS TITAN (Livarna)	vprašalnik za merjenje organizacijske klime (povzet po ILO); sociodemografski podatki; vprašalnik Solve: 11 dimenzij - fizično zdravje, psihično zdravje, zadovoljstvo na delovnem mestu, stres, hiv in aids, alkohol in droge, tobak, medsebojni odnosi, nasilje na delovnem mestu, odnosi z nadrejenimi	opisne statistike, procenti po postavkah: zadovoljivo in dobro fizično zdravje (65%), brez težav s psihičnim zdravjem (70%), nižje zadovoljstvo (ok. 75% včasih ali redko pogovor z nadrejenim/ ok. 75% redko ali nikoli svoboda odločanja glede svojega dela; ok. 50% včasih nadrejeni cenijo delo); primerno težke delovne naloge (50%); vpliv družine na delo in obratno (40-50% redko; 20-30% nikoli); stres (21% odsotnost zaradi stresa; stresnost dela - včasih ali redko 75%, čustveni in telesni simptomi stresa - včasih 40-45%, pogosto ok.25%, redko ok.20%; nadrejeni nudi pomoč ob stresu - včasih ali redko ok.80%); pitje alkohola - med odmorom 20%, alkoholiziranost pri delu - nikoli 65%; medsebojni odnosi - reko tarča posmeha/ignorirani 50%; nasilje - čustveno ali posmehovanje 16%, psihično 24%; diskriminacija - ne 82%; odnosi z nadrejenimi: včasih ok.55% pozitivna stališča, pomoč pri spremembah, motivacija, pogosto 60% spoštovanje, redko ok. 50% zaupanje v delo, izobraževanje, zavedanje naporov
Bezovnik Danica, Padjan Vesna	Izgorevanje medicinskih sester na delovnem mestu v povezavi z delovnim časom	Fakulteta za socialno delo, LJ	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti obremenjenost medicinskih sester v povezavi z delovnim časom kako delovne obremenitve vplivajo na vsakdanje življenje	N= 79 medicinskih sester na operativnih oddelkih, od njih 6 medicinskih tehnikov	anketni vprašalnik	Delovne obremenitve: nočno delo najbolj naporno (73% sester), delo ob praznikih in nedeljah (53%), 30-minutni odmor za malico uspe pogosto izkoristiti 42%, enak odstotek nikoli ne izkoristi odmora, večina sester (94%) ima vsaj en 24 urni počitek na teden stresni obremenilni dogodki: reakcije svojcev (nerealna pričakovanja, agresivni izbruhi), oprema-pripomočki (zelo obremenilno skoraj za 50% sester) 70% sester ima načine spoprijemanja s stresom: najpogostejši- pogovor v družini, sodelavci, sprehod, TV želja po nadaljevanju ali zapustitvi delovnega mesta: 38% sester bi pogosto šlo na dopust, zgolj 8% bi jih menjalo del. mesto ali poklic; občasno bi jih nad 50% najraje ostalo doma zadovoljstvo z zahtevnostjo dela: 73% sester se zdi njihovo delo zanimivo, 85% zadovoljnih s sodelavci, 50% zadovoljnih s svobodo pri delu, vsebino del; okoli 20% jih je nezadovoljnih z obsegom dela, pogoji dela, osebnim dohodkom, zahtevnostjo dela vpliv osebnih težav na delo-najpogostejši simptomi: razdražljivost, glavobol, želodčne težave, bolečine v križu odsotnost z dela: včasih ga koristi 66% sester, nikoli 28% sester (kompenzirajo s prostimi dnevi, zamenjavo izmene) Ne glede na leta delovne dobe večina sester ne uporablja pogovora z družino za reševanje situacij iz službe, tiste z nad 20 let delovne dobe pogosteje uporabljajo pogovor s sodelavci kot tiste z manj delovne dobe kronično utrujenost doživlja 67% sester z nad 20 let delovne dobe (glede na 33% sester z do 10 let delovne dobe)
Bohinc Rado	Kakovost kot dejavnik razvoja slovenske javne uprave	Zbornik referatov / Konferenca Dobre prakse v slovenski javni upravi 2004, Ljubljana, 17. november 2004. - Ljubljana : Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije, 2004. - ISBN 961-6043-61-7. - Str. 5-23.	2004	strokovni prispevek (KONF)	DRUGO	preverjanje zadovoljstva zaposlenih v slovenski javni upravi (kot osnova za ugotavljanje kakovosti v slo javni upravi)	N= 2474, zaposleni na 58 upravnih enotah SLO (podatki pridobljeni 2003)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	54% bi opravljalo delo zunaj delovnega časa, da bi bilo končano v roku in kakovostno; 72% dovolj znanja za opravljanje del in nalog; 66% si ne želi spremembe delovnega mesta, 23% bi menjalo; najpomembnejši motivacijski dejavniki: dobri medčloveški odnosi (3,9); 43% premajhno plačilo; 40% vodja pri odločanju prednost strokovnosti pred subjektivnimi okoliščinami; najpomembnejši cilj upravne enote: kakovost storitev (3,82); 70% ponosni na zaposlitev na upravni enoti, 20% ni ponosnih
Bratož Nina	Mobbing	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Bunjevac Lili	Stres in njegovo obvladovanje	Ekonomška šola Novo mesto Višja strokovna šola	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	obvladovanje stresa na OŠ Drska	N= 20 zaposlenih na OŠ Drska		Soočanje s stresom: 60% zaposlenih odlaga delovne obveznosti do zadnje minute, 60% jih meni, da uspešno opravljajo delo v stresnih situacijah.70% jih čuti napornost z energijo, ko zaključijo pomembno nalogo. 80% jih uživa v delu z veliko novostmi in izzivov, 50% jih čuti željo po izpopolnjevanju.
Car Andreja	Motivacija in zadovoljstvo pri delu v klicnih centrih	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	motivacija in zadoovljstvo pri zaposlenih v klicnih centrih	zaposleni klicnih centrov Vega N=21 in Grač Iteo N=64 (skoraj vsi zaposleni študentke)	anketni vprašalnik (izdelala sama, preverja faktorsko strukturo)	ZADOVOLJSTVO: 1/2 srednje, 1/2 zadovoljnih z delom; pomembni dejavniki: odnos z nadrejenim, dobro vodenje, možnosti za nadaljnji razvoj v podjetju, napredovanje, dobri odnosi s sodelavci/nadrejenim, delovni pogoji, pohvala za opravljeno delo, dobra plača, samostojnost, odgovornejše naloge, ugled dela
Čadež Uroš , Lobnikar Branko	Zadovoljstvo z vodenjem in delom na policijski postaji	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Letn. 6, št. 2 (jun. 2004), str. 119-126.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva z vodenjem in delom na policijski postaji	N=145, policisti iz Policijske uprave Kranj (93% moški, 92% SŠ)	anketni vprašalnik; 1 (sploh ne drži) - 5 (močno drži)	relativno zadovoljni s svojim delom (3,7); največje zadovoljstvo: medsebojni odnosi na delu (3,6), vodenje in organizacija dela (3,4); najmanjše zadovoljstvo: plače (2,4 - ni nematerialnih nagrad za uspešnost, nepravilni sistem nagrajevanja, trud ni nagrajen), delovne razmere (2,7 - posebno nezadovoljni z zaščitnimi sredstvi, ki so na voljo); leta delovne dobe pomembno neg. povezana z vsebino dela (-0,2) in poz. z delovnimi razmerami (0,28) - podoben trend pri letih na istem delovnem mestu; želja po usposabljanjih poz. povezana z vsebino dela (0,19) in neg. z delovnimi razmerami (-0,17)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Česnik Evgen, Vozelj Anton	Vpliv vrednotenja dela na fluktuacijo kadrov v kriminalistični policiji :	Zbornik prispevkov [Elektronski vir] / 5. slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, junij 2004. - Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2004. - ISBN 961-6230-45-X. - Str. 509-521.	2004	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	raziskati dejavnike fluktuacije pri kriminalistih	N= 500 kriminalistov, od tega je 383 trenutno zaposlenih kriminalistov odgovorilo na vprašalnik o potencialni fluktuaciji in 117 bivših kriminalistov na vprašalnik o dejanski fluktuaciji; zaposleni so bili s področja splošne, gospodarske in organizirane kriminalitete	anketni vprašalnik o potencialni in dejanski fluktuaciji	Zadovoljstvo s sistemom nagrajevanja/napredovanja: nezadovoljnih 75% sedanjih kriminalistov in 68% bivših kriminalistov Zadovoljstvo s plačo: nezadovoljnih 71% sedanjih in 30% bivših kriminalistov Zadovoljstvo s svojim položajem v primerjavi s kriminalisti iz ostalih področij dela: 50% sedanjih in 50% bivših kriminalistov nezadovoljnih Zadovoljstvo s svojim položajem v primerjavi s uniformirano policijo: 63% sedanjih in 36% bivših kriminalistov nezadovoljnih Zadovoljstvo s svojim položajem v primerjavi z zaposlenimi v sorodnih inštitucijah /davčna uprava, carinska uprava/: nezadovoljnih 73% sedanjih in 48% bivših kriminalistov Dejanski fluktuanti (bivši kriminalisti) so pomembno bolje ocenili svoj položaj glede na primerjane skupine in plačo kot potencialni fluktuanti (sedanji zaposleni). Verjetnost iskanja druge službe v naslednjih 12 mesecih in trenutno iskanje druge službe je pozitivno koreliralo z vsemi navedenimi vidiki vrednotenja dela pri potencialnih fluktuantih.
Doler Deja	Zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Birt	GEA College - Visoka šola za podjetništvo, Piran	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Drnovšek Rebeka	Organizacijski vidiki stresa v delovnem okolju	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Fescl Martinčević Maja	Povezanost občutka samoučinkovitosti z zadovoljstvom, izgorelostjo in absentizmom na delovnem mestu	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 2, št. 6 (nov. 2004), str. 76-80.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE	ugotoviti povezanost samoučinkovitosti za managerska vedenja z zovoljstvom pri delu, občutkom izgorelosti , absentizmom in plačo	N=76 zaposlenih iz 6 slovenskih podjetij (vsil imeli opravka z managerskimi vedenji - vodje sektorjev, vodje projektov, kadrovske managerji, nadzorniki, mentorji, organizatorji dela)	anketni vprašalniki (ni referenc): o samoučinkovitosti (lestvica 1-10), zadovoljstvu pri delu, izgorelosti; pridobili podatke o absentizmu (odsotnost zaradi dopusta, bolezni, drugih razlogov) in o plači	ocena samoučinkovitosti s starostjo upada (do 30 let 7,5 - nad 46 let 6,5); ocena samoučinkovitosti z delovno dobo upada (do 5 let 6,2 - nad 20 let 4,5); ocena samoučinkovitosti narašča glede na st.izobrazbe (SŠ 6,4 - visoka 7,2); ocene samoučinkovitosti se razlikujejo po posameznih podjetjih (največje razlike glede delovne preobremenjenosti); pomembne povezanosti samoučinkovitosti z zadovoljstvom pri delu (0,3), izgorelostjo (-0,4) in absentizmom (-0,3)
Fijavž Marjetka	Motivacija in zadovoljstvo pri delu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Fortuna Nina	Dejavniki stresa fizioterapevta in možnosti preventive	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri delu fizioterapevta; kako fizioterapevti zaposleni v psihiatriji, klinični medicini in geriatriji doživljajo stres na delovnem mestu	N=10, fizioterpevtke (psihiarja, geriatrja, klinična medicina)	polstrukturirani intervju	najpogostejše težave: narava dela, komunikacija, medsebojni odnosi v timu, slabi delovni pogoji, pomanjkljiv pretok informacij, prevelika pričakovanja delovnih rezultatov; najpogostejše težave zaradi stresa: razdražljivost, napetost, jeza, menjava razpoloženja, žalost, izguba navdušenja, nezmožnost sprostitev tudi doma, psihosomatske težave; spoprijemanje: sprehod, hobi, družina, pogovor s prijatelji, umik iz stresnega okolja, rekreacija, risanje, sproščanje, potovanja; želijo izboljšati: sodelovanje in komunikacijo med sodelavci, kvaliteto strokovnega tima, neformalna srečanja, supervizije, odmor z rekreacijo
Fužir Andreja	Od tlenja do gorenja	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Prisotnost poklicne izgorelosti pri zaposlenih na centru za socialno delo ali delovna doba vpliva na večjo izgorelost	vprašalnik o obremenjenosti (Kristensen)	N= 72 zaposlenih na CSD (strokovni + administrativni delavci)	zaposleni na CSD se večinoma ocenjujejo kot srednje delovno obremenjeni (33% do neke mere, 36% v veliki meri) zaradi velike frekvence uporabnikov (vzrok do neke mere pomemben pri 36% zaposlenih, zelo pomemben pri 35% zaposlenih), simptomi obremenjenosti se kažejo kot psihofizična izčrpanost pri večini zaposlenih (42% v veliki meri občuti ta simptom), izgorelih se počuti do neke mere do 50% zaposlenih, v veliki meri pa od 17 do 38% zaposlenih (odvisno od enote) Delovna doba (nad 20 ali pod 20 let) ne vpliva na zaznavo izgorelosti
Gazvoda Tatjana Marija	Dejavniki, ki neugodno vplivajo na delo in motiviranost zobozdravstvenih delavcev	Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela [Elektronski vir] / [organiziral] UL FKKT, Oddelek za tehniško varnost ... [et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost, 2004. - ISBN 961-6286-60-9. - [Str. 1-5].	2004	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti, kateri dejavniki vplivajo na delo zobozdravstvenih delavcev in zmanjšujejo motiviranost za opravljanje kakovostnega dela	N= 23 zaposlenih s srednjo, visoko in fakultetno izobrazbo v zobozdravstveni službi Zdravstvenega doma Novo mesto	anketni vprašalnik	PRESKRBA Z OPREMO IN KADRI: nezadovoljiva oprema zobozdravstvenih delavcev, nezadosten informacijski pristop, nezadostna finančna sredstva PRIZNANJE: nezadovoljivo priznanje nadrejenih, slabo ovrednoteni delovni uspehi, nepravilna kritika KADROVSKA POLITIKA: slaba, pomanjkljivo izvedena, stalno spreminjanja, netransparentna OVIRE PRAVIČNEGA NAGRAJEVANJA: nezadosten sistem vzpodbud, manjkajoča storilnostna pravičnost, nizka soudeležba na dobičku MOŽNOSTI PROFESIONALNEGA RAZVOJA IN IZOBRAŽEVANJA: premajhne možnosti napredovanja, malo priložnosti za razvoj, pomanjkanje vizije, premalo novih, izzivalnih nalog VPLIV DELA NA OSEBNO ŽIVLJENJE: zmerna stopnja oviranosti zaradi ožrženega zdravja, pomanjkljivega ravnotežja med službo in delom Večina zobozdravstvenih delavcev je slabo do zmerno motivirana za svoje delo, in se počuti srednje ovirana za opravljanje svojega dela, zaradi motivacijskih vovir izgublja kar 40% delovne storilnosti
Glažar Dragica	Vpliv motivacije na zadovoljstvo zaposlenih in uspešnost pri delu v občinski upravi Murska Sobota	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Analiza dejavnikov intrinzičnih in ekstrinzičnih dejavnikov motivacije v občinski upravi Murska Sobota	N= 25 zaposlenih v občinski upravi Murska Sobota, 14 žensk, 11 moških; večina starih 31-50 let, s SŠ ali Uni izobrazbo, večina strokovno-tehničnih ali višjih upravnih uslužbenecv		Zaposlenim so najmanj pomembni ugled poklica, varnost zaposlitve in samostojnost pri delu, najpomembnejši pa dobri medosebojni odnosi, izkoriščanje lastnih znanj in sposobnosti, dobri delovni pogoji in ustrezen način vedenja. Zaposleni so najmanj zadovoljni s plačo in možnostjo napredovanja, odnosi s sodelavci in samostojnostjo pri delu, najbolj pa z varnostjo zaposlitve in delovnimi pogoji. Zaposleni so tudi podpovprečno zadovoljni z organizacijo dela, saj doživljajo premalo stimulacije, pohval s strani nadrejenih. Nezadovoljstvo z odnosi na delovnem mestu se kaže pri naslednjih vidikih dela: premalo medsebojnega obveščanja, sproščene komunikacije, premalo skupinskega reševanja problemov.
Gogala Barbara	Interno komuniciranje v podjetju Terme Banovci	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gorenak Irena	Vpliv organizacijskega komuniciranja na zadovoljstvo policistov pri delu	Univ. Maribor, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2004	magistrska naloga	FAKULTETA	Ugotoviti pokazatelje horizontalnega in vertikalnega komuniciranja, komuniciranja policistov z okoljem in zadovoljstva policistov pri delu ugotoviti povezanost pokazateljev vseh 3 vrst komuniciranja z zadovoljstvom policistov pri delu	N= 388 policistov na policijskih postajah policijskih uprav Celje, Slovenj Gradec, Maribor in Murska Sobota; povprečna starost= 31,3 leta, na sedanjem delovnem mestu povprečno 6,2 leti	anketni vprašalnik	Policisti, ki imajo več delovne dobe na istem delovnem mestu in v policiji nasplošno, so manj zadovoljni s komunikacijo nadrejenih do podrejenih in s svojo komunikacijo do nadrejenih, s finančno stimulacijo, z odnosi na delovnem mestu in so na splošno manj zadovoljni z delom; horizontalno in vertikalno komuniciranje: obe vrsti komuniciranja se povezuje z boljšo komunikacijo z nadrejenimi in z okoljem ter z večjim zadovoljstvom pri delu; vertikalno pa še z večjim zadovoljstvom s stimulacijo, z materialnimi pogoji dela in splošnim zadovoljstvom Moški nekoliko manj zadovoljni s finančno stimulacijo glede na ženske, policisti v procesu dodatnega izobraževanja bolj zadovoljni s komunikacijo z okoljem (priče, oškodovanci) glede na obliko izobraževanja (stara, nova prekalifikacija, kadetnica) so policisti, ki so končali novo prekalifikacijo, bolj zadovoljni s komunikacijo nadrejenih do njih z vertikalnim komuniciranjem navzgor, nasplošno bolj zadovoljni z delom in delovnimi odnosi, glede na policiste, ki so končali staro prekalifikacijo ali kadetnico zadovoljstvo s komunikacijo z okoljem v največji meri napoveduje vertikalno komuniciranje (15% variance) zadovoljstvo z odnosi in delom v največji meri napovedujeta horizontalno (20% var.) in vertikalno komuniciranje (18% variance) zadovoljstvo z delom z ljudmi najbolj napoveduje komunikacija z okoljem (11% variance) splošno zadovoljstvo z delom v največji meri napovedujejo komunikacija z okoljem, vertikalno komuniciranje in horizontalno komuniciranje, ki skupaj pojasnijo 40,1% variance
Gorenak Irena	The influence of communication with the society on the job satisfaction of police officers	Policing in Central and Eastern Europe. Dilemmas of contemporary criminal justice / editors Gorazd Meško, Milan Pagon and Bojan Dobovšek. - Ljubljana : Faculty of Criminal Justice, 2004. - ISBN 961-6230-46-8. - Str. 198-207.	2004	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti, kako ocenjujejo policisti komunikacijo s predstavniki organizacij, osumnjenci/prestopniki, z žrtvami, z državljanji in kakšna je stopnja zadovoljstva z delom	N=388 policistov (92% moških) s Policijskih uprav Celje, Maribor, Murska Sobota, Slovenj Gradec	anketni vprašalnik	Korelacije med delovno dobo na trenutnem delovnem mestu/v policiji in vidiki zadovoljstva z delom (zadovoljstvo s stimulacijo, medosebnimi odnosi, splošno zadovoljstvo) so bile negativne in statistično pomembne, a nizke. Komunikacija z različnimi ciljnimi skupinami (predstavniki organizacij, pričami/žrtvami, storilci) je pozitivno korelirala z vidiki zadovoljstva z delom. Prav tako so bile nizke do srednje velike pomembne korelacije med stili komuniciranja z različnimi ciljnimi skupinami.
Gorenak Irena	Vpliv interpersonalnih kompetenc sodelavcev in nadrejenih na zadovoljstvo policistov pri delu	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 37, št. 4 (apr. 2004), str. 222-227.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	Oceniti interpersonalne kompetence sodelavcev in nadrejenih, ugotoviti stopnjo zadovoljstva policistov pri delu, in ugotoviti povezanost med ocenami interpersonalnih kompetenc sodelavcev in nadrejenih z zadovoljstvom policistov pri delu	388 policistov (brez komandirjev in pomočnikov) na policijskih postajah policijskih uprav Celje, Slovenj Gradec, Maribor in Murska Sobota	anketni vprašalnik	Policisti interpersonalne kompetence svojih sodelavcev ocenjujejo povprečno, med kompetencami so prejele najnižje ocene iskrenost in zaupljivost, najvišje pa dostopnost in komunikativnost. Interpersonalne kompetence nadrejenih so nekoliko nižje ocenjene, a še vedno povprečne, pri čemer so najvišje ocenjene samozavest in natančnost, najnižje pa zaupljivost in tolerantnost. Daljša delovna doba v policiji korelira z manj pozitivnimi ocenami interpersonalnih kompetenc sodelavcev, daljša delovna doba na istem delovnem mestu (pomanjkanje napredovanja) pa korelira z manj pozitivnimi ocenami kompetenc nadrejenih. Interpersonalne kompetence sodelavcev in nadrejenih pojasnijo 21,5% variance zadovoljstva policistov pri delu, pri čemer bistveno večji delež pojasnijo kompetence sodelavcev.
Gorenak Irena, Pagon Milan	Nekateri vidiki horizontalnega komuniciranja in njihov vpliv na zadovoljstvo policistov pri delu	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 37, št. 7 (sep. 2004), str. 403-409.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	FAKULTETA	povezanost organizacijskega komuniciranja z zadovoljstvom policistov pri delu	N=388 policistov policijskih uprav celje, mb, ms, sg (92%KM)	anketni vprašalnik	pomembne povezanosti (<0.05): policisti, ki so dalj časa na istem delovnem mestu pogosteje nezadovoljni s stimulacijo, odnosi, delom, nižje splošno zadovoljstvo z delom; policisti, ki dalj časa delajo v policiji pogosteje negativno ocenjujejo komuniciranje s sodelavci, odnose, delo, nižje splošno zadovoljstvo z delom; policisti, ki pogosteje pozitivno ocenjujejo komuniciranje s sodelavci, pogosteje bolj pozitivno ocenjujejo zadovoljstvo s stimulacijo, odnosi in delom, delo z ljudmi, večje splošno zadovoljstvo z delom; z vplivom horizontalnega komuniciranja pojasnjeno 8,4% variabilnosti zadovoljstva policistov pri delu
Gorenak Vinko	Neenakomerne delovne obremenitve policistov in nekateri vidiki njihovih posledic	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 37, št. 7 (sep. 2004), str. 395-402.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotavljanje nekaterih vidikov posledic neenakomernih delovnih obremenitev policistov	N= 718 predstavnikov lokalnih skupnosti, N=1729 žrtev kaznivih dejanj, N=1834 policistov iz 39 policijskih postaj	stat. podatki o opravljenem delu policijskih postaj (kazniva dejanja, preiskovalni postopki, obravnavani prekrški); anketni vprašalnik; s FA izločili odvisne spremenljivke: ocena predstavnikov lokalnih skupnosti o delu policijskih postaj, zadovoljstvo predstavnikov lokalnih skupnost z delom policijskih postaj, pripravljenostjo predstavnikov lokalnih skupnost za sodelovanje s policijskimi postajami, zadovoljstvo žrtev kaznivih dejanj s postopki policistov in zadovoljstvo policistov z delom na policijskih postajah	velika razlika v obremenjenosti policistov med posameznimi policijskimi postajami (npr. št. vseh obravnavanih prekrškov od 10 - 52); neg.povezanost med količino opravljenega dela (preračunano na policista) in ocenami predstavnikov lokalnih skupnosti o delu policijskih postaj (-0,5), njihovim zadovoljstvom z delom policijskih postaj (-0,2), njihovo pripravljenostjo za sodelovanje s policijskimi postajami (-0,2), zadovoljstvom žrtev kaznivih dejanj s postopki policistov (-0,1) in zadovoljstvom policistov z delom na policijskih postajah (-0,1)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gorenak Vinko	Zadovoljstvo policistov in kriminalistov pri delu kot eden izmed dejavnikov uspešnosti policije	Revija za kriminalistiko in kriminologijo ISSN 0034-690X. - Letn. 55, št. 3 (julij/september 2004), str.266-274.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	preučevanje povezanosti nekaterih dejavnikov z zadovoljstva (osebnostne lastnosti komandirjev, vedenjske značilnosti komandirjev, situacijski dejavniki policijskih postaj) policistov in kriminalistov policijskih postaj z delom na policijskih postajah	N= 1834 policistov z 99 policijskih postaj izpolnjuje anketno o delu komandirjev (39 komandirjev); N=1046 policistov izpolnjuje anketno o delu komandirjev policijskih postaj; potek zbiranja 2002	anketni vprašalnik o zadovoljstvu zaposlenih, vprašalnik o delu komandirjev policijskih postaj, podatke o osebnostnih lastnostih komandirjev posredovalo MNZ, situacijske dekavnike iz uradnih publikacij in podatkov statističnega zavoda	REGRESIJSKA ANALIZA: pojasnjenih 33% variance zadovoljstva policistov; HIERARHIČNA REGRESIJSKA ANALIZA: situacijski dejavniki (demografski dejavniki območja, materialni pogoji dela) pojasnjujejo 2% var zadovoljstva, osebnostne značilnosti komandirjev (materialna stimulacija, delovna doba, stopnja izobrazbe, št.usposabljanj) 1 dodaten %, vedenjski dejavniki komandirjev (odnos do podrejenih, kompetentnost pri opravljanju nalog, pomoč policistov, zadovoljevanje potreb podrejenih, uspešnost pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu) pa 30% variance; na policijskih postajah, kompetentnost pri opravljanju nalog, pomoč policistov, zadovoljevanje potreb podrejenih, uspešnost pri preprečevanju in premagovanju konfliktnih situacij v kolektivu, so policisti in kriminalisti bolj zadovoljni z delom; na policijskih postajah, ki so demografsko zahtevnejše (večja operativna problematika preračunana na policista ali kriminalista) so policisti in kriminalisti manj zadovoljni z delom;
Gorenc Suzana	Supervizija kot učna metoda za pospeševanje poklicne in osebne rasti medicinske sestre	Univerza v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Gorza Irena	Pojav stresa in spoprijemanje z njim med zaposlenimi na Oddelku za medicinsko rehabilitacijo Splošne bolnišnice Maribor	Doba, Višja strokovna šola Maribor	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Gregorčič Mojca	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Leila, Višja strokovna šola za poslovne sekretarje	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti izpostavljenost stresu v ljubljanskih podjetjih	N=63; 4 ljubljanska podjetja: naročniško-prodajni oddelek časopisne hiše, zbornice sekcije, zavarovalniška hiša, zdravstvena ustanova (odgovorni za neposredno izvajanje del, dnevno v kontaktu z ljudmi)	sestavljen vprašalnik: demografski podatki, merjenje stresa (test ali vas ogroža stres? (lindemann, 1977), točkovanje stresnosti določenih vidikov dela (diploma: Golob, 2003), morebitne zdravstvene težave	opisne statistike: v povprečju se udeleženci glede na delitev Lindemanna uvrščajo v tretjo skupino - prisoten blaži stres (razlike moški (blaži stres): ženske (dobra odpornost za stres); razlike po izobrazbi srednja in višja, visoka šola (blaži stres): uni (dobra odpornost); največ stresa časovni pritisk (povprečno 3 točke od 5), premajhna plača (povprečno 2,6 točk od 5), slabi delovni pogoji (povprečno 2,6 točk od 5); ukvarjanje s konjici (včasih 51%), rekreacija (včasih 52%), kulturno udejstvovanje (včasih 65%)
Grm Irena	Motivacija in zadovoljstvo v delovnem okolju	Fakulteta za socialno delo. visokošolski študijski program	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo in dejavnike zadovoljstva z delom v organizaciji Sonček Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenija	N= 44 zaposlenih v Sončku, M= 13, Ž=21, enote VDC v LJ, Kranju, Mariboru, Celju, Slovenj Gradcu, Murski Soboti, Ptuj	anketni vprašalnik	Odnosi pri delu: zaposleni zelo zadovoljni z odnosi s sodelavci in nadrejenimi, značilnosti dela: zaposleni najmanj zadovoljni z vplivom na odločitve, možnostjo napredovanja vrednotenje dela: zaposleni povprečno zadovoljni s plačo in drugimi dodatki
Habjan Mojca	Dejavniki zadovoljstva pri delu bibliotekarjev	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati dejavnike zadovoljstva pri delu pri bibliotekarjih	N=50, knjižničarji iz gorenjskih oš (N=25) in knjižničarji iz splošnih knjižnic (N=25) - večina žensk	anketni vprašalnik - seštevek točk na podljestvich normiran (max 100)	najvišje zadovoljstvo s sodelavci (80), najnižje zadovoljstvo s plačo (splošna knjižnjica 55, šolska knjižnjica 62), relativno zadovoljni z možnostmi napredovanja (65), z delom (65) in s šefom (75)
Horvat Petra	Fluktuacija in absentizem v podjetju Mlekarne Celeia d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Horvat Rezka	Stresni dejavniki pri medicinskih sestrah, ki delajo z duševno bolnimi v Psihiatrični kliniki Ljubljana	Dipl. delo, Univerza v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stresnih dejavnikov pri medicinskih sestrah, ki delajo z duševno bolnimi	N=102, člani negovalnega tima Kliničnega oddelka za klinično psihiatro Psihiatrične klinike Ljubljana	anketni vprašalnik	40% se za delo odloči zaradi zanimivosti, 50% ne bi menjalo delovnega mesta; zadovoljstvo z delom (večinoma in zelo - 85% poklic, 80% odnos s sodelavci, 90% odnos z bolniki, 64% odnos s predpostavljenim, 80% možnost izobraževanja, 65% možnost napredovanja, 65% količina odgovornosti, zelo nezadovoljen - 45% s priznanjem za opravljeno delo); stiske na delovnem mestu (pogosto ali vedno - 50% navodila zdravnika o terapiji samo po telefonu; 30% nehuman, neetičen odnos sodelavca do bolnika - 34% pogovor o takem odnosu z drugim sodelavcem; 24% pogovor z glavno medicinsko sestro; 58% sporočanje slabe novice svojcem; 28% pobeg bolnika z oddelka, 37% bolniki brez distance z žaljivim vedenjem; 45% bolniki s samomorilnim vedenjem; 63% samomor bolnika ali poizkus samomora; 38% reanimacija bolnika, 44% nasilni bolniki, ok. 30% bolniki dajanje terapije proti volji bolnikov z nanašalnimi blodnjami/forenzicni/manipulativni/z nepredvidljivim vedenjem, sprejem bolnika proti njegovi volji); zakaj ne bi zamenjali delovnega mesta (rang): dobro počutje na delovnem mestu, ustreza mi delo, dobri odnosi s sodelavci); zakaj bi zamenjal (rang): delo v izmenah, vikendi, dežurstva; ni dovolj cenjeno, slaba organizacija); dogodek, ki je povzročil največjo stisko: samomorilno vedenje, agresivno vedenje, odnosi
Horvat Šefan	Zadovoljstvo pri delu zaposlenih na Davčnem uradu Murska Sobota	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Hotutjec Simona	Zdravstveni absentizem v službi za zdravstveno nego in oskrbo na Onkološkem inštitutu Ljubljana : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Hrastnik Maja	Stres in načini soočenja s stresom	Ekonomška šola Novo mesto Višja strokovna šola	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Načini soočanja s stresom zaposlenih v primerjavi z nezaposlenimi	n= 30 zaposlenih (16 žensk, 14 moških) in 30 nezaposlenih oseb		Zaposleni se lažje sprijaznijo s stvarmi, ki jih ne morejo spremeniti, kot nezaposleni. Med zaposlenimi in nezaposlenimi ni razlike v količini naloženega dela. Zaposlenim pogosteje kot nezaposlenim zmanjka časa za sprostitvene dejavnosti, lažje tudi najdejo povezavo med slabo voljo in dogodkom, ki je slabo voljo povzročil. Nezaposleni v večji meri kot zaposleni težijo k perfekcionizmu.
Ičko Aleš	Fluktuacija v naravnem parku - Terme 3000 - Moravske toplice d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Ilešič Gorazd	Fluktuacija zaposlenih v Oddelku za šolanje službenih psov : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Irman Olga	Stres na delovnem mestu poslovne sekretarke : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Jamnik Nataša	Stres in učinkovitost delovnega mesta	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Jankovič Matjaž, Mahnič Silvestra	Moje doživljanje stresa na delovnem mestu	Zbornik predavanj / [Strokovni seminar Akutna stanja v urgentni zdravstveni negli], Čatež, 21. in 22. oktober 2004 Ljubljana : Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov urgentne medicine, 2004. - ISBN 961-91163-1-3. - Str. 121-124.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA				
Jerčič Lilijana, Kersnič Petra	Medicinska sestra in humor na delovnem mestu	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 38, št. 4 (2004), str. 275-285.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA	preveriti prepričan v vezi s povezanostjo humorja, delovno klimo in kakovostjo dela medicinskih sester	N=106 medicinskih sester v 5 zdravstvenih ustanovah v LJ (90% žensk; 70% srednja izobrazba)	anketni vprašalnik	večina meni, da je delo težko in izčrpavajoče; 75% vedno ali pogosto utrujenih po delu; 80% se pogosto smeje in šali; 64% včasih vpleta humor v pogovor z bolniki; 57% nadrejeni se pogosto pošali v prisotnosti; oena vpliva humorja na kakovost dela: 55% zelo vpliva, 31% malo vpliva; 77% za ustrezno uporabno humorja potrebna dodatna izobrazba; 88% ljudje s humorjem bolj priljubljeni
Ješelnik Mitja	Motivacija in zadovoljstvo pri delu zaposlenih v enoti SV - Vojaška zdravstvena enota	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Jus Aleksander	Psihične obremenitve na področju dela reševalcev : prispevek k raziskovalnemu delu	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	obremenitve pri delu reševalcev	N=120 reševalcev iz centrov v MB, LJ, Celju	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih z delom in odnosi v službi, večina službene probleme pusti v službi; večina se po službi počuti izčrpano in potrebuje sprostitev; največjo obremenitev pri delu predstavlja prevoz poškodovanih in bolnih otrok; večina redko ali nikoli pri delu doživlja strah, nikoli krivde; večina meni, da bi pred upokojitvijo rada opravljala lažje delo,
Kampuš Puljič Silva	Analiza vzrokov stresa v poslovnem okolju in obvladovanje stresa pri delu	Višja strokovna šola za poslovne sekretarje, Lella	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preveriti doživljanje obremenitev in stresnih situacij pri zaposlenih v dveh uspešnih podjetjih, kateri so najpomembnejši dejavniki stresa, kakšna je stopnja zadovoljstva pri delu	N=93, 2 podjetji: telekomunikacije, informacijska tehnologija (N=40) in prodaja storitev, blaga za razvedrilne namene (N=53)	anketni vprašalnik z 48 trditvami - osnova je dokument Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Urad RS za varnost pri delu (2002)	analitična metoda: primejanje med skupinami in razčlenjevanje, kvalitativna in kvantitativna obdelava; TELEKOMUNIKACIJE: 60% občasno glavobole, 48% občasno preobremenjenih zaradi vseh zahtev; timsko delo in sodelovanje, podpora vodje, možnosti za osebni razvoj, cenjenost dela, čas za razvedrilo, uskladitev časa med delom in družino za cca. polovico občasno problematično; 73% stalno izpostavljeni stresnemu in nadurnemu delu, 32% delo pomembnejše od vsega; STORITVE ZA RAZVEDRILLO: 34% stalno glavobole, 32% stalno utrujenih, 32% stalno preutrujenih za ukvarjanje z družino in prijatelji, 49% občasno preobremenjenih zaradi vseh zahtev, 26% konflikti se prepočasi rešujejo, 41% slabši medsebojni odnosi in odnosi nadrejenih zaradi bolniške; okoli 35% nima možnosti za osebni razvoj/ delo ni cenjeno/ bi takoj zamenjalo področje dela/ stalno čuti diskriminacijo zaradi starosti in spola; 61% jih stalno ne more vplivati na delovni čas/načrtovanje dela
Kavčič Lea	Sindrom izogrevanja, strategije spoprijemanja s stresom in osebnostna čvrstost pri zaposlenih v institucijah za osebe s posebnimi potrebami : diplomsko delo	Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, 140 str. Defektologija	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati prisotnost sindroma izogrevanja pri zaposlenih v institucijah za osebe s posebnimi potrebami raziskati vpliv strategij spoprijemanja s stresom in osebnostne čvrstosti na izogrelost	N= 164 zaposlenih v centrih za usposabljanje, izobraževanje, delo in varstvo oseb z motnjo duševnem razvoju in v centru za korekcijo govora in sluha N defektologi-učitelji= 92, N vzgojitelji= 21, N varuhi= 43	Lestvica spoprijemanja s stresom WCQ (Folkman in Lazarus, 1988), Lestvica osebnostne čvrstosti, MBI vprašalnik izogrelosti	Za zaposlene je značilna srednja stopnja čustvene izogrelosti, nizka depersonalizacija, srednje izražena osebna izpolnitev-ni poklicne izogrelosti Obstajajo razlike med delovnimi mesti v doživljanju izogrelosti: čustvena izčrpanost je izrazitejša pri učiteljih in depersonalizacije izrazitejša pri vzgojiteljih Izogrelost ne korelira pomembno z delovno dobo zaposleni z učinkovitejšimi strategijami spoprijemanja s stresom (samokontrola, iskanje socialne pomoči, sprejemanje odgovornosti, načrtno reševanje problemov, pozitivna ponovna ocena) doživljajo bolj pogosto in intenzivno osebno izpolnitev, tisti z manj učinkovitimi strategijami (konfrontacija, beg/izogibanje, distanciranje) pa bolj pogosto doživljajo čustveno izčrpanost in depersonalizacijo izmed komponent osebnostne čvrstosti je pri defektologih najbolj izražena izzvanost, vendar dimenzije osebn. čvrstosti ne korelirajo pomembno z izogrelostjo Glede na vrsto sprostitvene dejavnosti, ki jo uporabljajo zaposlenimi: Tisti, ki uporabljajo masažo, pogosteje doživljajo depersonalizacijo, kot tisti, ki je ne; Tisti z avtoogenim treningom pogosteje doživljajo osebno izpolnitev kot tisti brez; pri uporabi avtousugestij, meditacije, vaj dihanja, vizualizacije, ukvarjanja s športom, terapije z glasbo ni razlik med skupinami, ki izvajajo določeno sprostitveno dejavnost, in tisto, ki je ne
Keder Leon	Motivacija in zadovoljstvo z delom kriminalistov Policijske uprave Ljubljana	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti v kolikšni meri so kriminalisti na policijski upravi Ljubljana motivirani in zadovoljni s svojim delom	N=94, kriminalisti Sektorja kriminalistične policije na Policijski upravi Ljubljana	sestavljen anketni vprašalnik, 51 postavk: demografski podatki, zadovoljstvo z delom (vodenje, medsebojni odnosi, usposabljanje/napredova nje/nagradjevanje, delovni proces) - lestvica 1 (trditve sploh ne drži) - 5 (močno drži)	opisne statistike po postavkah: %, M, SD; VODENJE: ni dovolj povratni informacij o delu s strani vodstva (57%), nadrejeni dobro opravljajo dela (53%); ODNOSI S SODELAVCI: se večinoma razumem (94%), prevladuje zavist, nagajanje, metanje polen pod noge (ne 48%); NAPREDOVANJE/NAGRADE: možnost napredovanja na drugo delovno mesto (67%), nematerialne nagrade - poleg plače, za uspešno opravljeno delo (ne 79%), dovolj pogosta strokovna usposabljanja (ne 68%); DELOVNI PROCES: ni primernih zaščitnih sredstev za zaščito pred poškodbami in obolenji (65%), preveč administrativnega dela (78%)
Kern Špela	Stres kot dejavnik uspešnosti v d.d. Aerodrom Ljubljana : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Klančnik Alenka	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Klemenc Darinka, Pahor Majda	Zmanjševanje pojavov nasilja na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 38, št. 1 (2004), str. 43-52.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA	ugotavljanje prisotnosti pojavov nasilja nadelovnih mestih medicinskih sester v SLO	N=376 (95% žensk)	anketni vprašalnik (izdelan na osnovi Bussovega vprašalnika	72% priča nasilju na delovnem mestu kadarkoli v življenju; na delovnem mestu medicinskih sester najpogosteje psihično in verbalno nasilje; kraj: 25% bolniška soba - povzročitelji bolniki in zdravniki, 27% hodnik; v polovici primerov nasilje izvajala oseba istega spola, v polovici primerov oseba drugega spola; pogostost pojavljanja nasilja nad medicinskimi sestrami: 42% nad 10krat, 30% 3-10krat; tipi nasilja med medicinskimi sestrami glede na povzročitelje: verbalno aktivno direktno (besedno napasti, ponižati) 43% zdravniki, 39% bolniki; verbalno pasivno indirektno (dopustiti opravljanje) 39% bolnikov; komu zaupale dogodek: 42% sodelavci
Kopčavar Guček Nena	Karoši : smrt zaradi preveč dela	Manager. - ISSN 0353-8079. - Št. 3 (mar.) 2004), str. 64-65.	2004	poljudni članek	DRUGO				
Kosec Zinka	Razvoj "Z" masažne storitve : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Košmrlj Petra	Upravljanje stresa na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomska fakulteta, LJ	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa in načinov spoprijemanja s stresom v podjetju avtotehna glasbila	N=12 zaposlenih v podjetju avtotehna glasbila	anketni vprašalnik	O DELU: raznolik, razgibano, zanimivo delo, polno napetosti in stresov, strokovni izziv, ni možnosti napredovanja, v njem večina ne vidi svoje prihodnosti; DEJAVNIKI STRESA: opredelitev vlog v podjetju, organizacijska kultura in struktura, značilnosti dela in postavljene naloge, medosebni odnosi; SIMPTOMI STRESA: večina jih doživlja včasih; najpogostejše - težja koncentracija in razdražljivost, počasnejše sprejemanje odločitev, več časa potrebnega za opravljanje nalog; SPOPRIJEMANJE: dosegljivi cilji in iskanje pomoči, prednostne naloge, umiritev in preučetv situacije, v težavah se obrne na vodstvo in sodelavce, obremenitev kot izziv; SKRB PODJETJA ZA SPOPRIJEMANJE: večina meni, da delno oz. ne skrbi za: potrebno usposabljanje, zmanjševanje negotovosti, ekonomsko varnost, varstvo otrok, fleksibilni delovni čas, dnevi počitka, pomoč v težavah; ZADOVOLJSTVO: relativno zadovoljni s stalnostjo zaposlitve, sodelavci, delom; nezadovoljni z možnostmi napredovanja in neposredno nadrejenimi
Kotlovšek Jure	Planiranje kadrovskih potreb s pripadajočimi dejavniki (fluktuacija, napredovanje, absenteizem, tih absenteizem) kot vzroki za planiranje v podjetju IBI Kranj : diplomsko delo univerzitetnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Krajnc Nina	Nekateri vidiki sindroma izogrevanja in vzgojiteljice	Pedagoška fak., Odd. za predšolsko vzgojo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje sindroma izogrevanja pri vzgojiteljicah	N=76 vzgojiteljic (98% ž)	anketni vprašalnik	večina relativno zadovoljna z delom (bi sicer kaj spremenili) in bi se še enkrat odločila zanj, odnosi s sodelavci zadovoljivi, večina se včasih po delu počuti telesno in psihično izčrpano ter nikoli ali včasih doživlja simptome izogorelosti (najpogostejše preobremenjenost, nervoznost, razdražljivost); spoprijemanje: najpogostejše sprehod, počitek, pogovor;
Kramar Janez	Prisotnost sindroma izogrevanja v reševalni službi	Mednarodni simpozij o urgentni medicini, Portorož	2004	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotoviti ali je sindrom izogorelosti prisoten v reševalni službi	N=331 reševalcev v Sloveniji (60% se reševalcev v SLO)	anketni vprašalnik	15-20%: ni zadovoljnih pri delu, nima motivacije za delo, je negativno naravnanih do dela, se v prostem času težko sprost, ne spi dobro, ne bi še enkrat izbrali istega dela, se ne razume dobro s sodelavci; 21% presega pooblastila, ki jih ima (medicinsko tehnični posegi, ki niso v skladu s formalnimi predpisi); 33% ni zadovoljnih z odnosom zdravnikov - najpogostejši razlogi: vzvišenost, podcenjevanje, arogantnost; glavne obremenitve dela: cenjenost poklica, delo preko mesečne obveze, časovna stiska, nezmožnost napredovanja, odnos zdravnikov, osebni dohodek, smrt in poškodbe; 58% nezadovoljnih z delom Ministrstva za zdravje - ni standardov za delo in opremo, ni enotnih uniform, ni enotnega izobraževanja, ni skrajšane delovne dobe, zaposlenega premalo kadra, namenjenih premalo sredstev.
Lampe Maja	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Leila, Višja strokovna šola za poslovne sekretarje	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti raven stresa na delovnem mestu, kateri stresorji delujejo, kako se zaposleni spoprijemajo s stresom	N=40, zaposleni v različnih podjetjih in na različnih delovnih mestih - skupno jim je to, da gre za pisarniška dela	sestavljen vprašalnik - spol, starost, izobrazba; delovna obremenjenost, položaj, odgovornost, odnosi, pogoji, znamenja stresa, spoprijemanje	Iz opisnih odgovorov na vprašanje "kaj je stres?" sklepa, da je 98% udeležencev poznalo pojem, 77% zadovoljstvo pri delu, 30% nikoli nimajo premalo dela, 18% pogosto zadovoljni z odnosi s sodelavci; 15% pogosto premalo spodbude in podpore v službi; delo opravljajo v dobrih delovnih razmerah; večina včasih ali nikoli sprejemanje odločitev in reševanje konfliktov; 5-12% bi pogosto ali vedno rada spremenilo položaj na delovnem mestu (pričakovanja, št. nalog, cilji, način dela.); znaki stresa: 18% splošna utrujenost, 18% slabo počutje, 15% težave s spanjem, 15% tesnoba brez razloga; spoprijemanje: 19% sprehod, 19% družba, 20% poz. način razmišljanja
Laščak Bojana	Stres med nami	Stres, sprostitvene tehnike, skrb zase / [uredili Renata Trampuž, Tamara Kofol]. - Nova Gorica : Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov, 2004. - ISBN 961-91191-3-4. - Str. 54-69.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	raziskati stres pri medicinskih sestrah in zdravstvenih tehnikih	N= 315 MS in ZT (člani društva Nova Gorica); 2,5% M, 97,5% Ž	anketni vprašalnik	44% občasno doživlja stres, 36% pogosto; naraščanje pogostosti doživljanja po 25 letu starosti, upad po 55. letu; glede na mesto zaposlitve ni bistvenih razlik; najtežje obvladovanje stresnih situacij od 35 do 55 leta starosti
Leskovar Renata	Višja kakovost delovnega življenja - večje možnosti za uporabnike	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Lorber Albert	Raziskava organizacijske klime v kriminalistični policiji	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2004	specialistična naloga	FAKULTETA				
Majcen Božo	Organizacijska klima v logistični četi bataljona Slovenske vojske	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje organizacijske klime in zadovoljstva v logistični četi bataljona slovenske vojske	N=50, pripadniki logistične čete bataljona slovenske vojske (78% mlajših od 25 let, 80% zaposlenih do 5 let, 78% V. St. izobrazbe)	anketni vprašalnik; lestvica 1-5	ugodna klima - na večini dimenzij klime povprečna ocena 3,5 do 4 vođenje povpr. 1 za odpravljanje ukazovalnega vođenje in povpr. pod 2 za samostojnost pri opravljanju dela); razvoj kariere (povpr. ok. 2,5 za postavke o realnih možnostih za napredovanje in naš sistem omogoča, da najboljši zasedejo najboljše mesto), notranje komuniciranje in informiranje; poznavanje poslanstva, vizije in cilji, inovativnost, iniciativnost; organiziranost; strokovna usposobljenost in učenje); najnižje povpr. nekoliko pod 3: nagrajevanje : najvišje povpr. malo nad 4; notranji odnosi, motivacija in zavzetost, pripadnost organizaciji; ZADOVOLJSTVO pri delu: povpr. od 3 navzgor (najmanj 3 zadovoljstvo z možnostjo napredovanja, največ 4,3 zadovoljstvo z organizacijo/nadrejenimi/sodelavci) stalnostjo zaposlitve
Medar Vera	Zadovoljstvo medicinskih sester pri anestetizaciji - element kakovosti managementa zdravstvene nege	Perioperativna zdravstvena nega / [uredila Manica Rebernik Milič]. - Ljubljana : Sekcija operacijskih medicinskih sester Slovenije, 2004. - Str. 20-29.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Kateri so dejavniki motivacije in zadovoljstva pri delu med medicinskimi sestrami pri anestetizaciji	N= 34 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov, povprečno starih 40,2 leti, 5 let delovne dobe, skupna delovna doba= 18,5 let	anketni vprašalnik	Večina medicinskega osebja (70-80%) delo ocenjuje kot zahtevno in naporno, kot nezanimivo in neustvarjalno in nespoštevano in neneceno. 77% jih meni, da se s težavami in stresnimi situacijami večinoma uspešno soočajo in da imajo dovolj časa za kvalitetno opravljanje zdravstvene nege. 94% jih je pogosto nezadovoljnih z delovnimi pripomočki (oprema, aparature, material) in 80% jih meni, da hierarhični odnos med medicinsko sestro in zdravnikom pogosto znižuje kakovostno sodelovanje. Kot najbolj moteč dejavnik pri delu navajajo slab pretok informacij, pomanjkanje povratnih info, odprte in spontane komunikacije, slab osebni dohodek, pomanjkanje pohval in nagrad, delo preko rednega delovnega časa, ni poskrbljeno za prehrano, slabi delovni pogoji, pomanjkanje kadra, premalo cenjeno delo, nepopolna razmejitev del. Več kot polovica osebja bi razmisllila ob ponudbi drugega zanimivega dela. Med najbolj motivirajoče dejavnike sodijo zadovoljstvo in hvalenost bolnikov, dobri medsebojni odnosi, samostojno in ustvarjalno delo, pozitivna samopodoba, medsebojna pomoč, spodbude s strani sodelavcev.
Mekinc Janez	Tudi šikaniranje je nasilje : nasilno vedenje na delovnem mestu	Gospodarski vestnik. - ISSN 0432-1146 Leto 53, št. 48 (22.-28. nov. 2004), str. 65-67.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Mesarič Ana	Analiza zadovoljstva zaposlenih pri delu v podjetju X :	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava zadovoljstva pri delu v podjetju x (izobraževalne dejavnosti, znanstveno-raziskovalno delo)	N=70 zaposleni v podjetju X (izobraževalne dejavnosti, znanstveno-raziskovalno delo)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	NEZADOVOLJSTVO (več kot 20% ocena 1 ali 2): ustreznost delovnih razmer, urejenost prostorov in okolice, ustreznost tehničnih pripomočkov, ustreznost odločitev poslovodstva, ustreznost plač, pohvala za opravljeno delo, priznanja in druge nematerialne nagrade; ZADOVOLJSTVO (več kot 50% ocena 4 ali 5): zanimivost dela, izzivi dela, samostojnost pri delu, storitve tajnic ter referata; SPOLOŠNO večina zadovoljna z delom, ne razmišlja omenjavi dela,

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Mežik Mitja	Motivacija, stres in konflikt na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti najpomembnejše pokazatelje motivacije, stresa, stil vodenja, razloge odsotnosti z dela, vire pomoči pri obvladovanju stresa, povezanost med sociodemografskimi dejavniki in pokazatelji motivacije, konflikta, stresa med zaposlenimi v DSO NM,	N= 48 zaposlenih v Domu starejših občanov Novo mesto (zdravstveno-negovalna služba, služba prehrane, splošna in tehnična služba, finančno-računovodska služba, socialna služba); Ž= 42, M=6, povprečna starost= 37,37 let; 62% zaposlenih s srednjo šolo, 58% zaposlenih je poročenih, 63% zaposlenih biva na vasi, 52% zaposlenih ima nad 20 let delovne dobe, 67% zaposlenih do 40 dni odsotnih v preteklem letu	anketni vprašalnik	Dejavniki motivacije: najmanj zadovoljni (tj. Srednje zadovoljni) z delovnimi pogoji (prostori), možnostjo napredovanja, obveščanjem o pomembnih dogodkih; precej zadovoljni z delom s stanovanči, odnosi s sodelavci, razporeditvijo delovnega časa; doživljanje stresnih situacij na delovnem mestu: za zaposlene velja v srednji meri, razmišljanje o varnosti zaposlitve je zanje srednje stresno dejavniki stresa: noben dejavnik ni posebno stresen, srednje stresen je prevelik obseg dela stil vodenja: zaposleni ocenjujejo vse stile (direktivni, inštruktivni, bodrilni stil, delegiranje) povprečno izražene pri nadrejenih razlogi odsotnosti z dela: bolezen, varstvo ali bolezen otroka, službena odsotnost enakomerno zastopani, vendar so malokrat vzrok odsotnosti viri pomoči ob stresnih situacijah (posamezniki/ organizacije): v največji meri so sami sebi vir pomoči, občasno se obrnejo na sodelavce, vodjo (oddelka), redko pa na strokovno službo izven delovne organizacije povezanost z demografskimi podatki: izobrazba pozitivno in zmerno korelira z zadovoljstvom s plačo, z možnostjo napredovanja, s svojim položajem, z občutkom varnosti na delovnem mestu (najvišji r= 0,50), z odsotnostjo zaradi službenih obveznosti, z pripravljenostjo iskati strokovno pomoč izven organizacije in negativno korelira z zanašanjem zgolj nase pri reševanju problemov delovna doba pozitivno in zmerno korelira z zadovoljstvom s samostojnostjo pri opravljanju dela, doživljanjem stresnih situacij, zaznavo prevelikega obsega dela; negativno pa z oceno, da vodilni uporabljajo direktivni in bodrilni način vodenja; skupna delovna doba pozitivno korelira z možnostjo poklicnega izobraževanja (r= 0,31); število dni odsotnosti pozitivno (a nizko) korelira z možnostjo poklicnega izobraževanja, odsotnostjo zaradi bolezni; negativno pa z očitno direktivnega in inštruktivnega načina vodenja
Mežnar Drago	Bolniška odsotnost : strokovno mnenje za Magistrat International		2004	izvedensko mnenje, arbitražna odločba	PODIJETJE				
Miš Marko, Arnerić Niko	Vprašalnik SOLVE mednarodne organizacije za delo in poskus aplikacije v Sloveniji	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 49, št. 5 (2004), str. 35-44.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	opis projekta in vprašalnika SOLVE (prepoznavanje problemov - stres, alkohol in droge, nasilje, aids, kajenje, ki povzročajo zdravstvene težave in zmanjšujejo produktivnost delavcev) ter preverjanje njegove faktorske strukture	N=80 delavcev delovne organizacije (javni sektor, področje informiranja)	analiza glavni komponent	4 glavne komponente: spoštovanje, zadovoljstvo in motivacija; kajenja, alkohol in droge; stres; nasilje (področje HIV/aids se je razvrstilo v več različnih komponent)
Miš Marko, Arnerić Niko	Vprašalnik SOLVE Mednarodne organizacije za delo in poizkus aplikacije v Sloveniji	Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela [Elektronski vir] / [organizirali] UL FKKT, Oddelek za tehniško varnost ... [et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost, 2004. - ISBN 961-6286-60-9. - [Str. 1-24].	2004	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Predstaviti implementacijo vprašalnika SOLVE v slovenskem prostoru in njegove merske karakteristike	N= 80 delavcev javne organizacije na področju informiranja	vprašalnik SOLVE (ILO), 6 demografskih in 72 vsebinskih vprašanj: stres, HIV/aids, alkohol in droge, kajenje, nasilje	S pomočjo metode glavnih komponent so bile izluščene 4 komponente: spoštovanje, zadovoljstvo in motivacija (1), kajenje (2), alkohol in droge (3), stres (4), nasilje (5), kar je podobno strukturi originalnega vprašalnika. Vprašalnik SOLVE se je izkazal kot uporaben za prepoznavanje problemov stresa, nasilja, zaskrbljenosti zaradi aidsa, zlorabe tobaka, alkohola, drog na delovnem mestu.
Mišurić Nataša	Stres na delovnem mestu - primer podjetje Wrigley d.o.o., Ljubljana : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Močnik Janez	Absentizem in fluktuacija na Upravni enoti Novo mesto : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Analiza absentizma in fluktuacije v letu 2003 v Upravni enoti Novo mesto	n= 59 zaposlenih v UE Novo mesto, največ zaposlenih s VII. in V. stopnjo izobrazbe	analiza internega gradiva	Posamezni delavec na UE Novo mesto je bil na bolniški povprečno 9,8 dni, kar je pod povprečjem R Slovenije (17 dni na delavca). Poškodb pri delu skorajda ni. Ostali vzroki absentizma so študijski dopust za strokovni izpit (25 dni), študijski dopust zaradi študija ob delu (172 dni). Fluktuacija zaposlenih: za 50% se je povečalo število zaposlenih z II. stopnjo izobrazbe, za 18% število zaposlenih s V. stopnjo. Stopnja fluktuacije v letu 2003 (7,3%) je bila večja od običajne (1,25-1,65%), najpogostejši vzroki zanj so na željo delavca, služenje vojaškega roka, upokojitev, presežek.
Mohorko Darja, Misleta Benjamin	Kvaliteta delovnega življenja strokovnih delavcev v centrih za socialno delo v Pomurju : nasilje kot dejavnik kvalitete delovnega življenja	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti pogostost verbalnega, fizičnega in spolnega nasilja med zaposlenimi v I. 2003, možnosti zmanjševanja nasilja, posledice nasilja na kakovosti življenja zaposlenih	N= 34 zaposlenih v letu 2003 na centrih za socialno delo v Murski Soboti, Gornji Radgoni, Ljutomeru in Lendavi, Ž= 29, M= 5; 41% zaposlenih starih 26-35 let, 56% zaposlenih z višjo šolo, 56% zaposlenih je socialnih delavcev po poklicu	anketni vprašalnik	91% zaposlenih poroča o verbalnem nasilju s strani uporabnikov v preteklem letu, kraj dogajanja je bil pri 60% zaposlenih delovno mesto (pisarna, telefonski klic), povzročitelji pa v enaki meri tako odrasli moški kot ženske uporabnice 82% zaposlenih ne poroča o fizičnem nasilju v preteklem letu, če pa je bilo prisotno, se je redko pojavilo (do 5krat) in na delovnem mestu (pisarna), v enaki meri so ga izvajali odrasli moški in ženske 74% zaposlenih ne poroča o spolnem nadlegovanju, tisti, ki poročajo, pa navajajo pohotno ogledovanje in neprimerno govorjenje (redko prisotno, do 5krat, najpogostejše v pisarni, izvajali so ga večinoma moški) reakcije Irtev nasilja: 43% Irtev skuša pomiriti uporabnika s pogovorom, je psevdomirnih simptomov Irtev nasilja: 29% Irtev navaja vznemirjenost, posledice dejanj nasilja: 71% Irtev navaja manjše zadovoljstvo pri delu, neprijetni dogodek pa najpogostejše zaupajo sodelavcu, ki jih 50% Irtev navaja kot pomemben dejavnik opore 79% zaposlenih navaja pomanjkanje izkušenj ravnanja z nasilno stranko predlogi za zmanjšanje nasilja: enakomerno zastopani- seminarji, varnostniki, zakonska zaščita strkovnih delavcev, dopolnitev študijskih programov o večinih dela z nasilnimi strankami 82% zaposlenih mnenja, da ne bi menjalo ne delovnega mesta ne poklica v primeru nasilja na delovnem mestu

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Molan Marija	Razpoložljivost in varnostna kultura na gradbišču	Sanitas et labor, Letn. 3, št. 2 (2004), str. 79-93.,	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotavljanje povezanosti med razpoložljivostjo gradbenih delavcev (njihovo lastno doživljanje lastnih sposobnosti, usposobljenosti, psihofizične kondicije, zdravstvenega stanja, motivacije) in varnostno kulturo na gradbišču	N=48, moški delavci v neposredni gradbeni operativi	v okviru rednih usmerjenih zdravstvenih pregledov zbiranje podatkov o: zmožnostih delavcev, stabilnosti psihičnega počutja, ravni razpoložljivosti	SPOSOBNOSTI: delavci z boljšimi zmoglostmi zaznavanja in odreagiranja se ocenjujejo pomembno bolj razpoložljive za delo ($r=0,3-0,6$); OSEBNOSTNE LASTNOSTI: delavci, ki so manj integrirane, slabše strukturirane osebnosti poročajo o višji ravni spl.utrujenosti in nižji budnosti; PSIHOPATOL: poudarjene težave v prilagajanju povezane z upadom budnosti, poslabšanjem razpoložnosti in doživljanjem stresa; STABILNOST PSIH.FUNKC: povezanost med integralno oceno psih.zmožnosti za delo in doživeto ravno razpoložljivosti (bolj primerni za delo - nižja doživetja utrujanja, upada budnosti, motivacije); ANALIZA RAZPOLOŽLIVOSTI SKOZI ČASOVNO OBDOBJE 2000-2003: spreminjane v odvisnosti od zunanjih razmer - psihosoc. in ekonomska dogajanja v podjetju; v spl.se počutje gibalo znotraj intervala sprejemljivega; najugodnejše v skupini nosilnih delavcev 26-40 let, ki so opravljali najzahtevnejša dela; slabšanje spl.počutja in razpoložljivosti po 2002 (pomembne psihosoc.spremembe), sledi povečan obseg dela tudi v 2003, poškodbe v 2004 (11% delavcev) in povečan BS - kaže na povezanost med razpoložljivostjo delavcev in zmožnostjo delati v realnih okoliščinah ter obvladovati zelo povečan obseg dela
Moljk Karla	Strategije obvladovanja stresa defektologov	Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Oddelek za defektologijo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti znake stresa, načine soočanja s stresom pri defektologih, razlike med defektologi v v šoli in v vzgojnih skupinah, glede na delovno dobo	anketni vprašalnik	N= 130 defektologov; vzgojna skupina= 61, šola= 32, zavod za usposabljanje= 26, terapevti= 11, Ž= 118, M= 12; starost= 38,5 let	93% defektologov ocenjuje svojo kvaliteto sprostite kot vsaj srednjo (do visoko)(druženje s prijatelji, humor, telesno gibanje), 86% defektologov meni, da srednje dobro upravlja s časom. 73% defektologov meni, da ima zelo dobre medosebne odnose, 64% defektologov meni, da imajo srednje dobro racionalno razmišljanje (analiza vzrokov slabega počutja, umik in premislek, tehtanje odločitev), 82% defektologov meni, da srednje dobro skrbijo zase znaki stresa se občasno pojavljajo pri 70% defektologov (neredno prehranjevanje, težave s koncentracijo, pretirana čustvenost, razdražljivost, slaba volja, anksioznost in napetost.), občasno se pri 73% defektologov pojavljajo znaki neprilagojenosti (odlašanje z nalogami, zadržano vedenje, potlačevanje čustev, težnja k popolnosti, ni časa za sprostitev) Kakovost sprostitev se ne razlikuje glede na delovno mesto (terapija, zavod, šola, vzgojna skupina), glede na spol, delovno dobo intenziteta simptomov stresa je pomembno večja pri ženskah kot pri moških (glavoboli, težave s koncentracijo) med strategijami preprečevanja stresa racionalno razmišljanje, kvaliteta medosebnih odnosov, skrb zase negativno korelirajo s pogostostjo in intenziteto simptomov stresa
Munda Zvonko	Stresna obremenjenost zaposlenih ob reorganizaciji v Grand casinóju Portorož	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati dejavnike stresa ob reorganizaciji v Grand Casinóju Portorož	n= 111 zaposlenih , 99 moških, 7 žensk, starih 31-40 let ali nad 51 let, 62% zaposlenih s SŠ, 56% jih ima 11-20 let delovne dobe v igralništvu, 57% jih dela na oddelku igralnih miz		75% jih ocenjuje delovno vzdušje kot neprijetno in distancirano. 85% jih redko ali nikoli ne prejme pohvale s strani gostov, 38% jih še nikoli ni prejelo pritožbe od gostov. Nadrejeni več kot polovici zaposlenih nikoli ne namenijo pohvale. Malo manj kot polovica zaposlenih meni, da si nadrejeni prizadevajo za konstruktivno reševanje problemov. Tretjina zaposlenih,ki so stari med 21-30 let, z višješolsko izobrazbo, meni, da organizacijska kultura temelji na kulturi vlog, tretjina pa, da prevladuje kultura moči in da sami nimajo vpliva. Polovica zaposlenih je zadovoljnih z delom. , 70% jih ocenjuje delo kot zahtevno. Tretjina se jih ocenjuje kot uspešnih pri delu, 63% kot povprečno uspešnih. Samo desetini zaposlenih so se izpolnila pričakovanja glede kariere. 41% bi jih zamenjalo zaposlitev takoj. 60% jih občuti stres na delovnem mestu, polovica zaposlenih kot strategijo preprečevanja uporablja pogovor s sodelavci. Polovica zaposlenih pogosto razmišlja o službi tudi v prostem času. 87% se jih dobro razume s sodelavci. Kot najbolj stresne dejavnike navajajo: nedorečenost službenih zadev, nesposobnost vodilnih, zaprtost v zakajenem prostoru z umetno razsvetljavo in slabim prezračevanjem, površnost sodelavcev, razbito družinsko in družabno življenje zaradi urnika. Simptomi stresa: ježavost (61%), nemiren spanec (41%). Večina ne kadi ali uživa alkoholnih pijač. Tretjina se jih redno ukvarja z rekreacijo.
Nograšek Janja	Stres na delovnem mestu	Fakulteta za upravo, visokošolski program, LJ	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje v kolikšni meri stres doživljajo zaposlenim na delovnem mestu zdravstvenega osebja, v primerjavi z državnimi uradniki	N=65; zaposleni v Zdravstvenem domu Litija (N=25), zaposleni na Upravnici noti Trbojle (N=25)	anketni vprašalnik (sestavljen iz že sestavljenih vprašalnikov in pregleda literature): lestvica 1 (ni prisoten)-5 (zelo prisoten)	Na upravni enoti dela ne ocenjujejo kot stresnega (glede na naravo dela, organizacijo, stresorje povezane s kariero, prisotnost vedenjskih, psiholoških, fizioloških simptomov (povpr. ocena na večini postavk je 3 ali manj - izjema povpr. 3,5 nezmožnost napredovanja, prenizka plača glede na zahtevnost dela, preobremenjenost; v Zdravstvenem domu prav tako zmerza stresnost (povpr. ocena 3 ali manj za večino postavk - izjema: 4,5 delo s strankami, 3,5 prevelika odgovornost/preobremenjenost/prenizka plača glede na zahtevnost delovnega mesta; najpogostje uporabljene spoprijemanja pri obeh skupinah: določanje prednostnih nalog (več kot 50%), največ jih prejema socialno podporo od sodelavcev (60-70%)
Novak Franc, Gabrovec Bojan	Vpliv dela policistov ob državni meji na ocene in stališča prebivalcev obmejnega območja do dela policistov in na zadovoljstvo policistov pri delu	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo policistov ob državni meji z delovnimi pogoji (materialnimi pogoji, opremo, medosebnimi odnosi) in naravo dela (razporeditev dela)	N= 73 policistov na policijskih postajah Kočevje, Ribnica, 65M, 8Ž, povprečna starost= 30,21 leta (SD=6,74), 69 policistov SŠ, povprečna delovna doba v policiji = 9,21 let (SD= 7,16 let)	anketni vprašalnik	Izobrazba negativno korelira z zadovoljstvom s skupinskim delom in odnosi ($r=-0,24$) Policisti nezadovoljni z številom vozil, ki so jim na razpolago, neprimerni dodatki k plači, pomanjkljiva zaščitna oprema, preveč administrativnega dela; srednje zadovoljni z delovnim mestom na splošno, s pripravljenostjo obmejnega prebivalstva na sodelovanje pri varovanju državne meje (najvišja ocena 3,8 od 5)
Novak Nevenka	Stres pri delu zdravnikov	Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2004	magistrska naloga	FAKULTETA	oblikovanje vprašalnika o stresu na podlagi Cooperjevega modela dinamičnega stresa	N=68 naključno izbranih slo zdravnikov	anketni vprašalnik	kot najbolj stresne dejavnike ocenjujejo: zahtevno in odgovorno delo, delo s problematičnimi pacienti, veliko št. pacientov, posredovanje slabih novic, bližino smrti, sprejemanje odločitev, streh pred napakami, odnos medijev do zdravnikov, nezadostna podpora in spoštovanje nadrejenih
Novak-Gerdin Marjetka	Poklicno zadovoljstvo anestezijskih medicinskih sester	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati dejavnike, ki vplivajo na kakovost dela pri medicinskih sestrah	N= 40 medicinskih sester v anesteziiji v KCU in Splošni bolnišnici MB, s prevladujočo 6 st. izobrazb. (LJ) in 5. st. v MB, starost 31-40 let, z 11-21 leti delovne dobe		Zaposlene menijo, da uživa njihov poklic srednjo mero ugleda v družbi, medtem ko je ugled poklica znotraj njihovega delovnega okolja celo malo podpovprečen. Medicinske sestre imajo povprečne možnosti izobraževanja in napredovanja. Odnosi v kolektivu so dobro ocenjeni, odnos medicinska sestra-zdravnik pa povprečno ocenjeni. Medicinske sestre v MB so nekoliko bolj avtonomne kot v KCU, svojo stopnjo avtonomije pa ocenjujejo kot povprečno. S pogoji dela so srednje zadovoljne, občutek varnosti delovnega mesta in pripadnosti poklicu pa je višji pri zaposlenih v KCU glede na MB. S plačo so bolj zadovoljne zaposlene v KCU, in sicer srednje zadovoljne, medtem ko so zaposlene v MB podpovprečno zadovoljne s plačo. Delovni čas je podpovprečno vrednoten v obeh ustanovah.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Orožim Mateja	Sindrom izgorevanja pri socialnih pedagogih s poudarkom na prevenciji	Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Oddelek za socialno pedagogiko	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ali v praksi socialni pedagogi doživljajo izgorevanje (osebne izkušnje?), kako se kažejo simptomi izgorevanja na psihičnem, vedenjskem in telesnem področju?; kje so vzroki izgorevanjem	N= 5 socialnih pedagogov v različnih delovnih okoljih (CSD, OŠ, vzgojni zavod, stanovanjska skupina v okviru mladinskega doma, krizni center); M= 1, Ž=4	kvalitativna analiza intervjujev (pojem sindroma izgorevanja, znaki izgorelosti, vzroki, osebna izkušnja, preprečevanje)	Pojmovanje izgorelosti je vezano na pretekle izkušnje: izgorelost kot: pomanjkanje energije, neučinkovitost, nesmiselnost; stanje depresije, nekoristnost; preobremenjenost, psihofizična utrujenost; nespečnost, slabo počutje, želja po osamitvi in miru, zmanjšana odpornost; navajanje znakov izgorelosti je različno- nekateri navajajo znake le na enem področju, drugi na več (odpor do službe, neg. samopodoba, konfliktni odnosi, umik vase, depresija, neodpornost)- vsi razen 1 že imeli izkušnjo z izgorevanjem več izoblikovanih strategij spoprijemanja- manjše izgorevanje: supervizija, izobraževanja, evalvacija ob zaključenem šolskem letu, podporna mreža, hobiji ; dober tim, aktiven prosti čas, samopohvala, realitetna terapija razlike v stopnji izgorevanja po institucijah: soc. pedagog v stanovanjski skupini najbolj izgorel, najmanj v kriznem centru
Orthaber Simona	Obvladovanje stresa v delovnem okolju	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstavitve obvladovanja stresa - individualna rave, organizacija, zakonodaja, agencija za varnost in zdravje pri delu			
Osmak Darja	Obremenitve na delovnem mestu in načini soočanja z njimi v Domu starejših občanov Kočevje : diplomsko delo	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti duševne obremenitve zaposlenih (svojcev in oskrbovancev) v domu starejših občanov Kočevje	N=30 zaposlenih	anketni vprašalnik	80% nezadovoljnih s službo, vedno manj zadovoljnih službo; simptomi: več kot polovica zaskrbljenost in utrujenost; spoprijemanje: najpogostejše pogovor in šport (aktivno spopr.), tv, spanje (pasivno spopr.)
Pačnik Mateja	Umetnost dialoga : diplomsko delo	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	stili komuniciranja med zaposlenimi v farmacevtski družbi	n= 50 zaposlenih v farmacevtski proizvodnji in poslovnih sekretarjev/tajnic, 19 moških, 31 žensk		66% zaposlenih vsaj občasno ne poslušajo sodelavcev, ki govorijo stvari, s katerimi se ne strinjajo ali jim niso všeč, in razmišlja kaj drugega. 58% zaposlenih občasno vnaprej domneva, kaj bo povedal sodelavec, in ga neha poslušati. 88% zaposlenih pogosto/vedno poslušajo stališče drugega, čeprav se razlikuje od njihovega, hkrati pa se ukvarjajo z oblikovanjem svojega stališča, medtem ko drugi govorijo. 54% jih meni, da nikoli ne daje vtisa, da "le poslušajo". 80% jih nikoli ne sanjari vmes, ko drugi govorijo. 85% se jih zaveda, da so sporočila drugega lahko različno razumljena. 84% jih ima neposredni očesni stik z osebo, ki govori. 92% jih razmisli, kaj želijo doseči s sporočilom. 60% občasno prekine pogovornika. 80% jih pravi, da skoraj nikoli ne ocenjujejo ali kritizirajo sogovornika.Ženske za razliko od moških večinoma mislijo, da so pisna sporočila učinkovitejša kot ustna. Zaposleni v veliki večini mislijo,da so dobri poslušalci.
Pagon Milan, Lobnikar Branko, Butinar Jure	Dve skrajnosti organizacijskega življenja : prijateljstvo in nasilno vedenje na delovnem mestu	Kadri in management / uredila Jože Florjančič, Björn Paape. - Kranj : Moderna organizacija, 2004. - ISBN 961-232-163-9. - Str. 265-279.	2004	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA				
Pegam Mateja	Stresne obremenitve učiteljev razrednega pouka	Univerza v Ljubljani. Pedagoška fakulteta, Oddelek za razredni pouk	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresa pri učiteljih na razredni stopnji, čustveno izčrpanost, povezavo med čustveno izčrpanostjo in osebno izpolnitvijo, zadovoljstvo z delom, vpliv delovne dobe na oceno stresnosti poklica, povezanost čustvene izčrpanosti z obolenji, razlika v doživljanju stresa med razrednimi učitelji in defektologi	N=50 učiteljev razrednega pouka v OŠ na Gorenjskem, Ž= 47, M=3, povprečna starost= 36,8 let, povprečna delovna doba= 14,26 let (SD= 9,79)	vprašalnik	Čustvena izčrpanost srednje izražena pri 62% učiteljev, 34% učiteljev nizko čustveno izčrpani osebna izpolnitev pri 60% srednje izražena, pri 40% visoko izražena simptomi stresa: razdražljivost (70% učiteljev), vznemirjenost (46% učiteljev), nespečnost (48% učiteljev) strategije za zmanjševanje stresa: pogovor z bližnjim (84% učiteljev), šport (64% učiteljev), načrtovanje dela (58% učiteljev) visoko ali srednje čustveno izčrpani učitelji občutijo manjšo osebno izpolnitev 94% učiteljev zadovoljnih s svojim poklicem učitelji ocenjujejo svoj poklic kot bolj stresen kot pred 5 leti, zaradi: porasta administrativnih del, odnosa učencev do učiteljev (64% učiteljev), težav s starši (60% učiteljev) čustvena izčrpanost (srednja ali visoka) ne vpliva na izostajanje z dela (bolniške), dolžina delovne dobe, ni povezana z oceno čustvene izčrpanosti delo učitelja in defektologa podobno stresno
Peršolja Černe Melita	Kakovost socialnega delovnega življenja	Stres, sprostitvene tehnike, skrb zase / [uredili Renata Trampuš, Tamara Kofol]. - Nova Gorica : Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov, 2004. - ISBN 961-91191-3-4. - Str. 54-69.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	preučiti socialno delovno življenje medicinskih sester (navedba izsledkov raziskave iz 2003,2004)	N=400 MS v bolnišnicah	anketni vprašalnik	socialno delovno življenje MS je srednje kakovosti, kakovost socialnih mrež niska (v krogu bližnjih 11 oseb, 2 zaupa o pomembnih zadevah, se obrne nanju v negotovosti v osebnih odločitvah, s 3 se lahko pogovarja o vznemirjenju, žalosti, 4 osebe dajejo občutek spoštovanja, za čustveno podporo se naslanja na kolege in ne na management; 40% si želi v socialni mreži več oseb, več čustvene podpore in navodil) , večina osebja zadovoljna v odnosih s sodelavci (tempo dela določen s tempom sodelavcev, kolektivno odgovarjajo za dosežene rezultate, računajo na pomoč sodelavcev), skoraj vsi delo ocenjujejo kot psihično naporno
Peršolja Černe Melita	Socialne mreže bolnišničnega osebja zdravstvene nege	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 38, št. 1 (2004), str. 67-72.	2004	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	raziskovanje socialne mreže bolnišničnega osebja zdravstvene nege	N=110 zaposlenih v zdravstveni negi iz 5 bolnišnic (94% žensk, 74% SŠ) PODATKI PRIDOBILI V 2001, 2002	anketni vprašalnik (razporejenih oseb v socialne obročje)	socialna mreža bolnišničnega osebja zdravstvene nege povprečno obsega 11 ljudi; temelji na kolegh (v 64% kolegi v prvem socialnem obroču), vendar vključuje tudi nadrejene (10% v prvem soc.obroču) in osebje drugih strok (10% v prvem soc.obroču); skoraj 40% si na delovnem mestu želi široko socialno mrežo - polovica želi večjo čustveno podporo, 65% želi več informacij in podpore pri dodeljevanju nalog; korelacije med bližino v obročih in zaupanjem (št.kolegov v prvem obroču-št.kolegov za zaupanje 0.4);zaupanje o pomembnih stvareh: kolegom v vseh 3 obročih, nadrejenim v prvem ali drugem soc.obroču; ob večjih odločitvah potrditev 2 oseb iz prvega obroča (najpogostejše kolegi); pogovor ob vznemirjenju, žalosti, jezi s 3 osebami iz prvih 2 obročev (najpogostejše kolegi); občutek spoštovanosti od 4,5 oseb iz prvih 2 obročev (kolegi in nadrejeni); št. oseb v soc.mreži pomembno narašča s številom delovnih ur na teden (0,239); št. oseb v drugem obroču pomembno upada z daljšanjem delovne dobe (-0,273); stat.pomembne razlike med št.kolegov in nadrejenih v vsakem izmed krogov soc.mreže

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Pertovt Suzana	Prisotnost stresa pri učiteljih razrednega pouka	Pedagoška fakulteta, Maribor. Razredni pouk	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati simptome stresa, stresogene dejavnike, strategije spoprijemanja s stresom pri OŠ učiteljih	N= 104 učiteljev 1.-4. razred devetletne OŠ, Nova Gorica, Branik, Renče, Miren, Dobrovo, Tolmin, Most na Soči, Kobarid, Bovec; 95 žensk, 9 moških, večina 10-19 let delovne dobe		Polovica učiteljev poroča o utrujenosti in nenaspanosti, težavah s hrbenico ali želodcem. Učitelji v 1. in 2. razredu so pomembno bolj utrujeni, medtem ko tisti v 3. in 4. razredu kažejo več želje po manj socialnih stikih s sodelavci. STRESOGENI DEJAVNIKI: Za vse učitelje so najbolj stresni dejavniki, vezani na učence: nespoštivjv odnos učenca do učitelja, agresivnost učencev, odnos učenca do šolskega dela. Druga stresogena skupina dejavnikov je vezana na pouk- obremenjenost s časovno stisko. Glede na razred so pri učiteljih 1.-3. razreda najbolj stresogeni dejavniki vezani na učence, pri učiteljih 4. razreda pa dejavniki ,vezani na vrednotenje poklica -nizko finančno vrednotenje dela, nejasni kriteriji napredovanja, status poklica v družbi. STRATEGIJE PREPREČEVANJA STRESA. Najpogostejše strategije so podobne pri učiteljih vseh razredov: pogovor z nekom (72%), druženje s prijatelji (63% učiteljev), hobiji, načrtovanje počitnic in prostega časa (54%).
Petrovič Aleksandra	Stres na delovnem mestu	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa na delovnem mestu	N=102 naključni vzorec zaposlenih	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih z delom, ocenjuje odnose kot dobre, kot največje dejavnike stresa ocenjujejo: monotonost dela, nadurno/sobotno/nedeljsko delo, slabe odnose (sodelavci, nadrejeni), prezahtevnost dela, nestabilnost dela (odpuščanje), nizka plača, odnašanje službenega dela domov, slabe delovne razmere
Piletič Luka	Nasilje na delovnem mestu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Pirš Dolničar Janja	Dejavniki absentizma v podjetju : diplomska naloga	Fakulteta za socialno delo, Ljubljana	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo z delovnimi razmerami, prisotnost dejavnikov motivacije pri delu, ugotoviti, kateri ergonomski in okoljski dejavniki prispevajo k absentizmu, ugotoviti, kateri dejavniki bi po mnenju zaposlenih prispevali k zmanjšanju odsotnosti z dela	N= 33 zaposlenih v upravi proizvodnega (livarskega) podjetja M=17, Z=16, povpr. starost= 41 let	anketni vprašalnik	absentizem: ženske pogosteje odsotne kot moški, največ absentizma spomladi in jeseni absentizem glede na oddelke v podjetju: absentizem pogostejši na obremenjujočih delovnih mestih (vibracija, hrup, vročina, prah), tj. v brusilnici absentizem glede na starostna obdobja: največ absentizma v starostni skupini 40-49 let (37% delavcev odsotnih); v tej starostni skupini je tudi največ absentizma zaradi poklicnih bolezni večina zaposlenih zadovoljnih z delom , delavci odsotni z dela imajo najpogostejše nižjo izobrazbo, delavci najmanj zadovoljni z organizacijskimi dejavniki dela (organiziranost dela, možnost napredovanja, odgovornost pri delu), najbolj z materialnimi dejavniki dela ; ocena zadovoljstva pri delu: povprečno delavci izpostavljajo naslednje dejavnike okolja kot obremenjujoče: hrup, prah, sistem prezračevanja, norma, preobremenjenost, vročina, zastareli stroji noben dejavnik (osebni dohodek, zanesljivost zaposlitve, zanimivost dela, odnosi, delovni pogoji, napredovanje, ugled podjetja) ni za delavce posebno motivirajoč
Podgoršek Irena	Zadovoljstvo pri delu na sodišču	Univ. v Ljubljani,Fakulteta za socialno delo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo zadovoljstva pri delu na sodišču in s posameznimi vidiki: delovni ritem, samostojnost, ugled dela, možnost napredovanja, delovni pogoji, odnosi med sodelavci, nagrada za dobro opravljeno delo, uspešnost pri delu	N= 225 zaposlenih na sodišču, 28 sodnikov, 30 referentov s VII. stopnjo izobrazbe, 34 referentov s VI. stopnjo izobrazbe, 133 sodnih zapisničarjev, vpisničarjev, tajnic in drugih javnih uslužbencev s V.stopnjo izobrazbe zaposleni z različnih oddelkov (kazenski, pravdni, preiskovalni, gospodarski), iz Okrožnega in Okrajnega sodišča v LJ	anketni vprašalnik	64% zaposlenih zadovoljnih z delovnim ritmom, podobne ocene zadovoljstva ne glede na stopnjo izobrazbe, 65% zaposlenih zadovoljnih s samostojnostjo pri delu zadovoljstvo z ugledom dela na sodišču je neenakomerno porazdeljeno: 31% zadovoljnih in 37% nezadovoljnih 70% zaposlenih zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z odnosom nadrejenih do podrejenih 70% zaposlenih zadovoljnih ali zelo zadovoljnih s stalnostjo zaposlitve 44% zaposlenih zadovoljnih z izkoriščenostjo njihovih sposobnosti 76% zaposlenih nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih z razmerjem med plačo in delom in z možnostjo napredovanja s pogoji dela zadovoljnih 48% zaposlenih, 38% zaposlenih nezadovoljnih- predvsem tisti v V. tarifni skupini 58% zaposlenih nezadovoljnih z opremljenostjo delovnega prostora (računalniška oprema, ...)- zadovoljstvo najnižje v VII. tarifni skupini 51% zaposlenih zadovoljnih z odnosi med sodelavci- najmanj zadovoljni v V. tarifni skupini 81% zaposlenih nezadovoljnih z nagrajevanjem za dobro opravljeno delo, 79% zaposlenih meni, da so uspešni pri svojem delu
Podobnik Ivanka	Analiza organizacijske klime v podjetju	GEA College - Višja strokovna šola	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Potočnik Kristina	Sindrom izgorelosti v povezavi s tipom A osebnosti in storilnostno motivacijo : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati odnos med sindromom izgorelosti in 2 osebnostnima značilnostma, tipom A osebnosti in storilnostno motivacijo, preveriti razlike v doživljanju izgorelosti glede na demografske spremenilke	N= 200 zaposlenih v centru za usposabljanje, delo in varstvo otrok, mladostnikov in starejših oseb z motnjo v duševnem razvoju; povprečna starost= 37,77 let (SD= 8,61 let), 162 Ž, 35M	(prirejen) vprašalnik izgorelosti MBI (Penko ,1994, Malsach in sod., 1997), vprašalnik za preverjanje osebnosti tipa A (Friedman in Rosenman, 1974), Vprašalnik storilnostne motivacije (Lamovec , 1988, Costello, 1976)	IZGORELOST-DEMOGRAFSKI PODATKI: Udeleženci v blažji meri doživljajo čustveno izčrpanost, depersonalizacijo in visoko doživljajo osebno izpolnitve. Pri ženskah se je pokazal trend k večjem doživljanju čustvene izčrpanosti, ne pa tudi depersonalizacije. Glede starosti ni bilo pomembnih razlik v doživljanju izgorelosti, čeprav se kaže trend, da bolj izobraženi doživljajo višjo osebno izpolnitve in s tem nižjo izgorelost kot manj izobraženi.Dolžna delovne dobe ni pomemben dejavnik izgorelosti. Vrsta dela (delo z ljudmi/administrativno delo) ni pomemben dejavnik izgorelosti. SINDROM IZGORELOSTI V POVEZAVI S TIPOM A OSEBNOSTI: dimenzije izgorelosti in tipa A osebnosti so pozitivno povezane med seboj: Čustvena izčrpanost in depersonalizacija pozitivno korelirata, osebna izpolnitvev pa negativno korelira z dimenzijami tipa A POVEZANOST TIPIA A OSEBNOSTI S STORILNOSTNO MOTIVACIJO: vedenjske dimenzije tipa A korelirajo z ekstrinzično komponentno storilnostne motivacije (potreba po doživljanju uspeha ne glede na vložen trud , orientacija k nagradam, potrditvi), ne pa tudi z intrinzično komponento. POVEZANOST SINDROMA IZGORELOSTI S STORILNOSTNO MOTIVACIJO: ni dokazov o povezanosti izgorelosti z upadom motivacije MEDIATORSKI/MODERATORSKI UČINKI DIMENZIJ TIPIA A V ODNOSU MED IZGORELOSTJO IN STOR. MOTIVACIJO : dimenzija sovravnost vpliva na odnos med čustveno izčrpanostjo in storilnostno motivacijo (zaposleni, za katere je značilna višja ekstrinzična komponenta storilnostne motivacije in so hkrati sovravno nastrojeni, doživljajo večjo čustveno izčrpanost) in na odnos med osebno izpolnitvijo in ekstr. motivacijo (osebe z nizko izraženo sovravnostjo doživljajo nižjo osebno izpolnitve, če je za njih značilna orientacija k uspehu=ekstrinz. motivacija)
Potočnik Kristina, Tacer Blanka	Uspešne organizacije skrbijo za optimalno samoučinkovitost zaposlenih : postopki za izboljševanje pripravljenosti o samoučinkovitosti	HRM. - ISSN 1581-7628. - Let. 2, št. 3 (2004), str. 14-20.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Povhe Tadeja	Motivacija in zadovoljstvo z delom	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje motivacije pri zaposlenih v invalidskem podjetju (med vsemi zaposlenimi najmanj 40% invalidov - gibalne ovire)	N=31, zaposleni v invalidskem podjetju ETI-GUM d.o.o. Izlake	anketni vprašalnik	70- 80% zadovoljni ali zelo zadovoljni z ugledom podjetja, stalnostjo zaposlitve; ok. 75% nezadovoljnih (zelo nezadovoljen, nezadovoljen in manj zadovoljen) z možnostjo napredovanja, obveščenostjo o dogodkih v podjetju, s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi, odnosi s sodelavci, ugledom delovnega mesta, soodločanju pri delu in poslovanju, ustvarjalnosti dela, možnostjo sporstvitve med delom
Povšič Lidija	Absentizem v splošni bolnišnici Novo mesto : diplomsko delo visokošolskega programa	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje absentizma va splošni bolnišnici Novo mesto	N=860, zaposleni v Splošni bolnišnici Novo mesto	analiza statističnih podatkov za leto 2002 in 2003	izgubljeni dnevi: 9200 (L.2002), 11000 (L.2003); večina ZARADI BOLEZNI (57%); od leta 2000 do 2003 % odsotnosti zaradi bolniške ostaja podoben
Progar Milena	Motivacija kot dejavnik uspeha podjetja in posameznika	Ekonomska šola Novo mesto Višja strokovna šola	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti motivacijske dejavnike na delovnem mestu	n= 38 zaposlenih v podjetju, 20 žensk, 18 moških		Zdravje, odnosi in medosebna rast, samostojnost so najpomembnejši motivacijski dejavniki za zaposlene, in sicer nekoliko pomembnejši za tiste z višjo izobrazbo, medtem ko starost ne vpliva na izraženost motivacijskih dejavnikov. Notranji in zunanji motivacijski dejavniki so za zaposlene približno enako pomembni, pri čemer so zanimivo delo, dobri medosebni odnosi in plača med najpomembnejšimi. Kar 82% zaposlenih pripisuje velik pomen samomotivaciji, starost in izobrazba nimata velikega vpliva na samomotivacijo.
Ramsak Janja	Kakovost delovnega življenja v podjetju tujega lastnika	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti pogoje dela, medosebojne odnose, participacijo zaposlenih, učinke sistema nagrajevanja in izobraževanja v podjetju tujega lastnika	N= 100 zaposlenih v podjetju Grammer Automotive Slovenija d.o.o., Ž= 44, M=56, 70 zaposlenih starih 20-30let,64 zaposlenih s srednjo ali poklicno šolo,71 zaposlenih do 10 let delovne dobe	anketni vprašalnik	82 zaposlenih zadovoljnih z dvoimenskimi delovnim časom, v organizaciji je možno menjati delovno izmeno v primeru osebnih težav; polovica zaposlenih meni, da ima možnost napredovanja, polovica pa, da ne; najbolj neugodne značilnosti delovnega mesta: ponavljajoči se gibi, prisilna drža, hrup solidarnostna pomoč med sodelavci in spoštovanje nadrejenih izraženo pri veliki večini zaposlenih v primeru dobro ali slabo opravljenega dela ni posledic 76 zaposlenih pripravljenih delati nadure, vendar ne neplačanih prostovoljnih delovnih ur polovica zaposlenih lahko soodloča pri svojem delu sistem nagrajevanja motivira polovico zaposlenih, za večino je denarna nagrada bolj motivirajoča kot pohvala polovica zaposlenih ima željo po nadaljnjem izobraževanju , vsi zaposlenih so mnenja, da je dodatno izobraževanje pomembno za razvoj podjetja, vendar ga podjetje ne nudi zdravstveno varstvo: podjetje večini zaposlenih ne krije stroške dodatnega zdravstvenega zavarovanja, večina zaposlenih ni koristila bolniškega dopusta zaradi poklicnih obolenj/poškodb pri delu, varnost dela večina ocenjuje kot dobro, imajo na voljo zaščitna sredstva
Remškar Tanja	Medsebojni odnosi in zadovoljstvo pri delu	Leila, višja strokovna šola za poslovne sekretarje	2004	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti kako zaposleni zaznavajo vzdušje, medosebne odnose, delovne razmere, organizacijo dela, neposredno vodstvo	N=40, zaposleni v Zavarovalnici Triglav	vprašalnik sestavljen na podlagi internega vprašanja v neimenovanem podjetju: zadovoljstvo pri delu, moje del, priložnosti za napredovanje in strokovni razvoj, plača, nagrade in odnosi s sodelavci	popolno zadovoljstvo z delom: delno se strinjam (49%), se ne strinjam (38%); vedno bolj sem zadovoljen z delom: delno se strinjam (40%), se ne strinjam (40%), priložnosti za napredovanje/možnosti usposabljanja izven podjetja (60% se ne strinjam in sploh se ne strinjam), primerljivost prejemkov s prejemki v drugih podjetjih, kjer bi lahko delal (50% se ne strinjam in sploh se ne strinjam): vedno lahko uskladim zasebne obveznosti z delovnimi (83% se ne strinjam in sploh se ne strinjam), prehud stres na delovnem mestu (70% se ne strinjam in sploh se ne strinjam)
Rifej Aleksander	Motivacija in izboljšanje delovnih pogojev bančnih delavcev	Univerza v Ljubljani, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje motečih dejavnikov pri počutju in motivaciji zaposlenih	N=22, bančni delavci	anketni vprašalnik: kaj vas ovira pri vašem delu, namenjen odkrivanju ovir pri delu, ki zmanjšujejo motivacijo (1 ne ovira, 5 zelo močno ovira): vpliv na osebo življenj, izvedba dela, koordinacija dela, nagrajevanje, ljudje in oprema, vsebina dela, priznanje, odgovornost, odnos do drugih oddelkov, perspektive, odnos do neposredno predpostavljenege, ostale ovire pri delu, kultura organiziranosti, odnos do višjega managementa, podjetniška/kadrovska politika, identifikacija/motivacija, odnos do sodelavcev; Vprašalnik razporeditve počutja pred nastopom dela in po končanem	opisne statistike po posameznih postavkah: STOPNJA OVIRE: vpliv na osebo življenje 3,64 (manjkajoče ravnotežje delo-družina, ogrožanje fiz in psih zdravlja, oviranje druž.življ), izvedba dela 3,36 (prevelik časovni pritisk, nezadosten učinek, neugodni delavni procesi/pogojj), koordinacija dela 3,27 (neproduktivni sestanki, nejasni cilji/komunikacija), nagrajevanje 3,23 (prevelike razlike v dohodkih med oddelki, nezadosten sistem spodbud, soudeležba pri dobičku), ljudje in oprema 3,09 (nezadostno št. in kakovost sodelavcev, oprema); ocena, da zaradi dejavnikov izgubijo 20-25% produktivnosti, delovne vneme, POČUTJE: pred nastopom dela se zaposleni dobro počutijo (pripravljenost za delo, možnost mišljenja, zbranost, komunikativnost,...), počutju po delu za okoli 2 točki višje ocene za izčrpanost, utrujene oči, razdraženost; za okoli 1,7 točk se zniža pripravljenost za delo, zbranost, možnost mišljenja, motiviranost
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v programu PPA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2004	2004	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Shala Shqipe	Motivacija zaposlenih in organizacijska klima	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava organizacijske klime v javnem podjetju (podjetje x v fazi privatizacije in mladinski dom Jarše) in zasebnem podjetju (seaway bleed)	N=45 zaposlenih v podjetju x; N=22 zaposlenihv MD; N= 32 zaposlenih v podjetju Seaway	anketni vprašalnik SIOK	PODIETJE X: najnižje ocenjene dimenzije - razvoj kariere (1,76), nagrajevanje (2,17), notranje komuniciranje in informiranje (2,25); najvišje ocenjene kategorije - inovativnost in iniciativnost (3,3), odnos do kakovosti (3,09); MD: najnižje ocenjene dimenzije - inovativnost in iniciativnost (3,01), najvišje ocenjene kategorije - poznavanje poslanstva in vizije (4,2), pripadnost organizaciji, motivacija in zavzetost, vodenje, strokovna usposobljenost in učenje (4); Seaway: najnižje ocenjene dimenzije - razvoj kariere, nagrajevanje, strokovna usposobljenost in učenje, organiziranost, notranje komuniciranje in informiranje (3); najvišje ocenjene kategorije - motivacija in zavzetost, inovativnost in iniciativnost (4)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Stergar Eva	Zdravi delavci v zdravih podjetjih - vizija promocije zdravia na delovnem mestu = Healthy employees in healthy organizations - the vision of workplace health promotion	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 3, št. 2 (2004), str. 173-185.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Strah Vesna	Vpliv stresa na izvajanje nalog v operacijah za podporo miru	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Škerjanc Alenka	Bolniški stalež nad 30 dni	7. Schrottovi dnevi, Ljubljana, marec 2004 / [Organizator] Katedra za družinsko medicino. - Ljubljana : Medicinski razgledi, 2004. - Medicinski razgledi. Supplement ; Letn. 43, 1, ISSN 0353-3484. - Letn. 43, suppl. 1	2004	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	problem daljšega bolniškega staleža po številu izgubljenih dni in glede na finančne izdatke ZZS		analiza Poslovnega poročila ZZS za leto 2002	Pri ocenjevanju delovne zmožnosti je treba poznati tako zdravstveno stanje delavca kot tudi obremenitve in škodljivosti na delovnem mestu. Predlagani so ukrepi, kako bi s sodelovanjem osebnih zdravnikov zavarovancev in imenovanih zdravnikov ZZS-ja ta problem čimbolje reševali.
Štular Suzana	Raziskava zadovoljstva zaposlenih	Pljučnik. - ISSN 1580-7223. - Letn. 4, št. 2-3 (2004), str. 6-9.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO	izsledki raziskave zadovoljstva zaposlenih pri delu v Bolnišnici Golnik (2004) in primerjava za rezultati iz leta 2001	N=250, zaposleni v bolnišnici Golnik iz različnih oddelkov	anketni vprašalnik (1-nisem zadovoljen - 5 zelo zadovoljen)	SPLOŠNO: relativno zadovoljni (3,6); do bolnikov imajo vedno spoštljiv, priazen, korekten odnos (4,5) - zadovoljni predvsem z deom z bolniki in načinom dela; za boljše počutje bolnikov potrebno: urediti sobe, organizacijo dela, zaposliti več ljudi; v primerjavi 2001 izboljšanje pogojev dela (predvsem delovne obleke in možnost dod.izobraževanja in napredovanja); psihična in fizična preobremenjenost z delom in organizacija dela povzročata utrujenost in napetost; srednje zadovoljni s plačo (3,5), premalo plačani za svoje delo (2,7); zaznali organizacijske spremembe v zadnjem letu, v primerjavi z 2001 večji delež tistih, ki jih ocenjujejo kot neg.; slaba polovica lojalna organizaciji in se tudi ob možnosti izbire ne bi odločila za zaposlitev drugje; ODNOS Z VODSTVOM IN NADREJENIMI: se ni bistveno spremenil od 2001: pogrešajo pohvalo, občutek, da jih nadrejeni cenijo in so pomembni za organizacijo, želijo meti večjo možnost izražanja svojega mnenja; ODNOS DO SODELAVCEV: se dobro razumejo, občutek, da jih sodelavci srednje cenijo in upoštevajo, v primerjavi z 2001 se je znižalo zaupanje vsem 3 sindikatom; ODNOS DO BOLNIŠNICE: potrebno izboljšati medsebojne odnose, organizacijo dela, sodelovanje med različnimi profili zaposlenih; IZOBRAŽEVANJE: pravočasno in zadostno obveščeni o stvareh, ki jih potrebujejo za opravljanje dela (3,6), največ info: intranet, sodelavci, interno glasilo
Tekavec Petra	Delovni pogoji in odnosi v programu MEKOM : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2004	2004	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Teržan Metka	Promoviranje zdravia v podjetjih/organizacijah z izobraževanjem	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 2, št. 6 (nov. 2004), str. 36-40.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Thaler Darja	Stres, sindrom izgorelosti in supervizija	Sodobni vidiki zdravstvene nege in zdravljenje otrok s hematookološkimi obolenji / [Strokovni seminar Pediatrice sekcije Zveze društev medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Slovenije], Moravske Toplice, 18. in 19. marec 2004. - Ljubljana : Zveza društev medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Pediatrice sekcija, 2004. - ISBN 961-91314-0-1. - Str. 60-61. Perioperativna zdravstvena nega / [uredila Manica Rebernik Milič]. - Ljubljana : Sekcija operacijskih medicinskih sester Slovenije, 2004. - Str. 30-31.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA				
Trotovšek Tatjana	Stresni dejavniki pri operacijskih medicinskih sestrah ob odvzemu organov in tkov	Perioperativna zdravstvena nega / [uredila Manica Rebernik Milič]. - Ljubljana : Sekcija operacijskih medicinskih sester Slovenije, 2004. - Str. 30-31.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA	Ugotoviti stresnost dela, reakcije na stres, povezane s sodelovanjem operacijskih medicinskih sester pri odvzemu organov in tkiv			Operacijske medicinske sestre stanje pripravljenosti za transplantacijo dejavnost ne obremenjuje, predstavlja pa stresno situacijo sam operativni poseg odvzema organov in tkiv. Delni vzrok za to je tudi slabo poznavanje možganske smrti. Posledice stresa se kažejo v kronični utrujenosti, glavobolih, prebavnih motnjah, nočnih morah in razdražljivosti. V primeru težav iščejo pomoč pri sodelavcih in družini.
Weibl Hrabar Marjeta	Kakovost življenja operacijskih medicinskih sester	Perioperativna zdravstvena nega / [uredila Manica Rebernik Milič]. - Ljubljana : Sekcija operacijskih medicinskih sester Slovenije, 2004. - Str. 7-19.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA				
Zaletelj Strugar Nina	Vpliv zadovoljstva kadra na odličnost podjetja	Management, knowledge and EU [Elektronski vir] / Proceedings of the 23rd International Scientific Conference on organizational Science Development, Slovenia, Portorož, March, 24th-26th 2004 = Zbornik 23. mednarodne znanstvene konference o razvoju organizacijskih ved, Slovenija, Portorož, 24.-26. marec 2004. - Kranj :+ Moderna organizacija = Modern Organization, 2004. - ISBN 961-232-167-1 str. 1013-1020.	2004	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	zadovoljstvo zaposlenih in odličnost v podjetju TPV Johnson controls	N=50 zaposlenih	anketni vprašalnik	predlogi zaposlenih za izboljšanje organizacijske klime: uvedba kratkih tedenskih sestankov za obravnavo tekoče problematike, več pohvale zaposlenih, spodbujanje zaposlenih k pridobitvi boljše izobrazbe, pregled sistematizacije delovnih mest, timsko delo, vodenje osebnih letnih razgovorov, motiviranje in nagradjevanje, spodbujanje kreativnosti, omogočanje stalne primerjave s konkurenco, stalen prikaz dosežkov in ciljev
Zaletelj Kragelj Lijana , Pahor Majda, Bilban Marjan	Tvegano stresno vedenje	Tvegana vedenja, povezana z zdravjem in nekatera zdravstvena stanja pri odraslih prebivalcih Slovenije / uredniki Lijana Zaletelj-Kragelj, Zlatko Fras, Jožica Maučec-Zakotnik. - Ljubljana : CINDI Slovenija, 2004. - ISBN 961-90909-5-0. - Str. 107-148.	2004	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analizirati povezanost za zdravje tveganih vedenjskih navad z demografskimi, socioekonomskimi in geografskimi značilnostmi, analizirati nekatera zdravstvena stanja	N=9034 oseb, starih 25-65 let, 70% aktivno zaposlenih iz zahodnega (NG,KP, KR), osrednjega (LJ) in vzhodnega (CE, MB, MS, NM, RA) zdravstvenega območja	vprašalnik Z zdravjem povezan vedenjski slog	V odrasli populaciji Slovencev je prevalenca tveganega stresnega vedenja 24%. Med nadpovprečno ogroženimi glede na celotni vzorec za tvegano stresno vedenje je statistično več žensk, anketirancev 30-39 let, in 40-49 let; anketirancev z nedokončano osnovno šolo, in tistih z višjo, visoko šolo, fakulteto/akademijo; aktivno zaposlenih anketirancev, anketirancev v čisto spodnjem ali višjem srednjem sloju; anketirancev iz mestnega in primestnega okolja; anketirancev iz vzhodnega dela Slovenije. Najbolj stresno ogrožene so torej aktivno zaposlene ženske, stare 40-49 let, v najnižji izobrazbeni skupini (nedokončana OŠ), in v najvišji skupini (fakulteta, visoka šola, akademija), ki prihajajo predvsem iz mestnega okolja v vzhodnem ali osrednjem delu Slovenije; preventivne aktivnosti bi bilo treba načrtovati ločeno zaradi razlik v izobrazbi
Zorec Bojan, Areh Igor	Stres in izgorelost	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Letn. 6, št. 1 (apr. 2004), str. 77-81.	2004	strokovni prispevek (ČLANEK)	FAKULTETA				
Zupančič Maja	Poklicni razvoj v odraslosti	FF, Oddelek za psihologijo: Razvojna psihologija / Ljubica Marjanovič Umek. . [et al.]. - Ljubljana : Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete, 2004. - Razprave Filozofske fakultete. - ISBN 86-7207-146-8 Str. 745-756.	2004	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Žilavec Ivana	Začasna zadržanost z dela zaradi kroničnih nenalezljivih bolezni v Pomurju : diplomska naloga	Visoka zdravstvena šola, Maribor.	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati abscentizem zaradi kroničnih nenalezljivih bolezni v Pomurju in po posameznih upravnih enotah		kvantitativna analiza 5 letnega obdobja 1998-2002 na podlagi Analiz bolniškega staleža (IVZ)	V povprečju je v Pomurju bolniški stalež za 0,3% nižji od slovenskega povprečja (5-letno povprečje v Pomurju 4,5%), za kronične nenalezljive bolezni pa za 0,1% nižji od slo. Povprečja. Največji delež abscentizma gre na račun bolezni mišic, kosti in vezivnega tkiva, ki je v Pomurju nekoliko nižji (znaša 0,8%) kot je slo. povprečje. Indeksi bolniškega staleža so podobni v posameznih upravnih enotah, nekoliko nižji so le v Gornji Radgoni v razponu let 1998-2002. Indeks onesposabljanja je najvišji v UE Murska Sobota preko 5 let, kjer je tudi največ izgubljenih dni na zaposlenega (v povprečju 35,2 dni). Abscentizem po spolu se najbolj razlikuje v Murski Soboti, Ljutomerju (več žensk kot moških odsotnih), najbolj izenačen po spolu pa je v Lendavi. Glede na vrsto kronične nenalezljive bolezni so bolezni dihal najpogostejši vzrok abscentizma, v UE Gornja Radgona največ primerov zaradi dihal, v Murski Soboti bolezni mišic, kosti in vezivnega tkiva, v UE Ljutomer duševne in vedenjske motnje, v Lendavi obtočila. Največ abscentizma je v starostni skupini 20-44 let (65%), predvsem na račun bolezni dihal in duševnih in vedenjskih motenj, v skupini 45-64 let pa je bilo največ bolezni obtočil in neoplazem. Ostale starostne skupine se ne razlikujejo med sabo.
Živčec Kalan Gordana	Obremenjenost, preobremenjenost in zadovoljstvo z delom pri zdravnikih družinske medicine	Ulkusna bolezen, hipertenzija, zaščitni dejavniki zdravil na mikrocirkulacijo, KOPB, astma, možganska kap / VI. Fajdigovi dnevi, Kranjska Gora, 8.-9. 10. 2004. - Ljubljana : Združenje zdravnikov družinske medicine SZD, 2004. - Zbirka PIP. - ISBN 961-6526-03-0. - Str. 129-145.	2004	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZEVAZ, SINDIKAT, SEKCIJA	Pregled slovenskih raziskav iz let 1993, 1998 in 2000 o obremenjenosti in zadovoljstvu z delom pri zdravnikih splošne medicine		analiza preteklih rezultatov	Zdravniki splošne medicine v Sloveniji niso preobremenjeni v povprečju, čeprav je obremenitev razlikuje znotraj posameznih zavodov. 26% zdravnikov je preobremenjenih že s samim številom pacientov. Obremenjenost z vidika vsebine in obsega dela se z leti povečuje tudi zaradi razvoja sodobnih tehnologij, zastarelo organizirane zdravstvene dejavnosti, staranja prebivalstva, večjih tehnoloških in diagnostičnih možnosti, neustreznih političnih odločitev, tranzicije. Zadovoljstvo z delom je skozi leta 1993-2004 relativno konstantno.
ŽIVODER Andreja	ANALIZA VZROKOV ABSENTIZMA. PRIMERJAVA SLOVENIJE IN EVROPSKE UNIJE	EF, UL	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	primerjava pogojev in razmer na trgu dela, ki povzročajo abscentizem, pri slo in eu državah			močne točke slo trga dela, ki poz. vplivajo na manjšo odsotnost z dela: najnižji delež prebivalstva, ki zgodaj zapusti izobraž., visok odstotek preb., ki je zadovoljen s svojim zdravjem in življenjem nasploh, nizek odstotek preb., ki je pod stresom; šibke točke slo trga dela: izjemno visoke stopnje odsotnosti z dela, visok delež B5, nadpovprečna doba trajanja rehabilitacije, nadpovprečno nezadovoljstvo z delavcev z delovnimi pogoji, nizek odstotek delavcev s terciarno izobrazbo, visok odstotek delavcev z bolečinami v hrbtu, ramenih, vratu ter utrujenostjo, nizek delež zaposlitve za polovični delovni čas, radodarna socialne nadomestila za čas kratkotrajne odsotnosti
Žvajker Marija	Motivacija za delo zaposlenih in managerjev v javnem sektorju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2004	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa na Pošti d.o.o.	N= 145 zaposlenih v Pošta d.d., 80 žensk, 65 moških, večina zaposlenih 20-40 let, povprečna starost 38 let, večina ima vsaj 10 let delovne dobe, s v. stopnjo izobrazbe		57% jih je s plačo zadovoljnih, 59% jih meni, da so možnosti napredovanja dobre, z delovnim mestom pa so povečini (80% zaposlenih) zadovoljni. 85% zaposlenih dobro ocenjuje način vodenja nadrejenih, 78% jih meni, da lahko vnašajo v delo svoje zamisli. Najpogostejši način motiviranja je polhvala (50% zaposlenih), le 13% jih dobi denarno stimulacijo, Cesar bi si želela večina zaposlenih.
Abram Eda	Kako zmanjšati stres pri delu zaposlenih na Upravnih enoti Sežana	DOBA, Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Ambrož Barbara	Doživljanje poklica učitelja in vloga supervizije pri njihovem profesionalnem razvoju	Univ. Ljubljana, Pedagoška fakulteta, Oddelek za socialno pedagogiko	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti, kako učitelji doživljajo svoje delovno mesto ugotoviti načine premagovanja stresa in delovnih obremenitev: medsebojna pomoč med sodelavci (dostopnost strokovne podpore, razbremenitev), razpoložljivost formalne pomoči (strokovni aktivni, formalna srečanja, neformalni pogovori) ugotoviti, kakšni so odnosi in komunikacija med sodelavci ugotoviti, koliko učiteljev je/bilo vključenih v profesionalno supervizijo, pomen supervizije zanje	N= 89 OŠ učiteljev (OŠ Maksa Durjave, OŠ Hajdina, OŠ Olga Meglič, OŠ Ljudski vrti); M= 13, Z= 76; 48% učiteljev razrednega pouka, 52% učiteljev predmetnega pouka	anketni vprašalnik	1. STRESNOST DEL. MESTA: 27 učiteljev stresno del. mesto, 68 učiteljev del.mesto kot izziv, dinamično, ustvarjalno; 2. NAČINI PREMAGOVANJA STRESA: večina aktivno preživljanje prostega časa , družina, neformalni pogovori s sodelavci 3. VKLJUČENOST V SUPERVIZIJSKO SKUPINO: velika večina (91%) nikoli vključena 4. POMEN SUPERVIZIJE ZA UČITELJE: le 40% jih ve, kaj je supervizija :strokovna rast (pomoč pri delu, analiza dela, nadzor kvalitete dela, reševanje problemov), osebnostna rast oz. razbremenitev, boljši odnosi v kolektivu 81% učiteljev ve, da lahko govori o svojih težavah na strokovnih aktivih oz. drugih formalnih srečanjih (pedagoške konf., tedenske pogovorne ure ob koncu tedna učitelji razrednega pouka si bolj pomagajo med sabo kot učitelji predmetnega pouka delovna doba ne vpliva na to, kako pogosto se učitelji neformalno razbremenitveno pogovarjajo učitelji razrednega pouka imajo boljše medsebojno komunikacijo kot učitelji predmetnega pouka, vendar so podobno dovzetni za povratne info o svojem delu 5. VPLIV DELOVNIH IZKUŠENI NA STRESNOST DEL. MESTA: zaznava stresnosti (zahtevnosti) del. mesta, zaznava delovnega mesta kot izčrpavajočega (pomanjkanje energije, motivacije za delo), vpliva delovne obremenjenosti na zasebno življenje podobna ne glede na obseg del. izkušenj (čeprav nekoliko večja v skupini do 7 let del. izkušenj); delovne izkušnje na področju vzgoje in izobraževanja ne vplivajo na željo po razbremenitvenih pogovorih pri učiteljih, čeprav je močno izražena želja po učenju iz izkušenj drugih, potrebi po pogovoru o konfliktnih situacijah ne glede na obseg del. izkušenj
Ambrožič Gorazd	Abscentizem in fluktuacija v nekaterih slovenskih podjetjih : diplomska naloga	(Politehnika Nova Gorica, Visoka) poslovno-tehniška šola. Diplomске naloge visokošolskega strokovnega programa ; 79	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati abscentizem in vidike zadovoljstva v več slovenskih podjetjih	n= 127 zaposlenih, 58 zaposlenih iz iskre Artoelektrike (11), Vodovod in kanalizacija (10), Martex (9), KC Ljubljana (28), 56 moških, 71 žensk		Zaradi družinskih članov je bilo odsotnih z dela 39% žensk in 27% moških. V enem letu je bilo do 5 dni na bolniški 30% žensk in 20% moških, do 10 dni 20% žensk, 11% moških, redko ali nikoli pa 44% žensk in 68% moških. Večina zaposlenih ne glede na starost in izobrazbo meni, da ima varno zaposlitev, le 2% anketiranih je odgovorilo, da je možnost odpustitve velika. Ne glede na starost in izobrazbo večina zaposlenih meni, da nadrejeni ne upoštevajo njihovih predlogov za izboljšanje delovnih razmer. Večina jih je povprečno zadovoljnih s plačo, z višino plače je večje tudi zadovoljstvo v delovni organizaciji. 39% zaposlenih ni do sedaj nikoli zamenjalo delovnega mesta, 35% ga je zamenjalo 1-2krat, 25% več kot 2krat. Več kot polovica zaposlenih je zadovoljnih z nadrejenimi in pozitivno ocenjuje klimo v podjetju. Za glavnino zaposlenih so se tudi izpolnila pričakovanja v sedanjih delovni organizaciji.
Anžič Andrej, Dean Confidenti	Vzroki za nezadovoljstvo z delom v policiji	Zbornik prispevkov [Elektronski vir] / 6. slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, 2.-4. junij 2005. - Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2005. - ISBN 961-6230-50-6. - 10	2005	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	raziskati dejavnike zadovoljstva z delom pri kriminalistih v Sloveniji	N= 900 policistov in policistov iz vseh policijskih uprav na področju RS, 734 moških, 87 žensk	anketni vprašalnik	Najpogostejši dejavniki nezadovoljstva z delom v policiji se nanašajo na neustrezno upravljanje s človeškimi viri in nizka stopnja policijske integritete: neenakoporna obravnava zaposlenih s strani predstojnikov, preveč kritik, vodje prikrivajo lastne napake, ni občutka pripadnosti službi, nepravilno nagrajevanje za opravljeno delo.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Arbeiter Martina	Stres pri učiteljih, ki delajo z otroki z vedenjskimi in čustvenimi težavami	Pedagoška fakulteta, Maribor. Razredni pouk	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analizirati dejavnike in strategije spoprijemanja s stresom pri učiteljih	N= 54 učiteljev , ki delajo z otroki z vedenjskimi in čustvenimi težavami		Učiteljem prisotnost otrok s čustvenimi in vedenjskimi težavami v razredu predstavlja nizko stopnjo stresa, čeprav je ta dejavnik od vseh najbolj stresogen. Podobno stresogeni so še ne glede na poučevanje v nižjih (1-4. r.) ali višjih razredih (5-9.r): administrativno delo, vedenje učenca s čustvenimi in vedenjskimi težavami in občutek premajhne profesionalne usposobljenosti za to delo. Omenjeni dejavniki so bolj stresni za učitelje, ki so bili deležni izobraževanja za delo z otroki s posebnimi potrebami. za obvladovanje stresa učitelji uporabljajo: optimizem in humor, zdrav način življenja, izobraževanje, pogovor s sodelavcem, strokovnjakom ali partnerjem
Arhar Bernarda	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	IBS Mednarodna poslovna šola LJ	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti vpliv stresa na zaposlene (ali ga prepoznajo, ali se znajo z njim soočiti) v direktoratu za investicije, nepremičnine in skupne službe državne uprave	N=30, zaposleni v direktoratu za investicije, nepremičnine in skupne službe državne uprave	anketni vprašalnik - 12 vprašanj: spol, starost, izobrazba, ocena dela, dejavniki, ki povzročajo stres, ocena stresnosti dela, znaki stresa (tel, čustveni, duševni znaki, medos. Odnosi), vpliv stresa na delo, način spoprijemanja s stresom - posameznik, organizacija: trenutno/zeleno)	opis procentov po posameznih postavkah: ocena dela kot običajno raznolikega, razgibanega (75%), zanimivega (63%), redko, nikoli možnost napredovanja (55%), redko, včasih v njem vidijo prihodnost (79%), vedno ali običajno polno napetosti in stresov (50%); dejavniki, ki vedno ali običajno vplivajo na stres pri delu: značilnosti dela in postavljanje naloge (41%); opredelitev vlog v organizaciji (40%); organizacijska klima in kultura (43,3%); delo včasih stresno (53%), redko (37%), vedno (10%); telesni znaki vedno ali običajno: glavobol (32%), težave s spanjem (30%), kronična utrujenost (36%); čustveni znaki vedno ali običajno ali včasih: razdražljivost (79%), zaskrbljenost (63%), občutek nemoči (66,7%), pomanjkanje koncentracije (68,9%) ; spoprijemanje vedno, običajno: prednostne naloge (83%), dosegljivi cilji (68%); okrepi organizacije vedno, običajno: usposabljenje (41%), ekonomska varnost delovnega mesta (45%)
Arih Branko	Vpliv delovnega okolja na stres in absentizem v policiji	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti zadovoljstvo z delom in stopnjo absentizma na PU Krško	N= 68 zaposlenih na PU Krško, 80% moških, 20% žensk, največ starih 26-30 let, s SS izobrazbe, večina ima do 10% delovne dobe		Polovica anketiranih je s stresom obremenjena, kar 25% anketiranih bi za spoprijemanje s stresom potrebovalo strokovno pomoč. Večina anketiranih je občasno obremenjenih z delom, delo jih postavlja v preveč različnih vlog, obremenjuje jih tudi odgovornost za sprejemanje odločitev. Medosebni odnosi so dobri, splošno zadovoljstvo z delovnim mestom tudi. Službene težave ne vplivajo v večji meri na zasebno življenje. Bolniška odsotnost v letu 2004: 42% zaposlenih je bilo odsotnih zaradi bolezni (54%), poškodbe (39%). V letu 2004 so bili anketiranci odsotni 7,5 delovnih dni, tj. 2,42% vseh delovnih dni. Za vse zaposlene na PU Krško je bila stopnja absentizma 3,06%, tj. 8,1 delovnih dni.
Bauerheim Bojana	Motivacija zaposlenih v podjetju Apnenec d.o.o.	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje motivacije zaposlenih v podjetju Apnenec	N=28 zaposlenih	anketni vprašalnik	večina (75% ali več) pogosto ali vedno: ponosna, da dela v podjetju, dobri odnosi s sodelavci in nadrejenimi, lasten prispevek k dobremu poslovanju podjetja, želi kakovostno opraviti delo; večina (65% ali več) nikoli/radko: pod stresom, nagajena/pohvaljena za dobro opravljeno delo, se boji za izgubo službe
Belcer Premrl Nastja	Stres: naš vsakdanji spremljevalec	Strokovni seminar Življenjsko ogrožen pacient - nujni ukrepi, Terme Čatež, 6. in 7. oktober 2005 / [uredniški odbor Draga Štomajer ... et al.]. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v urgenci, 2005. - ISBN 961-91163-2-1. - Str. 155-160.	2005	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Bertoncelj Ana	Povezanost izgoreslosti šolskih svetovalnih delavcev z osebnostno čvrstostjo : diplomsko delo	FF, Oddelek za psihologijo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo izgoreslosti šolskih svetovalnih delavcev ugotoviti povezanost izgoreslosti s socidemografskimi dejavniki (spol, starost, regija šole, delovna doba, profil, izobrazba) ugotoviti povezanost izgoreslosti z osebnostno čvrstostjo	N = 153 šolskih svetovalnih delavcev (pedagog, socialni delavec, psiholog, socialni pedagog, defektolog, sociolog); Z= 144; M= 9	Vprašalnik izgoreslosti (Maslach), lestvica osebnostne čvrstosti (kobassa in maddi, 1979)	Šolski svetovalni delavci doživljajo visoko čustveno izčrpanost, nizko depresionalizacijo, visoko osebo izpolnitev, največ jih je srednje izgoreslih- v primerjavi z učitelji je stopnja izgoreslosti manjša, ni kritičnega stanja visoke izgoreslosti profil svetovalnega delavca ne vpliva na izgoreslost izgoreslost glede na statistično regijo: obalno-kraška, pomurska regija-večja depersonalizacija, savinjska regija-najnižja depersonalizacija; podravska regija- večja oseba izpolnitev, osrednje slovenska in obalno kraška regija- nižja oseba izpolnitev; glede večine socidemdo spreminljiv: starosti, let delovne dobe ni korelacij z izgoreslostjo izgoreslost in osebnostna čvrstost korelirata: angažiranost negativno korelira s čustveno izčrpanostjo, depersonalizacijo, manjšo osebo izpolnitvijo; nadzor negativno korelira s čustveno izčrpanostjo in manjšo osebo izpolnitvijo izvzanost pozitivno korelira z depersonalizacijo
Bizjak Tanja	Stres v Slovenski vojski : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskati vidike delovne obremenjenosti, odgovornosti, odnosov, zadovoljstva na delovnem mestu v vojski	N= 36 zaposlenih v Slovenski vojski, 61% vojakov, 14% vojakinj, 25% častnikov		Častniki so bolj obremenjeni z delom in bolj pod stresom kot vojakinje in vojniki, kar je povezano z njihovim položajem. Odnosi med zaposlenimi so najslabši pri vojakih, ki doživljajo najmanj zadovoljstva v službi. Vojakinje doživljajo največ zadovoljstva v službi in so tudi najmanj obremenjene z odnosom delo/dom. Več kot 70% zaposlenih ima nestresen odnos s sodelavci in nadrejenim. 69% jih brez težav preklaplja med delom in domom. Nejasna opredelitev delovnih ciljev je zmerno stresna za približno polovico zaposlenih. 55% jih meni, da doživljajo premalo vzpodbude in podpore. Možnosti za kariero in napredovanje so stresne za približno polovico zaposlenih, za manj kot polovico zaposlenih pa so stresni časovni roki. Partnerjev odnos do službe je nestresen za več kot polovico zaposlenih.
Brajša Pavao	Supervizija kot orodje za preprečevanje izgoresvanja na delovnem mestu in v zasebnem življenju : delo v zvezi s samim sabo je pogoj uspeha	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 3, št. 8 (apr. 2005), str. 28-33.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Bratovčak Maja	Motivacija kontaktnega osebja pri delu z odjemalci	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati motivacijo kontaktnega osebja pri delu z odjemalci	N=7 zaposleni v podjetju Shops (storitvene, trgovske dejavnosti)	intervju (anketni vprašalnik) deskripcija, komparacija	zaposleni poročajo, delo je pestro in zanimivo,majo dovolj spodbude, dovolj informacij, so zadovoljni z delom, so dovolj samostojni, je okolje urejeno; odnosi s sodelavci in nadrejenimi so relativno ugodni; polovica meni, da niso dovolj plačani; glavni motivatorji: dobri odnosi, dobra plača; OBSTOJEČE MOTIVIRANJE: ustreznost finančne stimulacije, plačila nadur, darila ob posebnih priložnostih, skupna druženja med zaposlenimi.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Brečko Daniela	Rezultati raziskave Kako nagrajujemo v Slovenskih podjetjih in organizacijah	HRM, letn. 5, št. 4 /apr.2005), str. 72-78.	2005	znanstveni prispevek (KRATKI)	PODIJETJE	ugotavljanje, kakšno je nagrajevanje, katere so vrste bonitet , katere stroške dela krijejo slovenska podjetja in koliko sredstev namenijo izobraževanju	N=276 zaposleni na različnih delovnih mestih - računovodja, tajnica, kadrovník, komercialist, organizator dela, poslovna sekretarka, vodja - v slovenskih podjetjih (40% javni sektor, 60% gospodarstvo)	anketni vprašalnik	38% vodij ima fiksno plačo (ni variabilnega dela za uspešnost), prevladuje največ 20% variabilnega dela; vodje (ne ostali) v 29% ne dobijo dodatka za delovno dobo; večina prejema regres kot ga minimalno opredeljuje kolektivna pogodba; 33% meni, da je plača ustrezna njihovu delu; POTNI STROŠKI nekatera podjetja pripravljena povrniti le del potnih stroškov (določeno št km); MALICA večina zaposlenih dobi povračilo stroškov prehrane med delom v celoti; SLUŽBENA POT nekatera podjetja za službeno pot krijejo le stroške goriva; TELEFON službeni telefon in popolnoma pokriti stroški telefoniranja boniteta vodij in računovodij; POKOJNINA drugi pokojninski steber - v gospodarstvu nekaj podjetij, ki ne plačujejo premije; ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE podjetja večinoma ne plačujejo dodatnega zdravstvenega zavarovanja; večinoma niso pripravljena kriti stroškov posebnih zdravniških pregledov; SLUŽBENO VOZILO službeno vozilo na voljo zaposlenim v 58%; DELOVNI ČAS delovni čas se daljša, slo podjetja v primerjavi z drugimi evropskimi relativno neefektivna glede dela na domu (le 15% podjetij v vzorcu); IZOBRAŽEVANJE: 11% nima za izobraževanje nikakršnih sredstev (najpogostejša vsota 100.000 sit - večina meni, da bo v naslednjem letu vsota ostala enaka), polovica podjetij dopušča izobraževanje v službenem času
Bušljeta Mirjana	Fluktuacija in absentizem v Splošni bolnišnici Ptuj : diplomsko delo univerzitetnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Butala Breda, Toth Martin	Začasna zadržanost z dela v Sloveniji leta 2004	Isis. - ISSN 1318-0193. - Letn. 14, št. 6 (2005), str. 12-14.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA			pregled statističnih podatkov v obdobju 1999 do 2004	Št. izgubljenih delovnih dni zaradi časne zadržanosti v SLO raslo do leta 2002, leta 2003 maenost upadlo, 2004 se povečalo nad stanje leta 2002; 2004 izgubljenih 4,65% vseh delovnih dni v SLO (kot da vsak dan ne bi delalo 35.000 delavcev); največ izgubljenih dni (od 11 mio) zaradi bolezni in poškodb zunaj dela (9.mio), poškodb pri delu in poklicnih bolezni (1 mio), nega družinskega člana (pol mio), poškodb po tretji osebi zunaj dela (23.000), drugo (43.000); 53% v breme delodajalcev, 47% v breme zavoda (od leta 2000 delež narasel naradi spremembe zakonodaje: zavod plačuje odsotnosti zaradi bolezni in poškodb izven dela, ko seštevek posameznih odsotnosti (do 30 dni) preseže 120 delovnih dni v koledarskem letu, odsotnosti zaradi darovanja krvi; 2001 sprejet Zakon o prispevkih za socialno varstvo: zavod plačuje prispevke delodajalca od bolezni)
Čepon Darinka	Stresni dejavniki pri delu medicinskih sester na Zavodu Republike Slovenije za transfuzijsko medicino	Dipl. delo, Univerza v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati stresne dejavnike pri medicinskih sestrah v transfuzijski dejavnosti	N=41, zaposleni na oddelku za preskrbo s krvjo, Zavod RS a transfuzijsko medicino v Ljubljani	anketni vprašalnik	razlogi zazaposlitev (zanimivost 44%), 47% ne razmišlja o zamenjavi delovnega mesta, zadovoljstvo (večinoma in zelo -90% odnos do krvovalčev in bolnikov, 78% s sčojim poklicem; zelo in večinoma nezadovoljen - 45% odnosi s sodelavci, 44% količina zaupane odgovornosti, 59% odnos s predpostavljanim, 51% možnost napredovanja, 68% nematerijalno priznanje za opravljeno delo, 80% organizacija dela na oddelku); stresni dejavniki (vedno in pogosto - 70% nedorečena razmejitve nalog, 73% premalo strokovnih sestankov, 63% premalo vzpodbud in pohval s strani sodelavcev in nadrejenih, 56% pomanjkanje delovnega prostora, 63% preračunavanje na različna delovna mesta v istem dnevu, 54% pomanjkanje komunikacije med člani na oddelku, 49% časovna stiska za kvalitetno oskrbo bolnika) stresni dejavniki na terenu (vedno in pogosto: 90% pomanjkanje prostorov za trensko ekipo/neprimerne prostori za delo, ok.70% slabo sodelovanje med RK in terensko ekipo/premalo spoštovanja ostalih zaposlenih); obremenjenost (pogosto in vedno - 47% dežurna služba), motivacija (pogosto in vedno - 70-80% zadovoljstvo bolnikov/pohvala in spodbudna beseda sodelavca in medsebojna pomoč pri delu/dobri medsebojni odnosi/uspešno obvladovanje problemov/varnost zaposlitve); pohvale (nikoli ali redko - 85% nadrejeni, 53% sodelavci); aktivnosti za obvladovanje stresa (sprejemljive ali zelo sprejemljive: 90% tematski strokovni sestanki/sprostitvene aktivnosti po lastni želji/ vključevanje v učne delavnice, 60% supervizija/branje literature) aktivnosti za obvladovanje stresa med delovnim časom (90% pogovor s člani tima, 75% pogovor s posebej usposobljeno osebo, 55% sprostitvene vaje/kajenja ali pitje kave),možnosti za izboljšanje počutja (sprejemljivi ali zelo sprejemljivi - 90% prispevek vodstva/ sprememba organiziranosti/ krepitev kadrovske zasedbe, 74% lastni prispevek)
Česnik Evgen	Kadrovska fluktuacija v kriminalistični policiji : magistrsko delo	Univ. Ljubljana, Fak. za družbene vede	2005	magistrska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Kakšna je fluktuacija kadrov v kriminalistični policiji	n=117 bivših kriminalistov in 383 trenutno zaposlenih kriminalistov, 56% z dokončano visoko šolo, fakulteto		Fluktuacija kriminalistov je odvisna od možnosti za dodatno izobraževanje, vrednotenja dodatnih znanj, od prostorskih pogojev, opremljenosti s tehnično opremo, odvisna je od številčnosti enote in posledično delovne obremenjenosti, ustrezne kadrovske zasedenosti glede na vsebino in težavnost nalog in od kriterijev izbire in namestitve posameznikov, zaposlenih v enoti (kadrovske politike). Fluktuacija kriminalistov je povezana z možnostjo uveljavljanja idej pri delu in s strokovno pomočjo neposredno nadrejenih. Odvisna je tudi od vodenja enote in posredovanja informacij v zvezi z delovanjem in vodenjem enote (komunikacija). Odvisna je tudi od ugleda kriminalistične policije v širši javnosti in ugleda posameznega pripadnika policije v okolju, kjer živi.Odvisna je od odnosa med neposredno nadrejenim in zaposlenim, odvisna tudi od pričakovanj in interesov pred nastopom dela, odvisna je tudi od starosti, od izobrazbe kriminalistov in od delovne dobe.
Čevriz Peter	Kakovost delovnega življenja v delovni organizaciji Odeja d.d. Škofja Loka	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Čirič Jasna	Pomembnost dela, delovne vrednote ter zadovoljstvo pri delu srednješolskih učiteljev	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati pomembnost nekaterih življenjskih vlog, hierarhijo delovnih vrednot in zadovoljstvo pri delu pri srednješolskih učiteljih	N= 74 srednješolskih učiteljev, M= 18, Ž=56, največ udeležencev starih 26-35 let, 59% udeležencev 4-10 let delovnih izkušenj	Vprašalnik delovne salientnosti, Vprašalnik delovnih vrednot (Super, Šverko, 1982) Vprašalnik zadovoljstva pri delu JDI (Smith, Kendall, Hulin, 1969)	Učiteljem so najpomembnejše delovne vrednote: osebnostni razvoj, uporaba sposobnosti, medosebni odnosi (pomembnejši ženskam kot moškim), dosežek; najmanj pomembni: tveganje, avtoriteta zadovoljstvo pri delu: učitelji nadpovprečno zadovoljni z delom, in sicer so najbolj zadovoljni z delom in možnostmi za napredovanje, najmanj z odnosom z nadrejenimi; razlike glede na spol: M bolj zadovoljni z delom, Ž s plačo; trend k večjemu zadovoljstvu mlajših delavcev v primerjavi s starejšimi udeleženi v različnih vlogah: učitelji so najbolj udeleženi v vlogi delo, nato v učenju in skrbi za dom; največ obvez čutijo do vlog delo in dom

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Domanjko Majda	Začasna nezmožnost za delo delavcev, prijavljene poškodbe pri delu	Zdravstveni statistični letopis - ISSN 1580-2019. - (2005), Str. 173-208.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Predstaviti podatke ZZV Ljubljana o začasnih nezmožnosti za delo delavcev v letu 2005	vse gospodarske dejavnosti	evidenca podatkov zdravstveno opravljene časne nezmožnosti za delo in prijavljenih poškodb pri delu	Za leto 2005 so predstavljeni nekateri kazalci primerov in dni zdravstveno opravljene časne nezmožnosti za delo po spolu in gospodarskih dejavnostih, glede na boleznin in poškodbe po skupinah MKB-X (najbolj izstopajo boleznin mišično kostnega sistema in vezivnega tkiva, poškodbe in zastrupitve izven dela; pri ženskah boleznin miš-kost. sistema, pri moških poškodbe izven dela) za zdravstveno regijo LJ. Po gospodarskih dejavnostih izstopa zaradi poškodb pri delu in izven dela panoga gradbeništvo. Najpogostejši vzrok zdravstveno opravljene odsotnosti je pri obeh spolih bolezen; glede na število primerov glede na MKB-X so najpogostejše boleznin dihal in nega; glede na starostne skupine 20-29 let: boleznin dihal, nekatere inf. in parazitske boleznin; 30-39 let: nega, boleznin dihal; 40-49 let: boleznin dihal; 50-59let, 60-69 let: boleznin dihal, boleznin mišičnokostnega sistema in vezivnega tkiva; 65 let in več: boleznin dihal; po dolgotrajnem staležu (več kot 365 dni) izstopajo boleznin mišičnokost. sistema in vezivnega tkiva; glede na kratkotrajno odsotnost (do 30 dni) so najpogostejše boleznin dihal; pri moških tudi, pri ženskah pa nega; predstavljeni so tudi podatki odsotnosti po upravnih enotah (izstopajo Ljubljana, Domžale in Idrija); po povprečnem številu dni na 1 primer zdravstveno opravljene časne nezmožnosti za delo je na prvem mestu Trbovlje
Dragan Dušan	Dejavniki, ki vplivajo na planiranje kadrov : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Drolc Tadej	Vzroki in pojave oblike stresa pri delu policista na Policijski postaji Celje	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stres med zaposlenimi na policijski postaji Celje	n= 41 policistov= moških Policijske postaje Celje, od tega 15 policistov, 14 kriminalistov, 7 vodij patrulj, 3 vodstveni delavci, 2 dežurni; večina 11-25 let delovne dobe		57% policistov je z delom zadovoljnih, in menijo, da so za svoje delo dovolj usposobljeni. 52% jih ocenjuje, da je njihovo delo zahtevno. 56% jih opravlja naloge s področja prometne varnosti. Med najbolj obremenjujočimi dejavniki za policiste so: preizkusi kazni za storitve kaznivih dejanj, nevarnost pri delu, pomanjkanje zaščitne opreme, delo v mrazu, vročini, slaba skrb za najpogostejše boleznin dihal; pri moških tudi, pri ženskah pa nega; predstavljeni so tudi podatki odsotnosti po upravnih enotah (izstopajo Ljubljana, Domžale in Idrija); po povprečnem številu dni na 1 primer zdravstveno opravljene časne nezmožnosti za delo je na prvem mestu Trbovlje
Držek Lavra	Fluktuacija in absentizem v Pošti Slovenija : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Đurić Nataša	Poklicno izogrevanje delovnih terapevtov zaposlenih v Psihiatrični kliniki Ljubljana	Univerza v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za delovno terapijo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	identificirati dejavnike tveganja za poklicno izogrevanje delovnih terapevtov, zaposlenih v Psihiatrični kliniki LJ	N=23, delovni terapevti zaposleni v Psihiatrični kliniki LJ	anketni vprašalnik	zavedanje pomena motivacije pri klientih, nenehna izobraževanja, timskega sodelovanja (80% zadovoljnih z odnosi s sodelavci); večina (80%) deluje v skladu s svojimi vrednotami; z zadovoljstvom opravljajo poklic; potrebno izboljšati možnosti za napredovanje (70% nezadovoljnih), zagotoviti kakovostne prostore za izvajanje delovnih terapij (65% meni, da je preveč klientov in v prostorih hrup in nered), najti načine za preprečevanje vsakodnevnih utrujenosti (pogosto 48%)
Faflek Irma	Stresnost policijskega dela pri varovanju zunanje meje Evropske unije : stres v policiji z uveljavljanjem schengenske meje na Policijski postaji Kočevje : diplomsko naloga	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede v Ljubljani	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotavljanje primernosti delovnih prostorov in opreme za opravljanje dela ugotoviti vire obveščanja-policajska uprava ali policijska postaja ugotoviti zadovoljstvo z medosebnimi odnosi na relaciji nadrejeni (vodstvo policijske postaje)-policist in med sodelavci ugotoviti, kako stresni so fizični dejavniki dela za policiste (vročina, mraz, hrup, prah), zaznava stresa	N= 47 policistov policijske postaje Kočevje; M= 40, Ž= 7	anketni vprašalnik	občasno zaznavajo policisti svoje delo kot monotono in dolgočasno (44%) 86% policistov meni, da delovni prostori niso primerni in da nimajo na razpolago dovolj delovne opreme, več kot polovica nima na voljo toplega obroka v bližini delovnega mesta večina (nad 75%) jih je bila zadovoljna z usposabljanjem o izvajanju schengenskega sporazuma, informacije v zvezi z izvajanjem schengena so skoraj vedno dostopne policistom (89% jih meni tako) 86% policistov je zadovoljnih z odnosi z nadrejenimi, 94% jih je zadovoljnih z odnosi s sodelavci 82% policistov je zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z delom, v največji meri zato, ker lahko nudijo pomoč osebam v stiski in ker opravljajo raznolike naloge (30%), najmanj zadovoljni so z birokratizacijo dela in neustreznim nagrajevanjem (44%) večina jih doživlja svoj poklic kot nevaren (69%) 60% policistov delo v fizično težkih pogojih (vročina, mraz, prah, hrup) obremenjuje 67% policistov ocenjuje svoje delo kot stresno 96% policistov ugotavlja, da nimajo na voljo antistresnih programov in psihološkega svetovanja
FINDEISEN Dušana	Za premagovanje poklicne iz gorelosti potrebujemo izobraževanje : osebni izobraževalni moduli za preprečevanje in zdravljenje iz gorelosti : 1. del	Andragoška spoznanja. - ISSN 1318-5160. - Letn. 11, št. 2 (2005), str. 37-51.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA				
Gliša Rajko	Naše potrebe in zadovoljstvo pri delu	Ekonomška šola Novo mesto Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva pri delu	N=36 zaposlenih iz šolskega (N=25) in proizvodnega sektorja (N=11)	anketni vprašalnik	največji motivator za delo: plača, v šolstvu pogosto tudi varnost zaposlitve; najbolj nezadovoljni z odnosi s sodelavci (hinavščina, nepoštenost), nezadostnimi pohvalami in nagrajevanjem; od nadrejenih polovica pričakuje več skupnega reševanja delovnih problemov, vz.povl.pohvale na delo in neg.vpliv kritike na delo (proizvodni delavci pogostejše doživljajo kritiko)
Gole Katja	Vzroki za dolgotrajno odsotnost z dela na Območni enoti Ravne na Koroškem : diplomsko delo visokošolskega programa	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti vzroke za dolgotrajno bolniško odsotnost v Območni enoti Ravne na Koroškem	N=196, zavarovane osebe iz Območne enote Ravne na Koroškem	statistična obdelava zdravstvenih podatkov	območna enota Ravne na Koroškem po številu primerov dolgotrajnega bolniškega staleža nad enim letom na 7. mestu med 10 območnimi enotami ZZS; največ obolenih zavarovanih oseb iz izpostave Velenje (največja razširjenost industrije); največ moških in žensk starih nad 50 let, najbolj pogost razlog je bolezen (pri ok. 60% je vzrok to, da zdravje se ni zaključeno - dolge čakalne dobe na zdravstvene storitve), pomemben razlog bolniškega staleža predstavljajo skeletno mišična obolenja 42% (največ pri fizičnih delih - nepravilni telesni položaji, prekomerne telesne obremenitve), poškodba pri delu 15%, rakasta obolenja 13,5% in psihične boleznin 13,5% ; pri več kot polovici traja bolniški stalež od 1 do 1,5 let
Golubović Ermin	Pridobivanje in razvoj kadrov v podjetju Cimos Titan d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati zadovoljstvo z delom v podjetju Cimos Titan d.o.o.	n= 22 proizvodnih delavcev v obratih Taljenje in ulivanje, Dodelava in obdelava, največji delež s končano OŠ, starih 30-40 let		Polovica delavcev je nezadovoljnih na obstoječem delovnem mestu, ker opravljajo težko fizično delo. Daleč največji motivator jim predstavlja osebni dohodek, v katerem vidijo tudi glavni razlog za naraščajočo fluktuacijo v podjetju. Podjetje zapuščajo v glavnem mladi 15-25 let. Polovica bi se jih bila pripravljena dodatno izobraževati predvsem na področju kakovosti izdelkov, če bi imela od tega kakšno korist in če bi bili manj obremenjeni z delom. 3/4 jih je nezadovoljnih s sistemom napredovanja in menijo, da bi morali imeti v podjetju izdelan pravilnik o napredovanju in stimulacijo uspešnih delavcev.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gorenak Irena	Povezanost vertikalnega komuniciranja in zadovoljstva policistov pri delu v slovenski policiji	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Let. 7, št. 2 (2005), str. 115-122.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti, kako policisti ocenjujejo komunikacijo z nadrejenimi, zadovoljstvo pri delu in kakšna je povezanost med vertikalnim komuniciranjem iz zadovoljstvom pri delu	N=388 policisti policijskih uprav Celje, MB, MS in SG (92% moških, 93% SŠ)	anketni vprašalnik; s FA določitev spremenljivk: vertikalno komuniciranje (navzdol in navgor), zadovoljstvo pri delu (s stimulacijo, z odnosi in delom, z materialnimi pogoji, delo z ljudmi in splošno)	starost se ne povezuje s komuniciranjem in zadovoljstvom z delom; čas dela na sedanjem delovnem mestu in čas delav policiji se pomembno negativno povežeta s spremenljivkami komuniciranja in odnosov (-0,1 - -0,2), spremenljivke komuniciranja in zadovoljstva so večinoma med seboj pomembno poz. povezane (0,25-0,55). najbolj komuniciranje z zadovoljstvom z odnosi in delom ter simulacijo, ni povezanosti komuniciranja ter dela z ljudmi; stat.pomembne razlike v oceni komuniciranja in zadovoljstva glede na način pridobitve izobrazbe (stara prekalifikacija, nova prekalifikacija, kadetnica); regresijska analiza: spremenljivka vertikalno komuniciranje pojasni 30% variance zadovoljstva policistov pri delu
Gorenak Vinko	Stališča in ocene uporabnikov policijskih storitev in stopnja zadovoljstva policistov pri delu kot kriterij merjenja uspešnosti policijskih organizacij - nekaj primerov raziskav v Republiki Sloveniji	Dnevi varstvoslovja / [6. slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, 2.-4. junij 2005]. - Ljubljana : Univerza v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostno vede, 2005. - ISBN 961-6230-51-4 Str. 3.	2005	strokovni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA				
Grabnar Darko	Vpliv organizacijske kulture in zadovoljstva pri delu na fluktuacijo zaposlenih v Oddelku za gospodarsko kriminaliteto Policijske uprave Ljubljana	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2005	specialistična naloga	FAKULTETA				
Grmšek Borut	Stres v menedžmentu	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa in spoprijemanje s stresom pri managerjih	N=40 managerjev (70% M)	anketni vprašalnik	DOŽIVLJANJE STRESA: 90% praviloma pri delu doživlja stres; vzroki stresa: časovne stiske, obremenjenost, nakopičene manj stresne situacije; OBVLADOVANJE STRESA: večina pozna načine obvladovanja, najpogostejše: Sport, dopust, družina (70% ne namenja pozornosti zmanjševanju obremenitev; polovica se globlje redko ali nič, tretjina se neredno prehranjuje); ZNAKI STRESA: (3/4 ali več) preobremenjenost, pogosta zaskrbljenost, potenje brez razloga, utrujenost, hitra vzkpljivost, bolečine v vratu ali hrbtu, težave s prebavili
Gunzek Tanja	Interni marketing v gostinski verigi Štorman : diplomsko delo	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	merjenje zadovoljstva in fluktuacije v gostinskem podjetju Štorman	N=94 zaposlenih v gostinski verigi Štorman	anketni vprašalnik	poznavanje strategije, ciljev, poslovnih rezultatov: 1/3 pozna, 1/3 delno pozna; DELO: večina ocenjuje delo kot sorazmerno pestro, zanimivo in jasno opredeljeno (popr. 4 na 5-st. lestvici), ter tudi kot dobro organizirano in utrujajoče (3,8); VOOSTVO: ocenjeno povprečno (občasno: seznanja zaposlene s cilji, upošteva mnenje zaposlenih, pritiska na zaposlene, nekoliko pogostejše sledi spremembam na trgu ter se pravilno in hitro odloča); NEPOSREDNI VODJA: poz. ocene (pogosto zaupa, skrbi za dobro počutje zaposlenih, ima spoštljiv odnos, kontrolira delo); REŠEVANJE PROBLEMOV: pogosto vprašam vodjo za mnenje, pritožbe gostov rešuje vodja lokalca; OSEBNI DOHODKI: niti dobri niti slabi glede na življenjske stroške, dobri glede na podjetja v isti panogi, relativno dobri glede na vloženi trud; ZADOVOLJSTVO: z varnostjo pri delu, možnostjo spoznavanja novih ljudi, odnosi s sodelavci in vodstvom, delovnimi razmerami, uporabo lastnih spretnosti, odgovornostjo; FLUKTUACIJA: večja v 2004 kot posledica menjav lastnikov in dokončanja obnove enega objekta
Gučič Romana	Supervizija kot oblika pomoči v operacijskem timu	Univerza v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa na delovnem mestu operacijskih medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov ter želenih preventivnih aktivnosti za obvladovanje stresa	N=30, operacijske medicinske sestre in zdravstveni tehniki, zaposleni v KC LJ	anketni vprašalnik	40% stresne situacije doživlja večkrat tedensko; najbolj stresne: nespoštljiv odnos zdravnika do medicinskih sester (67% zelo stresno), smrt bolnika (57% zelo stresno), nastop dela na neurejenem delovišču (zelo stresno 40%); delo preko delovnega časa stresno (37%); najbolj zaželeni aktivnosti za zmanjševanje stresa: supervizija s sodelavci (43%), učenje sprostitev tehnik (50%), manj zaželeni samopomoč, učenje joge, meditacija, avtotegni trening; zadovoljstvo s plačilom (sploh ne 37%; delno 53%)
Hafner Sebastian	Zdravstveni absentizem v javnem zdravstvenem zavodu Onkološki inštitut v obdobju od 1999 do 2003 : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Analiza absentizma v obdobju 1999-2003 na Onkološkem inštitutu Ljubljana	struktura zaposlenih, 82% žensk, 18% moških	evidenca kadrovske službe Onkološkega inštituta	Največji delež, tj. 66% bolniških izostankov pripada področju zdravstvene nege, povprečno št. Dni bolniške odsotnosti je bilo 7492 dni. Bolniški izostanki kažejo trend k zmanjševanju v obdobju 1999-2003, povečali so se samo v raziskovalnih službah. Zdravstvena nega ima glede na število zaposlenih tudi največ bolniških izostankov, najmanj pa klinično silkanje in diagnostika. Zaposleni so v obdobju 1999-2003 izgubili povprečno 15,6 dni, največ v zdravstveni negi, tj. 10 dni povprečno na leto. Največ absentizma je v starostni skupini 26-35 let (36%), najmanj v skupini 56 let in več (2%) (v tej starostni skupini je tudi najmanj zaposlenih). Glede na stopnjo izobrazbe je največ absentizma pri zaposlenih z II. in V. stopnjo izobrazbe. Gibanje absentizma kaže, da je absentizem največji v jesenskih in zimskih mesecih in junija. 46% absentizma predstavljajo bolezni do 30 dni in 44% absentizma bolezni nad 30 dni. Glede na prejšnja leta se je v letu 2003 spremenilo razmerje med posameznimi vrstami absentizma, saj so se zmanjšale bolezni nad 30 dni na 27%, povečale pa bolezni do 30 dni na 56%, absentizem v petih letih je znašal tako 5459 dni. Boleznine za nego se povečujejo, predvsem na račun pretežno ženskega kolektiva in zmanjševanja starosti zaposlenih, poškodbe na delu predstavljajo najnižji delež absentizma. Indeks odstotka bolniškega staleža v letih 1999-2002 je nižji od panožnega povprečja (drugi panog zdravstva in socialnega varstva) in od državnega povprečja. Med ukrepe za zmanjšanje absentizma se priporoča: spremljanje bolniške odsotnosti, urejanje delovnih pogojev, izobraževanje zaposlenih, preprečevanje nesreč pri delu, motivacija delavcev, stil vodenja, nadzor bolniške odsotnosti...
Horvat Ines	Zadovoljstvo pri delu zaposlenih v podjetju Rimljan d.o.o.	Univ. Maribor, Fak. Za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Hukič Maja	Narava dela in obremenjenost delovnega terapevta pri delu z osebami po poškodbah glave	Dipl. delo, Univerza v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za delovno terapijo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo obremenjenosti delovnih terapevtov pri delu z osebami po poškodbah glave	N=10, delovni terapevti iz različnih SLO ustanov, ki delajo z osebami po poškodbah glave	anketni vprašalnik	nikoli ali včasih depersonalizacija, identifikacija s klienti, čustvena izžrpanost (izjema: pogosto se po koncu delavnika počutim izžeto 60%), pogosto ali včasih osebna izpolnitvev, zadovoljstvo (80% pogosto: uspešno obvladujem težave klientov, ustvarim prijetno, sproščeno vzdušje); pogosto občutek pripadnosti (70%)
Ihan Alojz, Simonič Vidrih Mateja	Stres na delovnem mestu in spoprijemanje z njim : kaj lahko naredim, da živim v sožitju s stresom? : [gradivo za seminar Obvladovanje stresa na delovnem mestu]	Ljubljana : Arx, 2005	2005	monografska publikacija	ZALOŽBA				
Intihar Špela	Absentizem in fluktuacija v Pošti Slovenije in JP Elektro : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Ivanovič Borislava	Medicinska sestra odhaja iz intenzivne terapije	Zbornik predavanj in posterjev 5. kongresa zdravstvene in babiške nege, Ljubljana, 12., 13. in 14. maj 2005 [Elektronski vir] / organizirala Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2005. - ISBN 961-6424-21-1. - Str. 369-378.	2005	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	Ugotoviti, kateri dejavniki vplivajo na odhajanje iz intenzivne terapije, koliko medicinskih sester razmišlja o spremembi delovnega mesta, kako so zadovoljni z nagradami in delovnimi razmerami	72 zaposlenih v zdravstveni negi na oddelkih: kirurgija srca in ožilja, intenzivna terapija, anesteziologija in intenzivna terapija operativnih strok, interna intenzivna terapija	anketa	Največji motivatorji za zaposlene (96-80%) v intenzivnih terapijah so: dinamično delo, pomoč najbolj ogroženim bolnikom, vsakdanji izzivi intenzivne terapije, zadovoljstvo bolnikov in njihov napredek v zdravljenju, timsko delo, stalen nadzor nad bolnikom najmanjši motivator za pribl. 50% zaposlenih je delovni čas, več letnega dopusta in osebni dohodek 46% zaposlenih želi zamenjati delovno mesto, od tega 67% vodi timov (visokostrokovno in univerzitetno izobraženih sester) OBREMENILNI DEJAVNIKI: malo družinskega življenja moti 82% zaposlenih, delo v izmenah 63% zaposlenih DEJAVNIKI IZČRPAJANOSTI: nizka stopnja medsebojnega spoštovanja in pomoči (95% zaposlenih), preobremenjenost z delom (88% zaposlenih), veliko nadurnega dela (83% zaposlenih) NAGRAJEVANJE: 74% zaposlenih pogreša več priznanja s strani nadrejenih DELO V TIMU: 71% jih meni, da posamezniki rušijo enotnost v timu, le 31% se jih dobro razume s sodelavci DELOVNE RAZMERE: 90% zaposlenih nezadovoljnih s prostorom ob bolniku, večina nezadovoljna z delovno opremo, časom malice MOŽNOST IZOBRAŽEVANJA: 72% VMS in DMS in le 43% SMS, ZT je bilo na izobraževanju, manjkajoča znanja: komunikacija, praktično delo, hitrost pri delu, vodenje ljudi
Janjlovič Srnežana	Vpliv stresa na delovnem mestu ob izgubi ljubljene osebe : diplomsko delo	Leila, Višja strokovna šola za poslovne sekretarje	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kako stres ob izgubi ljubljene osebe vpliva na zaposlenega pri opravljanju vsakodnevnih delovnih obveznosti; kakšen vpliv ima delovna organizacija s svojo organizacijsko kulturo, kateri dejavniki vplivajo na zmanjšanje negativnega stresa	N=3, zaposleni na Pediatrčni kliniki LJ na različnih delovnih mestih glede zahtevnosti in odgovornosti (visoka, srednja, nižja izobrazba)	intervju - individualni, strukturirani	zaposleni ob izgubi ljubljene osebe bolj izpostavljeni stresu kot v običajnih stresnih situacijah na delovnem mestu - individualno doživljanje izkušnje; po doživelji izgubi bolj dovzetni in razumevalji za izgube drugih; delovna učinkovitost zaposlenih se ni zmanjšala, vpliv delovne organizacije na premagovanje stresa je pomemben - najpomembnejša ustrezna komunikacija, na stopnjo stresa bistveno vpliva osebnost posameznika
Janškovec Dragica	Stres članov tima zdravstvene nege v Domu starejših občanov Novo mesto	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali so člani tima zdravstvene nege v Domu starejših občanov podvrženi stresu	N=32, zdravstveni tehniki in medicinske sestre zaposlene v DSO Novo mesto	anketni vprašalnik	dejavniki stresa (premalo pohval 53%, slabi odnosi s sodelavci in vodstvom 44%, občutek nemoči 40%), pogosto stresne situacije pri delu 56%), psihična in fizična izčrpanost (da 50%), delo zaradi zaslužka (ne 59%), izražanje nezadovoljstva (sodelavcem 63%, nadrejenim 49%), večina (več kot 90%) doživlja strah: da odločitev ni v skladu z zakonom, kakšna bo reakcija oskrbovancev, da se bodo morali zagovarjati pred nadrejenimi; najbolj učinkovito pri premagovanju težav pri delu (podpora vodstva in sodelavcev 63%), največja motivacija za delo (zadovoljstvo stanovalcev 84%, njihovih svojcev 53%, dobri odnosi s sodelavci 75%); zadovoljstvo z delovnimi rezultati 78%, želja po drugem delu (da 66%)
Janžekovič Dušan	Stres na delovnem mestu - analiza vpliva stresa na delo in zdravje reševalcev na reševalnih postajah Ptuj in Ormož : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti vpliv stresa na delo, zdravje reševalcev in stopnjo konflikta delo-prosti čas	n= 34 reševalcev na reševalnih postajah Ptuj in Ormož, 16 moških in 18 žensk, polovica anketirancev starih 26-40 let, 46% starih nad 41 let, večina z zaključeno srednjo zdravstveno šolo		večina, tj. 25 reševalcev je zadovoljnih pri delu. 26% reševalcev poroča o izgubi motivacije za delo in negativno naravnost do dela. Cca. 80% reševalcev opravlja izmenko delo. V času opravljanja poklica reševalca ni nihče resneje ali pogostejše bolan. 32% reševalcev občasno preleva interventne situacije tudi po njihovem zaključku. 70% reševalcev ima možnost pogovora o intervencijah v službi. Zgolj 2 anketiranci sta zaradi obremenjenosti z interventnimi situacijami že obiskala psihologa. 85% anketirancev se dobro razume s sodelavci. Večini zaposlenih so se izpolnila pričakovanja, ki so jih imeli v zvezi z delom pred nastopom službe in skorajda vsi bi še enkrat izbrali isto službo. 70% reševalcev ocenjuje, da se delovna obremenjenost odraža v družini, 35% se jih o službenih problemih pogovori s partnerjem.
Jerebic Sandra	Sindrom izčrpanosti in izgorelosti pri medicinskih sestrah - primer Splošne bolnice Jesenice	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Obremenjenost medicinskih sester v Splošni bolnici Jesenice, vzroki za pojav sindroma izgorelosti, posledice sindroma izgorelosti	N= 172 medicinskih sester (12 moških) SBJ	anketni vprašalnik	Medicinske sestre v SBJ so povečini preobremenjene zaradi pomanjkanja kadra, slabe organizacije dela, dela v izmenah in dežurstvih, pomanjkanja spoštovanja njihovega poklica in dela, slabe plače. Preobremenjenost (=znaki izgorelosti) se kažejo v : preutrujenosti, nerazpoložnosti, izgubi zanimanja za delo, razdražljivosti, motnjah spanja in apetita, glavobolu, pomanjkanju empatije, odporu do prihajanja v službo
Jerman Janez	Stres pri strokovnih delavcih v vzgojnoizobraževalnih in prevzgojnih zavodih	Socialna pedagogika. - ISSN 1408-2942 Letn. 9, št. 4 (november 2005), str. 469-497.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	ugotavljanje stresa in izgorelosti pri strokovnih delavcih v vzgojnoizobraževalnih in prevzgojnih zavodih	N=141, strokoni delavci iz 14 slovenskih zavodov (25% moški, 75% ženske)	anketni vprašalnik o obremenitvah in stresu na delovnem mestu	v doživljanju stresa ni stat.pomembnih razlik med moškimi in ženskami / glede na poklic strokovnega delavca (spe.ped., soc.ped., psih., soc.del., vzgojitelj, učitelj) / glede na št. izobrazbe /neka) pomembnih razlik glede na vrsto ustanove - največ stresnih situacij v vzgojnem zavodu, najmanj OŠ, delovna doba je povezana z nekaterimi vidiki stresa - delavci z manj delovne dobe se bolje razumejo z nadrejenimi, menijo, da jih nadrejeni in sodelavci cenijo, se manj prepirajo z ljudmi, ki mislijo drugače, bolje obvladajo stresne situacije, imajo manj težav s spanjem in glavobolom, se v prostem času več rekreirajo in sproščajo; STRUKTURA VPRAŠALNIKA-največ var pojasnijo: psihosomatski faktor, faktor odnosov s sodelavci, faktor obremenjenosti z delom
Jeromek Špela	Stres med komercialisti	Evropsko poslovno izobraževalno središče, Višja strokovna šola, MB	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Jurinec Mateja	Vpliv motivacije na zadovoljstvo zaposlenih v Novi Ljubljanski banki	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Juteršek Janja	Preprečevanje stresa na delovnem mestu : diplomsko delo	Filozofska fak., Oddelek za pedagogiko in andragogiko	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kvalitativna analiza strategij za spoprijemanje s stresom, ki jih uporabljajo v NLB	podjetje NLB	študija primera	vzpostavitev 2 vrst intervenc - krizna skupina sestavljena iz psihologov (namenjena svetovanju zaposlenim, ki so bili izpostavljeni stresni situaciji - npr. rop), izobraževalni program Kako obvladamo stres (namenjen vodjem zaposlenim, prostovoljna udeležba, 2 dneva izven LJ); pomanjkljivost - ni bila narejena ocena tveganja za celotno organizacijo in ni bila izvedena evalvacija programa, pomanjkanje organizacijskih intervencij za preprečevanje stresa, premajhna vključenost zaposlenih

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Juvan Žorž Evidika	Možnosti za preprečevanje zdravstvenih izostankov z dela	Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2005	specialistična naloga	FAKULTETA	Kako se zdravstveni izostanki povezujejo s spolom, starostjo in izobrazbo zaposlenih v različnih podjetjih	krka d.d., Merkur d.d. Kranj, Eti d.d.-Izlake, Mercator d.d. Ljubljana		V KRKI d.d., je izostalo v letu 2003 1044 žensk, število izgubljenih dni je bilo 220.487, kar znaša 211 dni na primer. Pri moških so izostanki nižji za 22%. Izobrazba najbolj vpliva na izostanke. V podjetju Merkur so moški izostajali pogostejše kot ženske, in sicer je bilo število izgubljenih dni pri moških 14.525, primerov je bilo 580 ali 25,04 dni na primer pri moških. Žensk je bilo zaposlenih manj, temu primerno je tudi manj izgubljenih delovnih dni, 10. 688, število primerov 470, ali 22,47 izgubljenih dni na primer. Spol ne vpliva bistveno na absentizem. Pri moških šibko vplivata starost in izobrazba na absentizem. Pri ženskah starost ne vpliva na absentizem, izobrazba vpliva šibko. ETI D.D.: V letu 2003 so izostanki znašali 14.732 dni za ženske, pri 360 primerih je to povprečno 41 dni na primer. Pri moških je bilo izostankov 5.835 dni, pri 152 izostankih v povprečju 38,39 dni na izostanek. Spol in starost ne vplivata bistveno na zdravstvene izostanke. Samo pri moških vplivata starost in izobrazba, pri ženskah pa samo izobrazba. MERCATOR D.D.: stopnja zdravstvenega bsentizma za leto 2003 je znašala 6,57%. Število izgubljenih delovnih dni pri zaposlenih ženskah je bilo 29.475 dni, kar znaša 17 dni na primer pri 1664 primerih. Pri moških znaša število izgubljenih delovnih dni 14.011 , 20 dni na primer pri 689 primerih. Glede na to, da je v podjetju zaposlenih 2/3 žensk, te izostajajo manj kot moški. Pri moških starost in izobrazba vplivata na absentizem, podobno tudi pri ženskah. Merkur ima od vseh podjetij najnižjo stopnjo zdravstvenih zaostankov. Izobrazba se povsod negativno povezuje z izostanki (višja izobrazba-manj izostankov->).
Karba Petra	Stres in izogrevanje : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Katanec Darja	: Medicinska sestra in starostnik	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri medicinskih sestrah, ki delajo s starostniki	N=39 zaposlenih v bolnišnici, kjer ne delajo s starostniki (pediatrični oddelek), N=41 zaposlenih v domu za ostarele	anketni vprašalnik	skupne značilnosti obeh skupin: večina zadovoljnih z delovno klimo; troizmenski režim dela; večina včasih občutke preobremenjenosti, večina včasih čustveno obremenjena s problemi varovancev; večina včasih skrbi za zdravje, redko koristi B5; razlike med skupinama: večina zaposlenih v domu zelo pogosto doživlja stresne situacije (trpljenje težko bolnega varovanca, smrt varovanca, samomorilnost varovanca), večina zaposlenih v bolnišnici le včasih ali redko; večina v domu se počuti dovolj kompetentne za opravljanje dela, v bolnici polovica takih, ki se počutijo delno kompetentne, polovica kompetentne; večji delež iz doma poroča, da je družinsko življenje omejeno zaradi njihovega dela, v bolnišnici pri večini včasih omejeno;
Keder Leon, Lobnikar Branko	Motivacija in zadovoljstvo z delom kriminalistov Policijske uprave Ljubljana	Zbornik prispevkov [Elektronski vir] / 6.slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, 2.-4. junij 2005. - Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2005. - ISBN 961-6230-50-6. - 11	2005	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Raziskati zadovoljstvo z vodenjem, medosebnimi odnosi, usposabljanjem in nagrajevanjem pri kriminalistih	n= 94 kriminalistov Urađa kriminalistične policije PU Ljubljana, 81 moških, 8 žensk	anketni vprašalnik	Policiisti so podpovprečno zadovoljni z večino vidikov vodenja: kakovostjo vodenja, vključenost kriminalistov v odločanje o delovnih problemih, vključenost v skupinsko delo, primerna izobraženost vodstva, spoštovanje in poštenost vodstva do podrejenih, pomanjkanje povratnih info o delu, dostopnost do strokovne literature, izkušnost vodj. Medosebni odnosi med kriminalisti so dobri, sodelovalni. Vsebinsko dela (občutek izpolnjenosti, priložnost za uporabo sposobnosti in znanj, zanimivo, razgibano) so ocenili kot povprečno. Večina vidikov usposabljanja, napredovanja, nagrajevanja je bila podpovprečno ocenjena: pravične nagrade, ustreznost plačila, pogostost strokovnih usposabljanj.
Knific Janez Klemen	Interno komuniciranje v podjetju Adria Airways	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Kofjač Maja	Vpliv stresa in čvrstosti na izorelost osnovnošolskih učiteljev	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	magistrska naloga	FAKULTETA				
Kofol Julijana	Duševne obremenitve na delovnem mestu : diplomsko delo	Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Varstvo pri delu in požarno varstvo, UL	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stanje glede stresnih obremenitev v ustanovi in ga primerjati s predvidevanji vodstva	N=80; delitev na tri skupine glede na stresnost dela)	vprašalnik programa Solve: 72 vprašanj, 5 področij: stres, tobak, alkohol in droge, nasilje, AIDS	zaključki preko vseh skupin glede na % odgovorov pri posameznih postavkah: aids, alkohol in droge niso zelo prisotni ali problematični, ok. 10% zaposlenih diskriminiranih pri delu zaradi starosti, narodnosti, rase, invalidnosti ali spolne usmerjenosti, 50% v zadnjem mesecu izostalo zaradi slabega fizičnega (povpr. 5 delovnih dni) zdravja , največji dejavnik stresa so odnosi: manjši občutek pripadnosti delovni skupini ali ustanovi (včasih 40%, pogosto 31%), občutek, da trud ni cenjen (včasih 53%, redko 20%, pogosto 25%), vpliv dela na družinsko življenje redek; pogosto svobodni pri opravljanju dela (45%), ustrezno zahtevne delovne naloge (61%)
Korenčan Barbara	Komuniciranje med zaposlenimi glede na različne tipe osebnosti	GEA College - Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Kosmač Mateja	Sindrom izogrevanja med izvajalci zdravstvene nege na psihiatričnem oddelku	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	prisotnost sindroma izogrevanja med izvajalci zdravstvene nege na psihiatričnem oddelku	N=56 zaposlenih (polovica na sprejemnih, polovica na odprtih oddelkih)	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih z delom (nekoliko več kot polovica bi še enkrat izbrala to delo), večina poroča o dobrih odnosih s sodelavci; četrтина utrujenih in izčrpanih ob koncu delavnika; večina občasno doma razmišlja o težavah na delovnem mestu; 85% zaposlenih na sprejemnih oddelkih poroča, da ob pojavu agresije ni poskrbljeno za varnost bolnikov in osebja (o tem poroča dobra polovica udeležencev zaposlenih na odprtih oddelkih); večina se lahko pogovori o stresnih situacijah na oddelku, dve tretjini poroča o izoblikovanem stalnem sistemu podpore v timih,
Krebs Nataša, Skledar Nataša	Motivacijski dejavniki in zadovoljstvo pri delu v podjetju Talum, d.d., Kidričevo	Univ. V Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prepoznavnost podjetja pred zaposlitvijo, poznavanje ciljev delovnega mesta, prisotnost fluktuacije, zadovoljstvo s komunikacijo, cenjenost dela, primernost plačila	N= 56 delavcev Talum, d.d., Kidričevo. M= 49, Z= 7, 64% delavcev starih 25-30 let, s srednjo šolo, 50% delavcev 2-3 leta delovne dobe v Talumu, struktura glede na delovno mesto: 79% delavcev v proizvodnji, 21% v režiji, izvedba raziskave: februar 2004	anketni vprašalnik	Prepoznavnost podjetja pred zaposlitvijo: 88% zaposlenih poznalo podjetje, predvsem osnovne informacije, vrsto dela fluktuacija: 82% višje ali visoko izobraženega kadra in 52% kadra s srednjo izobrazbo izraža željo po odhodu iz podjetja , predvsem tisti, ki so zaposleni v režiji najbolj izraženi dejavniki nezadovoljstva pri delu: delovne razmere, stalnost zaposlitve, samostojnost (povprečno ocenjeni), ob primerjavi srednje in visoke izobrazbe je največja razlika pri zadovoljstvu s plačo in delovnimi razmerami (višje izobraženi manj zadovoljni s plačo in bolj z delovnimi razmerami) poznavanje ciljev svojega delovnega mesta: delavci v proizvodnji in režiji enako dobro poznajo cilje delovnega mesta (61% jih meni tako) izraženo dejavnikov uspešnosti pri delu: razumevanje med sodelavci, delitev znanj in izkušenj med sodelavci, jasna navodila od nadrejenih, pomoč nadrejenih-najslabše ocenjeni, ob tem, da delavci kvalitetnim medosebnim odnosom pripisujejo zelo velik pomen na uspešnost pri delu ocene se ne razlikujejo glede na to, ali so zaposleni v proizvodnji ali v režiji

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kristan Maja, Kralj Požar Viktorija	Absentizem v podjetju Iskraemeco : diplomska naloga	Fakulteta za socialno delo, Ljubljana	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti odsotnost delavcev glede na vzroke bolezenske odsotnosti, glede na spol, starost, po mesecih in pogojenost odsotnosti z letnim časom	N= 364 delavcev zaposlenih v organizacijski enoti Elektronski števec, podjetje Iskraemeco, leto 2002; M=124, Ž= 240, 50% zaposlenih starih 31-40 let	analiza podatkov o odsotnosti delavcev (vir: kadrovska služba enote)	Ženske pogostejše (76% vsega absentizma) in dlje časa (v povprečju 7 dni dlje) odsotne kot moški ; vsaka ženska odsotna povprečno 19 dni na leto, vsak moški pa 11 dni na leto absentizem ni variiral glede na letni čas, ženske nekoliko pogostejše odsotne v zimskih mesecih vrsta odsotnosti: pri M in Ž najpogostejši razlog boleznine (70% odsotnosti), Ž imajo manj nezgod izven dela delavci so v letu 2002 izgubili 11,5 dni na zaposlenega zaradi boleznin celotni absentizem za leto 2002 4,15 v podjetju Elektronski števec (odsotnost do 30 dni, gre v breme podjetja)
Kuhar Mateja	Analiza zadovoljstva zaposlenih pri delu v podjetju NUMIP d.o.o.	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza zsdovoljstva zaposlenih pri delu v podjetju numip	N= 45 zaposleni v podjetju Numip (montažno-vzdrževalno podjetje) (90% M)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	zaposleni na splošno zelo zadovoljni z delom v organizaciji, vodstvom in možnostjo izobraževanja; najmanj zadovoljni s plačo in nagrajevanjem; večina povprečnih ocen dimenzij se giblje od 3,5 do 4)
Kukovec Pšenični Andreja , Findeisen Dušana	Poklicna izgorelost ali zavzetost za delo, to je zdaj vprašanje : osebni in skupinski izobraževalni moduli za preprečevanje poklicne izgorelosti : 2. del	Andragoška spoznanja. - ISSN 1318-5160. - Letn. 11, št. 3 (2005), str. 53-64.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	FAKULTETA				
Kunstelj Maja	Absentizem	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza odsotnosti z dela na Inštitutu za biomedicinsko informatiko	N=62; zaposleni na Inštitutu za biomedicinsko informatiko	analiza odsotnosti v obdobju 2000-2004	ženske pogostejše na bolniški kot moški (6,1/leto : 1,6/leto), moški pogostejše odsotni zaradi službene poti (2,9/leto : 18,7/leto); razlike glede na delovno mesto: raziskovalno strokovno več službenih poti kot administrativno tehnično (21,1/leto : 0,6/ leto), slednji več bolniških (1,5/leto : 6,2/leto); delež bolniške odsotnosti se v letih zmanjšuje (2000 : 12%, 2002: 9,5%, 2004: 7,4%); največ bolniških odsotnosti v septembru (10,2 - boleznin otrok), najmanj julija (0,4 - letni dopust); zaposleni si v času bolniške odsotnosti prizadevajo za čim hitrejšo vrnitev na delovno mesto, saj je kolektiv majhen in se vsaka odsotnost odraža na obremenitvi ostalih zaposlenih
Kužnik Silva	Sistem zdravstvenega zavarovanja in stroški absentizma v ZZS : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti stroške absentizma v ZZS v letu 2003	n= 69 naključno izbranih zavarovancev ZZS		77,47% zavodovih prihodkov v letu 2003 so predstavljali prispevki delodajalcev in delojemalcev. Največ dohodkov, cca. 70%, namenijo ZZS za zdravstvene storitve. Ukrepi za obvladovanje stroškov absentizma: glede na strukturo zavarovancev je bilo največ nadzorov izvedenih nad zaposlenimi delavci (79%), obrtniki in podjetniki (17%) in kmeti (3%). V letu 2003 je bilo ugotovljenih za okoli 9% več kršitev kot v letu 2002, poraslo je tudi število obravnavanih primerovčasne delanezmožnosti po območnih enotah Zavoda, največ v MB in Novi Gorici. Anketiranci-zavarovanci ZZS večinoma menijo, da je višina nadomestila primerna. Zavarovanci tudi menijo, da bi povečana motivacija za delo in boljši odnosi na delovnem mestu zmanjšali absentizem. menijo, da je nadzor nad bolniškimi staležem potreben in da je prav, da ga izvaja ZZS. Mnenja o kvaliteti nadzora so deljena. Večini se niso omejevali pravice do koriščenja nadomestila osebnega dohodka.
Lampe Metka	Zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 3, št. 8 (apr. 2005), str. 67-68+70-71.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Langerolc Julija	Motivacija ter zadovoljstvo zaposlenih v Mercatorju	GEA College - Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Lavrač Nada // Debeljak Marko // Bohanec Marko // Cestnik Bojan // Pur Aleksander // Urbančič Tanja // Albreht Tit // Pribaković Brinovec Radivoje // Kopač Tadeja // Kobler Andrej // Klemenc Jernej// Lukšič Primož	Analiza dejavnikov za postavitev mreže zdravstvenih delavcev na primarni in sekundarni ravni (MediNet) : končno poročilo projekta	Ljubljana : Inštitut "Jožef Štefan", Odsek za tehnologije znanja - E8, 2005	2005	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Lazar Marko	Stres na delovnem mestu : novinarji v Sloveniji	Politehnika Nova Gorica, Visoka poslovno-tehniška šola.	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati seznanjenost novinarjev s stresom, podvrženost stresu, strategije soočanja s stresom, ugotoviti osebnostni profil novinarjev (A, B), primerjati stresno ogroženost novinarjev z učitelji in zaposlenimi na različnih delovnih mestih v goriški regiji	n= 91 novinarjev iz naslednjih medijskih hiš: Radio Slovenija, Radio Koper, Radio Maribor, TV Slovenija, Tv Koper, TV Maribor, TV Primorka, Slovenska tiskovna agencija, Primorske novice, Delo, Večer, polovica moških, polovica žensk, , 35% pišočin novinarjev, 27% radijskih novinarjev, 25% TV novinarjev, 22% jih pokriva gospodarstvo, 23% drugo, 20% politiko, 18% šport, 17% šolstvo in kulturo		Malo manj kot tretjina novinarjev meni, da so slabo seznanjeni s stresom, več kot 70% se jih pogosto srečuje s stresom (42% zelo pogosto). Le 2% novinarjev meni, da jih stres ne ogroža, tretjina pa, da stres dobro obvladujejo. Najpogostejši vir stresa je delo pod časovnim pritiskom za 90% novinarjev, (nekoliko pogostejši pri moških kot pri ženskah), 57% jih navaja psihično naporno delo, javno nastopanje (51%), nezadovoljstvo s plačo (40%), pri žemer so bolj nezadovoljne ženske (47%) kot pa moški (32%). Novinarke doživljajo v povprečju pomembno več stresnih dogodkov (8,5) kot pa novinarji (6,7). Glede na vrsto dejavnosti so najbolj stresno ogroženi samostojni novinarji, najmanj pa novinarji, ki za preživetje opravljajo še kakšno drugo dejavnost, razlike niso stat. pomembne. Glede na medij so stresu najbolj izpostavljeni televizijski novinarji, najmanj pa radijski in pišoči novinarji, razlike niso stat. pomembne. Najpogostejši simptomi stresa so: bolečine v vratu, hrbtu, glavobol, prekomerno kajenje/poraba alkohola, kave. Najpogostejši način premagovanja stresa je v družinskem krogu (bolj prevladuje pri ženskah kot moških). 58% slovenskih novinarjev ima osebnostni tip A, ki je bolj prevladujoč pri ženskah (71%) kot pri moških (46%), razlika je stat. pomembna. Največ osebnostnega tipa A je pri TV novinarjih, najmanj pri pišočin novinarjih. Glede na primerjavo raziskave Depollijevo (118 učiteljev predmetnega pouka, 92 žensk) in Žolnirjevo (100 zaposlenih z različno izobrazbo v goriški regiji, 51 moških), so najbolj stresno ogroženi slovenski učitelji, najmanj pa zaposleni v podjetjih goriške regije. 80% novinarjev se kljub stresnosti poklica ne bi odrekelo novinarskemu delu.
Lipko Aleš	Poklicno izogrevanje na delovnem mestu v podjetju Letnik-Sauberacher d.o.o. Lenart v Slovenskih Goricah : specialistično delo	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	specialistična naloga	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Logar Doroteja	Psihosocialne obremenitve vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic v vrtcu Vrhnika	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati psihosocialne obremenitve in kakovost delovnega življenja vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic v vrtcu Vrhnika; 60% vzgojiteljic starih 41-50 let; 45% pomočnic vzgojiteljic starih 21-30 let; 70% vzgojiteljic z delovno dobo nad 21 let	N= 40 (20 vzgojiteljic, 20 pomočnic vzgojiteljic) v vrtcu Vrhnika; 60% vzgojiteljic starih 41-50 let; 45% pomočnic vzgojiteljic starih 21-30 let; 70% vzgojiteljic z delovno dobo nad 21 let	anketni vprašalnik	65% vzgojiteljic ocenjuje svoj delovni čas kot ustrezen, 50% pomočnic kot delno ustrezen; delo preko delovnega časa je redko 70% zaposlenih zadovoljnih z delom (80% vzgojiteljic, 60% pomočnic vzgojiteljic), pretok informacij zadovoljiv za 55% zaposlenih moteči dejavniki v kolektivu: 40% zaposlenih ne čuti motečih dejavnikov; motivatorji pri delu: 43% zaposlenih-pohvala; 38% zaposlenih-dobri odnosi vse vzgojiteljice in pomočnice imajo dostopno izobraževanje 60% zaposlenih si želi boljših delovnih pogojev (četudi jih ne ocenjujejo kot neustrezne) 63% zaposlenih ocenjuje svoje delo kot razbano 42% zaposlenih je srednje zadovoljnih s prilagodljivostjo vodstva glede zasebnih-družinskih potreb, 40% zaposlenih izmed vseh odnosov najbolj obremenjujejo odnosi s starši otrok; 58% zaposlenih meni, da nadrejeni upoštevajo njihove želje 63% zaposlenih se obrne po pomoč pri osebnih težavah k sodelavkam; 90% zaposlenih lahko zapusti delovno mesto zaradi nujnih obveznosti 50% zaposlenih ocenjuje kvaliteto delovnega življenja kot dobro usklajevanje dela in družine: 35% zaposlenih težko najde čas zase; svetovalna služba v vrtcu: 73% zaposlenih meni, da je potrebna- 50% zaposlenih meni, da zaradi težav z otroki
Lukeš Sašo	Kako reševanje konfliktov vpliva na zadovoljstvo pri delu	GEA College - Visoka šola za podjetništvo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Lukič Branka	Območje nevarnosti : mobing	GEA College - Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Macura Teja	Stres pri delu s strankami na Centru za socialno delo	Fakulteta za organizacijske vede Kranj	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri strokovnih delavcih na centru za soc delo	N=22, sodelavcev centra za socialno delo domače	anketni vprašalnik	delavci zadovoljni, če so zadovoljne stranke; stranke imajo prevelika pričakovanja, se sklicujejo na pravice, ki jim ne pripadajo; prijetne in neprijetne izkušnje s strankami, preveč administrativnega dela, nestandardizirane naloge (uporaba normativov, ki niso preverjeni v praksi in so nerealni), večina občasno doživlja stres, pogoste spremembe ustaljenih postopkov, spreminjanje zakonov, krašanje časovnih rokov; NEZADOVOLJSTVO: v veliki meri slabi delovni odnosi, delovni prostori, obsežno področje dela, veliko število strank, pomanjkanje zasebnosti, moteno vodenje pogovorov, časovni pritiski in roki; podporna mreža pri stresi iz dela: spoprijemajo se sami, se obrnejo na vodje, sodelavci
Mazi Nina	Bolniška odsotnost pod drobnogledom	Isis - ISSN 1318-0193. - Letn. 14, št.12 (2005), str. 114-115.	2005	polemika, diskusijski prispevek	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Medvešek Romana	Stres na delovnem mestu v podjetju Alpetour Remont, d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Mikš Franciška	Zdravstveni absentizem na Gorenjskem : diplomska naloga	Fakulteta za management	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza zdravstvenega absentizma na gorenjskem v letih 2002 do 2004	N=42 delodajalcev, N=31 zdravnikov	analiza statističnih podatkov, anketni vprašalnik za preverjanje mnenja delodajalcev in zdravnikov o BS	povprečen odstotek BS 4,1%; povpr.število izgubljenih dni na enega delavca: 15; od 100 zaposlenih v povpr. Potrebovalo BS 88 delavcev; BS v povpr. trajal 18 dni; porast % izgubljenih delovnih dni, ki gredo v breme zavoda (kljub temu pod slo povpr); najbolj obremenjujejoče: boleznimi gibal, poškodbe izven dela in na delu, duševne motnje, težave v zvezi z nosečnostjo in porodom; DELODAJALCI se strinjajo, da:določeni zaposleni preveč koristijo bolniško in gredo na bolniško, če ne dobijo dopusta/je delo invalidskih komisij prepočasno/stres na delovnem mestu vpliva na bolniško odsotnost/zadovoljstvo vpliva na bolniško; večini podjetij mora zaposleni, ki neguje hudo bolnega svojca vzeti svoj ali pa brezplačen dopust, delavcu najpogostejše opomin, če izrablja bolniško, več kot polovica podjetij ne kontrolira bolniške, v polovici podjetij se po uvedbi ukrepov za zmanjšanje bolniške ta ni zmanjšala; ZDRAVNIKI: pogostejše koristijo bolniško ženske (nosečnost, porod, nega otrok), več v zimskem času, večin se strinja, da : nekateri zaposleni preveč koristijo bolniško/ne upajo v bolniško/zaposleni doživljajo pritiske s strani delodajalcev/delodajalci neredko prekinajo delovno razmerje, če je bolniška pogosta/stres vpliva na odsotnost z dela/ zaradi stresa se povečuje delež depresivnih stanj/večina se ne strinja, da bi stres uvrstili med poklicne bolezni/meni, da bi bilo za nego svojcev lahko več bolniške ali drugače urejeno/prepočasno delo invalidskih komisij/podjetja s težimi pogoji, slabimi odnosi, nizkimi dohodki več bolniške/zadovoljstvo vpliva na odsotnost z dela
Milekšič Nina	Subjektivna ocena učinkovitosti in zadovoljstva pri delu v odnosu do uporabe timskega dela	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ali izobraževanje in poznavanje timskega dela vpliva na izvajanje le-tega v praksi kako sta učinkovitost in zadovoljstvo zaposlenih povezana s prisotnostjo timskega dela	N=136 zaposlenih iz 10 slovenskih podjetij, 72M, 56 Ž	Vprašalnik o poznavanju in uporabi timskega dela ter o zadovoljstvu in učinkovitosti pri delu (VTP)	Poznavanje timskega dela ne vpliva vidno na pojavljanje elementov timskega dela v praksi. Na ocene zadovoljstva zaposlenih pri delu pomembno vplivata način dela in vedenja v organizaciji ter konflikti in negativno udejstvo v timu Elementi timskega dela korelirajo tako z zadovoljstvom pri delu kot tudi z ocenami učinkovitosti pri delu.
Molan Marija	Poročilo o obremenjenosti delavcev Kovinoplastike Lož d.d. za leto 2006	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2006	2005	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija	Poročilo o običajni obremenjenosti delavcev SKB banke d.d. za leto 2004	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2006	2005	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija	Poročilo o običajni obremenjenosti delavcev Ilirike turizem	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2007	2005	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija	Poročilo o običajni obremenjenosti delavcev Abanke d.d. za leto 2004	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2008	2005	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija	Poročilo o običajni obremenjenosti delavcev NLB banke d.d. za leto 2004	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2009	2005	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Mörec Danijela, Korošec Bojan	Stres na delovnem mestu - raziskava v Splošni bolnišnici M. Sobota	Zbornik predavanj in posterjev 5. kongresa zdravstvene in babiške nege, Ljubljana, 12., 13. in 14. maj 2005 [Elektronski vir] / organizirala Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2005. - ISBN 961-6424-21-1. - Str. 361-368.	2005	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Ugotoviti prisotnost stresa na delovnem mestu in obremenjenost v SB MS	N= 167 zaposlenih, 31 vodilnih in 136 ostalih zaposlenih	2 vprašalnika, Stres na delovnem mestu , Stres v zasebnem življenju, orodje Vitaskop	Prisotnost tipa A in B osebnosti: 78% zaposlenih je tip A, znajo izkoristiti svoj potencial v veliki meri, znajo si vzeti oddih, stanje jeze in zaupanja v organizacijo pri zaposlenih: 67% zaposlenih je zaskrbljenih in ni nagnjenih k izbruhom jeze raven zaupanja: približno polovica nagnjenih k sumničavosti, iskanju negativnega preobremenjenost v organizaciji: izražajo jo 60% zaposlenih, najvišja je na oddelku za perioperativno medicino, 82%, na oddelku za laboratorijsko diagnostiko, 75% in v upravi, 71% glede na profil so najbolj obremenjeni zdravniki, 87%, sledijo diplomirane medicinske sestre in zdravstveni tehniki: 53-68% ustreznost hierarhije in ciljev: 76% zaposlenih meni, da je hierarhija ustrezna in da so cilji organizacije realni samo 28% zaposlenih doživlja stres, največji je pri zdravstvenih tehnikih in delavcih s srednjo izobrazbo nagnjenost k perfekcionizmu: 70% zaposlenih stres kot posledica medosebnih odnosov: -odgovornost za druge-74% zaposlenih čuti zmerno obremenjenost s stresom zaradi odgovornosti -medsebojna podpora- 67% zaposlenih poroča o dobrem vzdušju, dokler so rezultati -podpora vodstva- 84% je potencialno uspešnih vodij Največja povzročitelja stresa v SB MS sta preobremenjenost zdravnikov (54%), preobremenjenost z delovnimi nalogami (60%)
Možina Marjan	Nasilno vedenje uporabnikov do zaposlenih na ljubljanskih centrih za socialno delo	Tradicije, prelomi, vizije / 2. kongres socialnega dela, Portorož, 21.-23. september 2005. - Ljubljana : [Fakulteta za socialno delo], 2005. - ISBN 961-6569-00-7. - Str. 99.	2005	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	raziskati nasilno vedenje uporabnikov dosocialnih delavk	N=98 zaposlenih na 11 centrih za socialno delo	anketni vprašalnik	v zadnjem letu 85% doživelo verbalno, 22% fizično nasilje; nasilno vedenje v povpr.ocenjujejo kot bolj obremenilno od povpr.ostalih obremenitev; različna stopnja nasilnega vedenja na različnih delovnih mestih (manj) izpostavljeni na denarnih pomočeh, delo z mladostniki bolj obremenjeno z nasiljem do sebe, največ nasilja pri področjih družine, varstva, skrbništva ter zasvojenosti; manjše delovno zadovoljstvo pri zaposlenih, ki bolj obremenjujejoče doživljajo nasilje; več stresa zaposleni, ki so bolj izpostavljeni verbalnemu nasilnemu vedenju in lažjim oblikam fizičnega nasilnega vedenja
Muhič Darko	Vpliv stresa na učinkovito delo v gasilstvu	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa pri gasilcih	N= 143 gasilcev (N=126 prostovoljnih, N=17 poklicnih; 94%M)	anketni vprašalnik	na stres najbolj vpliva: utrujenost in preobremenjenost, ostale dejavnike ocenjujejo kot povprečne ali podpovprečne (2,5-3), 2/3 se je s kolegi pogovarjala o streu po intervencijah
Nedić Goran	Nasilje na delovnem mestu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Ogrizek Saša	Mobbing - nadlegovanje na delovnem mestu	Fakulteta za družbene vede, Univ. v Ljubljani	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje mobinga v slo organizacijah (državna uprava, gospodarstvo)	N= 47 zaposlenih v državni upravi, N=20 zaposlenih v gospodarstvu	anketni vprašalnik	večina pozna mobing - iz časopisov, tv-ja; dejavniki, za katere menijo, da mobing omogočajo: omejena možnost odločanja in delovanja, negotovost, pomanjkljiva komunikacija, stres); večina meni, da mobing v njihovih organizacija obstaja (cca 30% poroča, da so bili žrtve)- najpogostejše izvajajo vodilni, in sicer: širjenje govoric, dvom v poslovne odločitve , povzročanje psihične škode; psihične in fizične posledice na zaposlene (razdražljivost, težave s koncentracijo, utrujenost, težave s spanjem), posledice na ravni organizacije (razdražljivost, napake pri delu, več BS)
Olaj Anton	Delovna obremenjenost in rezultati dela kriminalistov	Dignitas. - ISSN 1408-9653. - Št. 26/27 (2005), str. 222-236.	2005	znanstveni prispevek (KRATKI)	FAKULTETA	preučevanje delovne obremenjenosti posameznih enot kriminalistične policije na regionalni ravni za celotno Slovenijo	celotna populacija kriminalistov na regionalnih ravneh v Slo (439 kriminalistov); N=194 izpolnilo anketni vprašalnik (90% M, 10%Ž)	pregled statističnega izpisa izdelanih dokumentov za vsak oddelek posebej za obdobje med 2000 in 2004; anketni vprašalnik 2005	Številnih rezultatov dela med različnimi področji dela (gospodarska, splošna in organizirana kriminaliteta) ni mogoče enačiti - policisti v gospodarskih zadevah porabijo več časa za sestavo kazenskih ovadb in poročil tožilstvu; EFEKTIVNA DELOVNA OBREMEJENOST (razmerje med najmanj in najbolj obremenjenim zaposlenim): kriminalisti gospodarskih oddelkov: 1 proti 2,3; kriminalisti splošna kriminaliteta: 1 proti 2,2; kriminalisti organizirana kriminaliteta: 1 proti 3,6 (potebni kadrovski ukrepi za uravnavanje različne obremenjenosti - prerazporeditve, sprememba sistematizacije)
Omrzel Matejka	Analiza stresa zaposlenih v zdravilišču Terme Olimia d.d	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.)	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa pri zaposlenih v Termah Olimia	N= 431 zaposlenih v termah olimia (večina Ž)	anketni vprašalnik	dejavniki stresa: premalo vpliva na delo, premajhna vključenost v odločanje, premalo časa za opravljanje dela, prenizka plača, premajhna podpora sodelavcev in vodstva, preveliki pritiski vodstva
Ožabnik Lea	Motivacija in stres pri delu zaposlenih v Varstveno delovnem centru	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti, kako zaposleni ocenjujejo posamezne vidike dela, kakšen je nagravelni sistem podjetja, kako zadovoljni so s posameznimi vidiki dela	N= 23 zaposlenih v varstvenodelovnih centrih v Kranju, Trzinu in Škofji Loki, Ž=16, M=7, starostno heterogen kolektiv, velika večina zaposlenih za nedoločen čas	anketni vprašalnik	raznolikost, samostojnost pri delu, povratne info: zaposleni najvišje ocenjujejo raznolikost dela, možnost povratne info o opravljenem delu in dojezanje dela kot pomembnega, izkoriščenost motivacijskega potenciala (= raznolikost+celovitost+pomembnost dela/3); pri tretjini zaposlenih potencial izkoriščen v večini (76-100%), pri 40% zaposlenih potencial zelo malo izkoriščen (< 25%) ugodnosti za dobro opravljeno delo: večina ima občutek osebne uspešnosti, več možnosti za razvoj svojih sposobnosti; medtem ko je denarna nagrada ali povišanje plače zelo malo verjetno dejavniki zadovoljstva pri delu: največje nezadovoljstvo z možnostmi napredovanja, delovnimi razmerami, najbolj zadovoljni z: vrsto uporabnikov programa, z nadrejenimi, delovnim časom zaposleni svojega dela ne ocenjujejo kot stresnega-zadovoljni s kariero, delovnim časom, pohvalami, čeprav 61% meni da je delo z varovanci psihično in fizično zahtevno, med načini spoprijemanja s stresom prevladujejo pogovor s sodelavci, razvedrilo, samokontrola
Pagon Milan, Lobnikar Branko, Butinar Jure	Usklajevanje delovnih in družinskih zahtev : primerjava med managerji v policiji in v zasebnem sektorju	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Letn. 7, št. 3 (nov. 2005), str. 215-226.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	raziskovanje usklajevanja delovnih in družinskih zahtev med managerji v policiji in v zasebnem sektorju	N=252 policijskih managerjev, N=54 managerjev v zasebnem sektorju	anketni vprašalnik sestavljen za potrebe mednarodne raziskave o konfliktu med zahtevami delovnega mesta in družine pri managerjih (lestvica 1-5)	v obeh skupinah v enaki meri obstaja konflikt med delovnimi in družinskimi zahtevami (3,1); obe skupini močneje doživljata konflikt delo-družina kot konflikt družina -delo (bolj trpi družina na račun dela kot obratno); policijski managerji deležni pomembno: manj organizacijske opore,več težav pri delu, višja st.družini nenaklonjene miselnosti v organizaciji, manj zadovoljni z delom in življenjem, več zdravstvenih težav, manj pomoči pri varstvu otrok in hišnih opravilih, več ur tedenskih družinskih obveznosti, delajo manj ur tedensko kot managerji v zasebnem sektorju; stopenjska regresijska analiza: konflikt med delovnimi in družinskimi zahtevami večji vpliv pri managerjih v zasebnem sektorju kot policijskih managerjih - (policijski managerji: konflikt ne pojasnjuje variance pri počutju, zdravju, zadovoljstvu z delom, pojasni malo variance pri razmišljanju o odgovodi, zadovoljstvu z družinskimi življenjem, zadovoljstvu z življenjem nasploh; managerji v zasebnem sektorju: konflikt (zlasti izstopa vpliv službenega stresa na družino) pojasnjuje cca 17% variance pri razmišljanju o odgovodi, počutju, zdravju, zadovoljstvu z delom, zadovoljstvu z življenjem
Pajer Majda	Povezanost naravnosti, medsebojnih odnosov in zadovoljstva pri delu v podjetju Gorenje		2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Pehlec Silvija	Odsotnost z dela : program za zmanjševanje bolniške odsotnosti in izogrevanja na delovnem mestu	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 3, št. 7 (feb. 2005), str. 55-58.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE	izvajanje programa za zmanjševanje odsotnosti z dela v eni izmed zaokroženih enot in spremljanje njegovih učinkov		izbira enote, kjer bolniška odsotnost presega 3 % (povprečje Z držav) - usposabljanje z zunanjim strokovnjakom - priprava programa za vodje in predstavnike sindikata ter sveta delavcev - izvedba delavnice za vodje/ za predstavnike zaposlenih z izdelavo akcijskega načrta	trend upadanja bolniške odsotnosti tekom leta, porast v novembru, decembru (verjetno zaradi viroz)
Penič Bojan	Lokacija policijske postaje in bolniški staleži policistov : diplomska naloga	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Obremenitve policijske postaje z odsotnostmi zaradi bolezni in nesreč pri delu in izven dela, porodniškim dopustom	PP Lj- Center= 128 (11 vodstvenih delavcev, 22 lokalnih kriminalistov, 7 vodij policijskih okolišev, 8 stalnih dežurnih, 77 policistov); PP Trbovlje= 28 (3 vodstveni delavci, 4 lokalni kriminalisti, 5 stalnih dežurnih, 2 vodji policijskega okoliša, 14 policistov)	popisna dokumentacija bolniškega staleža	Število izgubljenih dni na zaposlenega je večje na PP Lj-Center (več kot 15 policistov na dan odsotnih v 3 mes) kot PP Trbovlje, več absentizma je na policista kot na vodstvenega delavca v obeh PP; več absentizma pri policistih opazovalcih in vodjih patrol kot pri vodjih policijskih okolišev v obeh PP; največ absentizma je pozimi in najmanj poleti v obeh PP; pri policistih glede na vodje polic. okolišev je absentizem verjetno pogojen s pridobivanjem prostih dni in ne zaradi bolezni
Peteh Anita	Izogrevanje fizioterapevta na delovnem mestu =	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za fizioterapijo, LJ	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	pregled domače in tuje literature na področju izogrevanja od leta 1998 do 2004 s poudarkom na 2000 do 2004			
Petek Aleš	Absentizem in fluktuacija v podjetju RTH, d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Petojevič Stanka	Zadovoljstvo pri delu delovnih invalidov	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Plevel Jožica	Strategije spoprijemanja s stresom pri knjižničarju šolske knjižnice : diplomsko delo	Filozofska fak., Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stresno ogroženost šolskih knjižničarjev, dejavnike stresa, strategije spoprijemanja s stresom , povezanost med stresnimi dejavniki in strategijami spoprijemanja s stresom	n= 46 osnovnošolskih knjižničarjev, starih 28-55 let, povprečna delovna doba 13,5 let	Lestvica za oceno dejavnikov, ki vplivajo na stres v šolski knjižnici (Plevel, Zabukovec, 2005) Lestvica za oceno strategij spoprijemanja s stresom (Powell, 1999)	Knjižničarji dajejo enotne ocene, da so zmerno stresno obremenjeni Najbolj obremenjujoči dejavniki: uporabniki, delovni pogoji, odnosi s sodelavci knjižarji le občasno uporabljajo načine spoprijemanja s stresom, ki se povezujejo s samozavestjo, prilagojenostjo, upravljanjem s časom, skrbjo zase; pogosteje uporabljajo strategije racionalnega razmišljanja,ustvarjanje medsebojnih odnosov stresni dejavniki in strategije spoprijemanja s stresom niso korelirale, le pogoji dela in skrb zase sta negativno korelirala
Podhostnik Ana	Absentizem v zdravstvu v RS Sloveniji od leta 1998 do 2002 : magistrska naloga	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	magistrska naloga	FAKULTETA				
Porč Jasmina	Pogled socialnih delavk in delavcev idrijske občine na svoj poklic in delo	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti mnenje socialnih delavk o svojem poklicu, kvaliteto delovnega življenja, načine soočanja s stresom	N= 6 socialnih delavk Idrijske občine: CSD, Dom upokoencev, Zveza prijateljev mladine, Zavod za zaposlovanje, Psihiatrična bolnišnica, delovna organizacija Kolektor delovna doba= 0,5 leta-19 let menjava službe= 4 delavke 2-krat, 2 več kot dvakrat	odprti intervju	Zadovoljstvo z delom: zadovoljne zadovoljstvo s plačo: večinoma nezadovoljne status na delovnem mestu: njihovo delo je cenjeno in prepoznano možnost dodatnega izobraževanja je pri vseh na voljo odnosi s sodelavci: odprti, sodelujoči, nudijo oporo vpliv na pomembne odločitve: omejen vpliv, vezan na njihove delovne naloge, ponavadi skupina sprejema odločitve občutek obremenjenosti zaradi dela: pri večini ni prisoten ali le občasno
Praprotnik Vera	Psihološke posledice hrupa	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Št. 5 (2005), str. 36-37.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Primožič Simona	Sindrom izgorevanja pri negovalkah v domovih za starejše občane : diplomsko delo	FF, Oddelek za psihologijo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	izmeriti stopnjo izgorelosti, preveriti povezanost sindroma izgorelosti z zadovoljstvom pri delu in s psihosomatskimi simptomi, ugotoviti glavne značilnosti sindroma izgorevanja pri negovalkah v domovih za starejše občane na Slovenskem	N=50; udeleženke iz petih domov za starejše občane v Sloveniji, ki so bile zaposlene na delovnem mestu bolničarja oz. negovalke	vprašalniki: Vprašalnik izgorelosti C. Maslach MBI (Maslach in Jackson, 1979, v Penko 1994), Vprašalnik zadovoljstva pri delu JDI (Smith, Kendall, Hulin, 1969, v Konrad, 1994). Ček lista psihosomatskih motenj, sestavljena na podlagi Englove klasifikacije psihosomatskih motenj; strukturiran intervju, socialnodemografska vprašanja	udeleženke mlajše od 33 let redkeje doživljajo izgorelost od starejših negovalk, odnos med delovno dobo in izgorelostjo nelinearen - najbolj ogrožene tiste, ki delajo kot negovalke več kot 10 let in manj kot 20 let, tretjina udeleženk (17 od 48) doživlja izgorelost zmerno oz. zelo pogosto, dobra polovica (25 od 48) pa zmerno oz. zelo intenzivno; skupno zadovoljstvo na delovnem mestu se statistično pomembno in neg.povezuje z intenzivnostjo doživljanja izgorelosti (stat.pomembno povezanost med zadovoljstvom in intenziteto doživljanja izgorelosti ,ne pa tudi med zadovoljstvom in pogostostjo doživljanja izgorelosti) ; stat. pomembna poz. povezanost med čustveno izčrpanostjo in psihosomatskimi simptomi v preteklosti/v preteklih 12 mes; udeleženke brez telesnih težav so redkeje in maj čustveno izčrpene, redkeje imajo občutke depersonalizacije, v splošnem redkeje in maj izgorele; udeleženke z duševnimi težavami so pogostejše in bolj intenzivno čustveno izčrpene od udeleženk brez duševnih težav in bolezn
Rančigaj Katja	Zadovoljstvo pri delu pri paznikih v slovenskih zaporih : subkultura paznikov	Univerza v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Zadovoljstvo z delom pri paznikih v slovenskih zaporih, ocena lastne uspešnosti, odnosov za nadrejenimi, zaporniki; dejavniki zadovoljstva z delom	anketni vprašalnik	N=108 pooblaščenih uradnih oseb slovenskih zaporov; 40 paznikov Zavoda za prestajanje kazni zapora Dob, 24 paznikov zavoda za prestajanje kazni zapora LJ, 14 paznikov Zavoda za prestajanje kazni zapora Koper, 16 paznikov Zavoda za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje, 2 paznika Odprtega oddelka Slovenska vas, 12 paznikov ZPKZ LJ, oddelek Radovljica; 98%paznikov je moških, M starost=44 let	Ponovna odločitev za poklic paznika: polovica jih verjetno ne bi izbrala istega poklica Zadovoljstvo z delom: 51% zadovoljnih z delom, 30% srednje zadovoljnih Samooocena uspešnosti pri delu: 66% precej uspešnih, 32% povprečno uspešnih Razumevanje z nadrejenimi in goljenci: 60% dobro Možnost dobiti zaposlitev izven zapora: 39% takoj zamenjali, 46% bi jih mogoče zamenjalo Dejavniki zadovoljstva pri delu: 72% nezadovoljnih z zaščito pravic zaposlenih, 60% nezadovoljnih z varnostjo pri delu, sistemom napredovanja in delovnimi pogoji; 65% zadovoljnih s pripadnostjo delovni skupini, 59% zadovoljnih z odnosom z neposrednim vodjo, 41% zadovoljnih z medosebnimi odnosi Pomembnost dejavnikov dela: zanimivo delo,samostojnost pri delu, dobri odnosi s sodelavci in nadrejenimi, varnost zaposlitve,možnost napredovanja, višina osebnega dohodka, vpliv na organizacijo dela (pomebni za 83% do 95% zaposlenih)
Reščič Lucija	Timsko in skupinsko delo ter zadovoljstvo pri delu	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo zadovoljstva, s poudarkom na timskem delu, na OŠ in na Upravnih enoti	n= 41 učitelj OŠ Trebnje in 9 zaposlenih na Upravnih enoti Trebnje, 41 žensk, 3 moški, z višjo , visoko strokovno ali uni izobrazbo		Samostojnost pri delu: največ anketiranih, tj. 42%, dela po navodilih vodje, ostali imajo timsko in skupinsko delo, ali pa so samostojni pri delu (12,5% zaposlenih). 66% zaposlenih za reševanje konfliktov uporablja arumentacijo. Kot najbolj značilno za timsko delo navajajo prosto izrekanje mnenj, načrtovanje ciljev in reševanje konfliktov, netekmovalni duh. Med oceno kvalitete timskega dela proti skupinskemu in samostojnemu delu ni razlik. Najpogostejši način dogovarjanja o ciljih je skupaj z vodjem in sodelavci. Dejavniki dela, s katerimi so zaposleni najmanj zadovoljni, so: odsotnost pohval, neprimerna plača, nejasna navodila. Najbolj so zadovoljni z dobrim poznavanjem ciljev in jasnimi rezultati dela. Ni razlik v zadovoljstvu z delom pri timskem delu proti skupinskem+ individualnem delu. Glede na zastopanost posameznih vlog v timskem delu je največ zaposlenih primernih za vlogo dovrševalca, usklajevalca, iskalca virov informacij, inovatorja, primanjkuje pa strokovnjakov, opazovalcev in motivatorjev. Večina zaposlenih je zadovoljnih s svojim delom, še zlasti v starostni skupini nad 40 let.Večina jih je tudi zadovoljnih z življenjem nasplošno, najbolj v starostni skupini 20-40 let.
Rode N.	Socialno delo kot posrednik med življenjskih svetom in sistemom	Ljubljana: FDV	2005	doktorska disertacija	FAKULTETA		represntativen vzorec socialnih delavk zaposlenih v javnih zavodih v SLO		zaposleni v javnih zavodih najbolj zadovoljni z zanimivostjo dela in s svobodo pri delu, sledijo organizacijski dejavniki, najmanj zadovoljni pa z zunanji dejavniki koz plača in ugled dela.
Ručigaj Tina	Stres na delovnem mestu : primer Institut "Jožef Štefan" : diplomsko delo	FDV	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje dejavnikov stresa na IJS	N=219 zaposlenih na IJS (po spolu pribli polovica M in polovica Ž)	anketni vprašalnik	večina občasno doživlja delo kot stresno - ženske pomembno bolj stresno, zaposleni z otroki pomembno bolj stresno, vodje pomembno bolj stresno, v starosti 46 do 65 pomembno bolj stresno kot v starosti 35 do 46, ni razlik glede na kraj bivanja; 60% meni, da je delo bolj stresno kot pred leti; najpomembnejši vzroki stresa: časovne stiske, neorganiziranost, preobremenjenost; najpogostejši simptomi stresa: padec odpornosti, nespečnost; strategije spoprijemanja: šport, zdrava prehrana, določanje prednostnih nalog
Rupnik Martin	Povezanost vertikalnega in horizontalnega komuniciranja z zadovoljstvom policistov pri delu na Policijski upravi Ljubljana	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Oceniti komunikacijske dejavnike (vertikalno in horizontalno komuniciranje) in njihov vpliv na zadovoljstvo pri delu policistov	N= 100 policistov Policijske uprave LJ, M= 90, Ž=10, M starost= 29,8 let, M delovna doba v policiji= 8,68 let	anketni vprašalnik (Gorenak, 2004): vertikalno komuniciranje, interpersonalne kompetence nadrejenih in sodelavce, horizontalno komuniciranje, zadovoljstvo pri delu	Zadovoljstvo z delom:M= 2,93 (od 5), SD= 0,45 podpovprečno zadovoljni z delom Dejavniki največjega zadovoljstva (povprečne ocene od 3,73 do 3,51): interpersonalne kompetence nadrejenih in sodelavce, horizontalno komuniciranje starost in dolžina delovne dobev policiji v povezavi s stilom komuniciranja in interpersonalnimi kompetencami: starejši in tisti z več delovne dobe bolj pozitivno ocenjujejo vertikalno komuniciranje, interpersonalne kompetence nadrejenih in manj pozitivno horizontalno komuniciranje višja stopnja izobrazbe (višja šola) se povezuje z večjim zadovoljstvom z vertikalnim in horizontalnim komuniciranjem (glede na tiste z visoko in srednjo šolo) zadovoljstvo z vertikalnim komuniciranjem je pomembno pojasnilo 30,3% variance zadovoljstva z delom

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Selišnik Franjo	Povezanost med organizacijskim komuniciranjem in zadovoljstvom policistov in policistk pri delu na PU Celje	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti povezanost med organizacijskim komuniciranjem in zadovoljstvom pri delu policistov	N=100 policistov Policijske uprave Celje, M=89, Ž=11; M starost= 29,8 let, M delovna doba v policiji= 5,38 let	anketni vprašalnik (Gorenak, 2004); vertikalno komuniciranje, interpersonalne kompetence nadrejenih in sodelavce, horizontalno komuniciranje, zadovoljstvo pri delu	Zadovoljstvo z delom: M= 2,76; policisti pod povprečno zadovoljni z delom starost in dolžina delovne dobe v policiji negativno korelira z zadovoljstvom z interpersonalnimi kompetencami nadrejenih vertikalno komuniciranje je pomemben prediktor zadovoljstva z delom, pojasni 32,3% variance zadovoljstva horizontalno komuniciranje nekoliko bolje (vendar še vedno povprečno) ocenjeno kot vertikalno (pomanjkanje pohval, ni spodbud samoiniciativnosti pri pobudah in predlogih s strani podrejenih, premalo prizadevanja za motiviranje podrejenih, podrejeni je neenakopravni sogovornik, premalo upošteva predloge podrejeni, ni spodbude k ustvarjalnosti, premalo poslušanja podrejenih)
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v Vzdrževanju : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2005	2005	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v programu MEKOM : (poročilo o anketi)	Velenje : Gorenje, d.d., 2005	2005	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v programu KA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2005	2005	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Skubic Špela	Stresne situacije in storilnost zaposlenih v podjetju IBM Slovenija d.o.o.	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stanje delovne obremenjenosti zaposlenih in in ukrepe proti stresu na organizacijski ravni pri zaposlenih v IBM-u	N= 9; 4 managerji in 4 zaposlene, vodja kadrovske službe v podjetju IBM Slovenija d.o.o.; starost od 27 do 47 let;	intervju-kvalitativna obdelava	managerji menijo, da so zaposleni obremenjeni zaradi specifičnosti in zahtevnosti dela in posledično nedoseganja rezultatov zaposlene poročajo o največji obremenjenosti ob delovnih špicah ob koncu četrtertletij, drugače o obremenjenosti ne poročajo prisotno je redno merjenje storilnosti in uspešnosti (opportunity-poslovna priložnost in revenue-dobiček), nedoseganje rezultatov se sanira preko pogovorov, kjer se odpravlja vzroke neuspeha managerji in zaposlene se strinjajo, da morajo biti managerji na razpolago zaposlenim in imeti dobro komunikacijo z njimi managerji delovno klimo in dobre odnose vzdržujejo z dobrim zgledom, svetovanjem, pogovori, izobraževanju, team buildingi (zaposlene skladno s tem poročajo, da delajo v prijetnem okolju in da je komunikacija odprta) zaposlene menijo, da je dober odnos s sodelavci in managerjem pomemben motivator, izpostavljajo tudi pomen finančne nagrade za dobro opravljeno delo managerji in zaposlene podobno preživljajo prosti čas (šport, družina) in imajo občutek, da lahko krmarijo med delom in prostim časom zaposlene si želijo še: večjo uravnoteženost po spolu v delovnih timih, olajšave za matere z majhnimi otroki, večji pregled nad razvojem kariere IBM ima razvite programe za lajšanje delovnih obremenitev: najbolj popularni so fleksibilni delovni čas, delo od doma, športni program IBM Fit
Sodja Tanja	Pojavljanje in preprečevanje škodljivega stresa na delovnem mestu	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati stresne dejavnike v 3 turističnih panogah	N= 150 zaposlenih v3 turističnih panogah: 50 zaposlenih v turističnih agencijah in turističnih društvih, 50 turističnih vodnikov in spremljevalcev, 50 v hotelirstvu, 98 žensk, 52 moških, , tretjina starih do 25 let, tretjina 26-32 let		V hotelirstvu se ze 68% zaposlenih strinja, da stres vpliva na delovno uspešnost, medtem ko se s tem strinja le tretjina zaposlenih kot turistični vodniki ali v agencijah. Pogosta znamenja stresa, ki jih navaja več kot polovica zaposlenih, so: plitko dihanje, prekomerno uživanje kave/cigarete, utrujenost, naveličanost, ti simptomi so podobno izraženih pri vseh 3 panogah. Največ odsotnih in najdaljše odsotnosti zaradi bolezni/poškodb je v hotelirstvu (34%), najmanj pa med turističnimi vodniki in spremljevalci /14%). Z delovnimi pogoji so najmanj zadovoljni turistični vodniki (80%), najbolj pa turistične agencije/hoteli. V hotelih so odnosi s sodelavci najboljši, najslabši pa v turističnih agencijah in društvih. Priznanje za dobro opravljeno delo dobi približno polovica zaposlenih, najmanj v hotelih. Količina odgovornosti je največja pri turističnih vodičih, najmanj pa v turističnih agencijah. S plačo velika večina zaposlenih v nobeni panogi ni zadovoljna. 63% zaposlenih meni, da delo ustreza njihovim sposobnostim, priložnosti za napredovanje so v vseh panogah majhne, najmanj priložnosti pa imajo turistični vodniki (12%), kjer je tudi upoštevanje predlogov s strani zaposlenih najslabše. Preobremenjene z delovnimi obveznostmi se čuti 70% zaposlenih, največ turističnih vodnikov (86%), kjer je tudi socialna varnost zaposlitve najbolj vprašljiva (za 54%), v celotnem vzorcu pa varnost zaposlitve skrbi tretjino zaposlenih. Turistični vodniki si najbolj želijo izobraževanj o stresu, turistične agencije in hoteli pa organiziranih on-site masaž. 82% turističnih vodnikov meni, da zna poskrbeti za svojo sprostitve in pravilno prehrano, pri čemer so najslabši glede tega hotelirji.
Sorec Alenka	Stres in obremenitve zaposlenih v posebnem socialnovarstvenem zavodu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike stresa, načine obvladovanja stresa, vpliv delovnega stresa na kliente, vpliv bolniške odsotnosti na doživljanje stresa	N= 17 zaposlenih v Domu Nike Pokorn Grmovje	kvalitativni intervju	opis delovnega mesta: raznoliko, zanimivo, timsko delo, vključuje dodatno izobraževanje, dobro organizirano, dobri pogoji dela, premalo plačano stresni dejavniki dela: prevelik obseg, časovni roki, prostorska stiska, premalo individualnega dela, prehitro tempo dela, izmnsko delo (nedelje, prazniki), zahtevni klienti znaki stresa: nemir, razdražljivost, netolerantnost, napetost, nezadovoljstvo, utrujenost zaposleni ne občutijo posledic dolgotrajnega stresa obvladovanje stresnih situacij: globoko dihanje-sprostitve, rekreacija, pogovor, hobiji predlogi za zmanjšanje stresa: zaposlitev dodatne delovne sile, povečati timsko delo, pohvale, primerni prostori, strokovni izleti
Sovič Ksenija	Vpliv dejavnikov na delovne vrednote, zadovoljstvo in počutje pri delu s primerom razvojnega oddelka podjetja	Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2005	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	kvalitativna analiza vzrokov za fluktuacijo v razvojnem oddelku večjega proizvodnega podjetja		kvalitativna študija (opazovanje)	visoka nepredvidena fluktuacija mladih delavcev: vzroki - niza plača, pomanjkanje delovnih pripomočkov, neprimeren delovni prostor, pomanjkanje občutka vrednosti in cenjenosti dela
Sovič Ksenija	Vpliv dejavnikov na delovne vrednote, zadovoljstvo in počutje pri delu	Informacijski bilten: bilten strokovnih infromacij Gorenja. - ISSN 1408-7197 Letn. 14, št. 10 (okt. 2005), str. 10-18.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE	ugotavljanje vzrokov za večjo fluktuacijo v razvojnem oddelku Gorenja	zaposleni v oddelku razvoja (N=	intervjuji študija	vzroki za prekinitev delonega razmerja: slaba plača, neurejen, neprimeren delovni prostor (veliko ljudi v enem prostoru), pomanjkanje občutka vrednosti in cenjenosti, pomanjkanje delovnih pripomočkov (premalo računalnikov)
Stegar Eva	Telesna dejavnost za zdravje - tudi na delovnem mestu	Zbornik referatov / Strokovni posvet Gibanje za zdravje odraslih - stanje, problemi, podporna okolja, Ljubljana, 10. maj 2005. - Ljubljana : Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, 2005. - ISBN 961-6202-60-X. - Str. 1-3.	2005	strokovni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Pripravljenost delodajalcev na izvajanje programov promocije zdravja in njihovodnos do zdravja = Willingness of managers to implement health promotion programmes and their attitude towards health	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 4, št. 1 (2005), str. 135-167.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotoviti stališča menedžmenta v slo podjetjih do zdravja in odnos do promocije zdravja na delovnem mestu (v okviru projekta Čili za delo - rezultati osnova za oblikovanje izobraževalnih modulov projekta Phare)	N=1637 direktorjev in direktoric (30% odziv); velikost podjetja: 54% mala, 40 srednja, 7% velika; dejavnost podjetja: 30% izobraževalna ustanova, 17% predelovalna dejavnost, 8% trgovina, 8% zdravstvo, soc.varstvo, 8% storitvene dej., 7% gradbeništvo;	anketni vprašalnik	rangiranje vrednot: družina, zdravje, delo; 2/3 ocenjuje svoje zdravje kot dobro; 70% ocenjuje zdravje delavcev kot dobro (podobno kot ocenjujejo lastno zdravje); 70% meni, da delo, ki ga opravljajo zaposleni, vpliva na njihovo zdravje; 75% meni, da zdravje zaposlenih vpliva na kakovost storitev, gospodarsko uspešnost podjetja, zadovoljstvo strank, kakovost izdelkov, javno podoba podjetja; večina se strinja, da motivacija delavcev vpliva na uspešnost, zadovoljstvo pri delu poz.vpliva na počutje in zdravje, za lastno zdravje lahko naredi največ vsak sam, 75% se strinja, da je lahko BS odraz slabih delovnih razmer; 70% meni, da bi se dalo zdravje zaposlenih v njihovem podjetju izboljšati; 70% podjetij izvaja toliko izobraževanj, usposabljanj, kot je predpisano v zakonu, 25% več; 50% obravnava stanje zdravja in varnosti v podjetju po potrebi (pomembno pogostejše v podjetjih, kjer direktor meni, da delavci opravljajo težka dela); 50% še nikoli ni bilo na preventivnem zdravstvenem pregledu za menedžerje, 10% pošilj delavce na preventivne zdravstvene preglede v skladu z navodili o oceni tveganja; 54% meni, da delavci srednje skrbijo za zdravje in varnost; 25% izvajali projekte promocije zdravja; 2/3 vključuje podjetja v program izboljšanja zdravja in varnosti, če bi obstajal (pomembno pogostejše tisti, ki menijo, da se da zdravje zaposlenih izboljšati, so že imeli program P2); 90% bilo pripravljenih investirati v zdravje delavcev
Strnad Saša	Stres na delovnem mestu (primer Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v Ljubljani) : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa pri zaposlenih na vrhovnem sodišču RS	N=30 zaposlenih na vrhovnem sodišču (večina več kot 16 let skupne delovne dobe, na tem delovnem mestu do 5 let)	anketni vprašalnik	delo nekoliko stresno (40%), delo kot izziv (60%); na delovnem mestu se počutijo varne, večinoma zadovoljiv pretok informacij, možnost sodelovanja pri odločanju, se zavedajo svojih zadožitvev in odgovornosti, včasih premalo časa in preveč dela, pohvala nadrejenega; srednje možnosti napredovanja, zadovoljivi odnosi s sodelavci, ne poročajo o konfliktu med delom in družino; reševanje stresnih situacij - sodelavci, pretekle izkušnje, sodelovanje z nadrejenimi, reševanje s pomočjo strokovne službe postavljeno na zadnje mesto
Svetin Irena	Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrtletje 2005	Statistične informacije. 7, Trg dela. 7, Labour market. - ISSN 1408-8886. - št. 68/30 (8. oktober 2005), 7 str.	2005		DRUGO	analiza usklajevanja dela in poklicnega življenja pri zaposlenih v SLO v letih 2004 in 2005		anketa o delovni sili, ki jo je izvajal statistični urad	med 2004 in 2005 zaradi bolezni ali poškodb družinskega člana odsotnih z dela 104 tisoč delovno aktivnih prebivalcev, v večini primerov je bila ta odsotnost plačana; leta 2005 je imelo nekoliko manj kot 80% delovno aktivnih preb. Možnost, da si zaradi družinskih obveznosti vzamejo kakšen prost dan, manjkajoče ure pa pozneje nadomestijo z dodatnim delom; leta 2005 je nekoliko več kot 80% delovno aktivnih prebivalcev lahko prišlo na delo vsaj uro ali dve pozneje oz. zapustilo delovno mesto vsaj uro prej zaradi družinskih obveznosti; VARSTVO OTROK do 15 let: 1/3 vrtci, podaljšano bivanje ali varuške, 1/4 eden od staršev, 1/4 sorodniki, prijatelji;
Šakanović Zlatko	Vodenje kot dimenzija organizacijske klime v slovenski policiji	Univ. Maribor, Fak.za organizacijske vede	2005	specialistična naloga	FAKULTETA				
Ščuka Viljem	Izgorelost	Zbornik predavanj / Zbornica zdravstvene nege Slovenije, Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene nege Slovenije, 2005. - Str. 1-18.	2005	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Šešok Janja, Sedlak Sabina	Analiza začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb in zastrupitev, ki jih pripisujemo alkoholu, v Sloveniji, v obdobju od 1997 do 2003	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 50, št. 6 (2005), str. 38-45.	2005	znanstveni prispevek (KRATKI)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza začasne odsotnosti z dela zaradi alkoholi pripisljivih vzrokov v obdobju 1997-2003			DELEŽ BS v skupnem številu odsotnosti zaradi vseh vzrokov: približno enak v vseh letih 0,3%, najmanjši 2003 (0,26%), največji 2000 (0,29%), najpomembnejša vzroka odsotnosti: sindrom odvisnosti od alkohola in alkoholna bolezen jeter - pri alkoholni bolezni jeter trend zmanjševanja, pri sindromu odvisnosti trend povečevanja ; pri ženskah v povprečju Skrat nižji kot pri moških; povprečna vrednost v regiji najvišja v novogoriški regiji (0,8), sladita maroborska in murskosoboška, najnižja v ljubljanski; ŠTEVILO ODSOTNOSTI Z DELA NA 1000 ZAPOSLENIH: zniževanje od 1997 do 2002, 2003 nekoliko naraste; najvišji: rudarstvo, oskrba z elektriko, plinom in vodo, gradbeništvo, kmetijstvo (v teh panogah zaposlenih 13,2% delavcev, ki v opazovanem obdobju prispevajo 64% primerov odsotnosti na 1000 zaposlenih) ; najnižji: finančno posredništvo; ŠTEVILO DNI: od leta 2000 se delež alkohola pripisljivih delovnih dni zmanjšuje; POVP. TRAJANJE ENE ODSOTNOSTI: povpr. opazovanega obdobja 41,7 dni, kar je za 23,4 dneva daljše od povprečja za vse vzroke skupaj; STROŠKI začasne odsotnosti: povečevanje (razen 1999 in 2001)
Šešok Janja, Sedlak Sabina	Težave pri ugotavljanju z alkoholom povezanih poškodb = Difficulties in identifying injuries caused by alcohol	Bilten. - ISSN 1318-2927. - Letn. 21, izredna št. (2005), str. 23.	2005	strokovni prispevek (KONF-povz)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Šinkovec Lidija	Stres zaposlenih v podjetju Golte d.o.o.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Šubelj Biserka	Stimulacije pri obračunu bolniškega staleža	Plače in kadri. - ISSN 1854-0821. - št. 12 (6. jun. 2005), str. 4-5.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE	primer izračuna nadomestila plače ob bolniški odsotnosti			
Šubelj Biserka	Pravica do nadomestila v primeru bolezni ali nege družinskega člana v primeru krajšega delovnega časa	Plače in kadri. - ISSN 1854-0821. - št. 18 (29. avg. 2005), str. 8.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE	nadomestilo v primeru nege družinskega člana, ko gre za krajši delovni čas			
Tekavec Petra	Delovni pogoji in odnosi v programu HZA : april 2005	Velenje : Gorenje, d.d., 2005	2005	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Teržan Metka	Promocija zdravja na delovnem mestu	Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2005 / [organizator Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje. - Ljubljana : Univerza v Ljubljani, Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2005. - ISBN 961-6264-64-8. - Str. 151-162.	2005	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Tesić Adriana	Etičnost downsizinga	Fakulteta za management	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstavitev načinov downsizinga, razlogov zanj in primerov iz SLO (Rogaška, droga kolinska)		študija primera	v SLO nekritično posnemanje tujih podjetij in praks; Droga Kolinska - 2005 po združitvi se delovna mesta podvajajo, izvajanja programa razreševanja presežnih delavcev (uprava, svet delavcev in sindikat) - izpolnjujejo pogoje za upokožitev, sam želijo zapustiti ob odpravi; nov val odpuščenja ob opuščanju programov, preselitvi v tujino; Rogaška - 2005 v prisilni poravnavi, sanacija predvideva odpuščenje 200 delavcev

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Tomašič Helena	Fluktuacija in absenteizem v Kmetijski zadrugi Metlika, z o. o. : diplomsko naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati fluktuacijo in absenteizem v Kmetijski Zadrugi Metlika	n= kadrovska evidenca 160 zaposlenih v KZ Metlika		Analiza subjektivne fluktuacije v letu 2002 kaže, da ne KZ Metlika zapustilo 26% (5) delavcev, starih 26-30 let, 21% (4) delavcev, starih 2. 1-25 let. Največ delavcev, ki je odšlo, ima 11-15 let delovne dobe (30,%) in s kvalificirano izobrazbo. Analiza objektivne fluktuacije kaže, da je največji delež fluktuacije v letu 2002 zaradi prenehanja delovnega razmerja (39%), upokojitve (35%), in odhoda v vojsko (13%). Glede na vrsto absenteizma gre 61% ur odsotnosti na račun neizogibnega absenteizma in 39% ur na račun izogibnega absenteizma. Glede na izogibni absenteizem je bil največji izostanek aprila in septembra (9-8%). Večina bolniških izhaja iz poškodb pri delu, sledi nega otroka. 150 delovnih dni je bilo izgubljenih zaradi poškodb v programu meso (klavnica), sledi program vino (vinogradi), najpogostejši vzroki za poškodbe so slabi delovni pogoji in utrujenost. Največji del neizogibnega absenteizma je bil zaradi dopustov in praznikov v juliju (16%), in septembru (15%), najnižji pa v marcu.
Tomori Martina	Družinski zdravnik in odnosi v družini =	Kakovostna obravnava bolnika v družinski medicini / [uredile Danica Rotar-Pavlič, Nena Kopčavar-Guček, Davorina Petek]. - Ljubljana : Združenje zdravnikov družinske medicine : Zavod za razvoj družinske medicine, 2005. - Zbirka PIP. - ISBN 961-6526-07-3 Str. 36-38.	2005	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Treven Sonja	Usposabljanje zaposlenih za premagovanje stresa	Andragoška spoznanja. - ISSN 1318-5160 Letn. 11, št. 4 (2005), str. 69-76.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	FAKULTETA				
Treven Sonja	Preprečevanje stresa v delovnem okolju	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 38, št. 6 (jun. 2005), str. 295-301.	2005	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA				
Treven Sonja	Premagovanje stresa	Ljubljana : GV založba	2005	znanstvena monografija	ZALOŽBA				
Trstenjak Alenka	Premagovanje stresa v organizacijah	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kaj je stres, kakšne vrste poznamo, povzročitelji, resnost problema v organiz., obvladovanje, odpravljanje posledic v organiz.; na kakšen način se preprečevanje stresa v organizacijah lotevajo v tujih državah, kako je problem povezan z izogrevanjem		poslovna raziskava - vsakdanja poslovanja organizacij in njihovega odnosa do stresa zaposlenih; statistična ekonomska raziskava - predstavitev trenutnih razmer v organizacijah; spoznanja, stališča, rezultati domačih, tujih raziskav	
Tršelič Anton	Stres in način soočanja s stresom pri delu z ljudmi	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa in načinov soočanja s stresom pri delu z ljudmi	N=62 zaposlenih v UE krško, Davčna uprava Brežice, občina krško, zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje NM, ZZS LJ (82% ž)	anketni vprašalnik	najbolj stresni dejavniki (cca 60% jih ocenjuje kot zmerno ali zelo stresne): premalo spodbude in podpore, slabi odnosi s sodelavci in vodstvom, slab odnos strank do javnih uslužbencev, strah pred napako, časovni pritiski in roki, preobremenjenost z delom, preveč administrativnega dela, nejasno opredeljena vloga, premalo priznanja za opravljeno delo, veliko strank/herealna pričakovanja strank/težave strank, strah prd izgubo zaposlitve; večina zadovoljna ob zadovoljstvu strank, podpori sodelavcev, občutku koristnosti
Turk Tadeja	Komuniciranje v delovni skupini : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preveriti, kakšno je komuniciranje v delovni skupini	N=30, zaposleni v komunalnem podjetju Vrhnika na področju administracije	sestavljen vprašalnik: splošno komuniciranje, sestanki kot oblika poslovnega komuniciranja, redni letni razgovor, konflikt in njegovo reševanje, povezanost dela s stresom, kako podjetje skrbi za zaposlene	opisni rezultati: delovno mesto je monotono (40%), polno napetosti in stresov (32%), vodilni upoštevajo predloge zaposlenih (70%), redni letni razgovori z zaposlenimi (87% ne), konflikti (70% da), vzroki konfliktov: neučinkovito komuniciranje (30%), medsebojna trenja (20%); največji dejavniki stresa: medsebojni odnosi (33%), opredelitev vlog v organizaciji (20%), organizacijska struktura in kultura (17%); delo za zaposlene obremenjuje: zelo pogosto (37%), pogosto (30%), kako organizacija skrbi za spoprijemanje s stresom: 27% sploh ne skrbi, 23% posameznik je prepuščen kolektivu in sebi
Urevec Tina	Indikatorji socialne klime v delovnih okoljih : diplomsko delo	Univ. Ljubljana, Fak. za družbene vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	empirična analiza indikatorjev socialne klime v delovnem okolju	N=100 zaposlenih iz različnih sektorjev, različne starosti, približno uravnoteženo po spolu	anketni vprašalnik	v povprečju relativno visoko ocenjujejo vse dimenzije organizacijske klime (povpr. ocene od 3,2 do 3,6); najnižje ocenjene dimenzije (3,2): lojalnost, reševanje konfliktov; najvišje ocenjujejo (3,4-3,6): zadovoljstvo, motivacijo, solidarnost,odnose, pripadnost; večina nikoli, redko, včasih razmišlja o menjavi delovnega mesta - najpogostejše sicer zaradi slabih možnosti napredovanja, slabe plače, slabega vodstva; večina v letu 2004 izostala z dela zaradi bolezni; stat. pomembne visoke povezanosti: vzdušje-konflikti (0,6), odnosi-konflikti (0,7), vzdušje-zadovoljstvo (0,6), odnosi-zadovoljstvo (0,7), vzdušje/odnosi-fluktuacija (-0,4), absenteizem se ne povezuje pomembno z vzdušjem/odnosi
Velikonja Zdenka	Medosebni odnosi in zadovoljstvo pri delu	Leila, višja strokovna šola za poslovne sekretarje	2005	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskati zadovoljstvo zaposlenih v javnem zavodu (tudi motiviranost, organizacijska klima)	N=38; zaposleni v javnem zavodu - učitelji	sestavljeni vprašalnik: doživljanje osebnega zadovoljstva pri delu (lestvica 0-5), motivatorji po pomembnosti, demografski podatki	sorazmerno zadovoljni z možnostmi za napredovanje, delom, plačo, vodenjem, delovnimi pogoji, zavzetostjo pri delu, komunikacijo, sodelavci (povpr.4,1-3,1), vsem (100%) pomembno, da jih delo ne obremenjuje preveč, večini pomembno ali zelo pomembno, da imajo prijateljske odnose s sodelavci/so zadovoljni z delom/dobivajo visoko plačo/imajo možnosti za napredovanje/se njihova beseda upošteva pri upravljanju, izboljšanju delovnih pogojev/imajo dobre možnosti za strokovno izpopolnjevanje/imajo možnosti za rešitev stanovanjskega problema/so informirani o dogajanju v šoli
Veršaj Danica	Kakovost delovnega življenja v storitvenih organizacijah	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati kakovost delovnega življenja v organizaciji	n= 21 zaposlenih, 13 žensk, 8 moških, večina starih 26-35 let, s SŠ		Področje dela in osebnostnih pravic: večina se jih strinja, da ima dostop do informacij, delo jim je v ustvarjalen izziv, niso jim bile kršene osebne pravice na delovnem mestu. Delo je po mnenju večine dobro opredeljeno in zanimivo. Delovni pogoji so dobri, delo poteka nemoteno. Za varnost in varstvo pri delu je dobro poskrbljeno. Pri medosebnih odnosih je nekoliko problematično opravljanje, premalo je upoštevanja mnenj zaposlenih. S plačo in ugodnostmi pri delu je zadovoljnih 53% zaposlenih.
Vintar Nina	Motivacija in zadovoljstvo pri delu zaposlenih v sektorju osebnih zavarovanj Zavarovalnice Triglav, d.d., OE Ljubljana	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2005	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Vladimirov Petra	Do družine prijazi in hkrati konkurenčni? : usklajevanje dela in družinskega življenja razumemo predvsem kot vprašanje posameznikov in morda države	Manager. - ISSN 0353-8079. - Št. 3 (mar.) 2005), str. 45-46.	2005	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Vodpivec Irena, Senica Katja,	Organizacijska kultura v Skupini Gorenje	Sinergija metodologij [Elektronski vir] / uredili Jindřich Kaluža ... [et al.]. - Kranj : Moderna organizacija, 2005. - ISBN 961-232-175-2. - str. 878-889.	2005	strokovni prispevek (KONF-vabljen predavanje)	FAKULTETA	ugotoviti lastnosti prevladujoče organizacijske klime	215 zaposlenih v Skupini Gorenje, 161 moških, 90 žensk, od V. tarifnega razreda navzgor. Povprečno stari 42 let, 50% udeležencev s SŠ	anketni vprašalnik	V Gorenju d.d. so zaposleni bolj zadovoljni s plačo/nagrajevanjem/izobraževanjem, kot pa v hčerinskih podjetjih. Z odnosom in vodenjem nadrejenega so srednje zadovoljni. Zaposleni imajo dober odnos do Gorenja, sprejemajo cilje in vrednote podjetja in imajo visoko izražen odnos do dela. Prevladuje torej pozitivna klima v podjetju. Zaposleni vidijo največji razkorak med vrednotama "odnos" (želijo si ga izboljšati), in "delavnost", katere pomen želijo nekoliko zmanjšati. Želijo si manjše hierarhične organiziranosti z močnim vodjo na vrhu, večji poudarek na tisknem delu, spoštovanju dogovorov na vseh nivojih, večji socialni usmerjenosti, manj enosmerne komunikacije.
Vorina Anton	Organizacija lastnega dela = The organization of an individual	Sinergija metodologij [Elektronski vir] / uredili Jindřich Kaluža ... [et al.]. - Kranj : Moderna organizacija, 2005. - ISBN 961-232-175-2. - Str. 86-92.	2005	znanstveni prispevek (KONF-vabljen predavanje)	FAKULTETA				
Avguštin Darko	Medsebojni odnosi in konflikti v podjetju	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Babič Svetlana	Fluktuacija in absentizem na Srednji šoli za gostinstvo in turizem : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza absentizma in fluktuacije v SŠ za gostinstvo in turizem		pregled podatkov od 2002 do 2005	FLUKTUACIJA: predvsem zaradi prenehanja pogodbe za določen čas, manj se jih na novo zaposli, kot jih gre (zaradi manjšega vpisa dijakov otrebnega manj kadra); ABSENTIZEM: največ zaradi rednega letnega dopusta, sledijo boleznine in porodniške
Beč Barbara	Izgorevanje negovalnega kadra v službi splošne medicine	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA		N= 38 zaposlenih v ZD Adolfa Drolca, večinoma ženske s SŠ izobrazbo		Večina zaposlenih ima rada svoje delo, noben dejavnik dela ni posebno moteč, v največji meri jih moti preveč administrativnega dela (30% zaposlenih) in velika odgovornost (30%). 70% jih ocenjuje svoje delo kot pogosto ali vedno stresno, najbolj obremenjujoč dejavnik pa je nezadovoljstvo pacientov. 52% zaposlenih opaža napetost kot simptom stresa. 76% jih lahko pove svoje mnenje na delovnem mestu. Mnenja glede potrebnih sprememb za zmanjševanje stresa na delovnem mestu so zelo deljena med zaposlenimi. Večino zaposlenih delovne obveznosti ne bremenijo v prostem času.
Bervar Boštjan	Metode sproščanja pri delu menedžerjev : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti, katere metode sproščanja uporabljajo vodilni delavci	N=30 managerjev	anketni vprašalnik	Iz odgovorov računa obremenjenost s stresom - ocenjuje, da je cca. 3/4 managerjev pod stresom; najpogostejše metode sproščanja: počitek, skupinski športi, druženje s prijatelji, obisk gostinskih lokalov, individualni športi, savna, sprehod; trend zmanjševanja ogroženosti zaradi stresa s povečevanjem prostora aktivnosti
Bilban Marjan	Prikaz poškodb in preventivnih ukrepov (s) poudarkom na gradbeništvu). Del 2	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 51, [št.] 3 (2006), str. 26-37	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza podatkov o vseh poškodovanih, ki so se poškodovali pri delu, na poti na delo ali z dela v SLO v letu 2002, in je delodajalec prijavil poškodbo; analiza prikazuje 10 gospodarskih panog, ki so najbolj ogrožene s poškodbami			največ poškodb v gradbeništvu (4245), sledita proizvodnja kovinskih izdelkov (2249) in dejavnost javne uprave in obrambe (2053); v gradbeništvu zaposlenih 7,8% vseh zaposlenih - 12,6% vseh poškodb pri delu, 13,8% vseh izgubljenih delovnih dni, tudi največji delež škode; glede na število zaposlenih, je največ poškodb v proizvodnji kovinskih izdelkov (7,3%), vendar je število delovnih dni in posledična škoda tu manjša; najpogostejši vzrok smrtnih poškodb pri delu: poškodba v prometu ali vozilu in padec; najvišji BS zaradi poškodb in zastripcev pri delu v gozdarstvu (1,5%), sledi proizvodnja premoga (1%) in reciklaža (1%)
Bilban Marjan	Ekonomski vidik poškodb pri delu / Prikaz poškodb in preventivnih ukrepov (s) poudarkom na gradbeništvu)	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. Letn. 51, št. 2 (2006), str. 25-36.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Bojič Senad	Stres, preobremenjenost in izgorevanje medicinskih sester	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Celin Ines	Stres in izgorelost pri športnih trenerjih : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA		N= 148 slovenskih trenerjev; M= 133, Ž= 15; M starost= 37,5 let, 87 trenerjev individualni športi, 61 trenerjev ekipni športi, 24 različnih športnih panog	vprašalnik izgorelosti MBI, STAI X2 (potezna anksioznost), lestvica za ocenjevanje stresa LOS, Vprašalnik osebnosti tipa A (Friedman in Rosenman, 1974), vprašalnik o nameri za zapustitev delovnega mesta	Trenerji se ocenjujejo kot rahlo stresno ogroženi; najpogostejši stresor je pomanjkanje prostega časa prisotni znaki izgorevanja: večja čustvena izčrpanost, nižja osebna izpolnitel- večina športnih trenerjev ni izgoreli; športni trenerji v primerjavi z učitelji in šolskimi psihologi najmanj izgoreli, podobno izgoreli kot ameriški trenerji POVEZAVE: večja izgorelost- več hujših stresorjev, večje doživljanje stresa; demografske spremenljivke se z izjemo spola ne povezujejo z izgorelostjo: ženske pogostje čustveno izčrpane glede na moške, daljša delovna doba- večja osebna izpolnitel kot pri novincih osebnostni faktorji: večja potezna anksioznost in večja sovražnost/ razdražljivost- večja izgorelost na vseh dimenzijah vedenjske tendence tipa A: večja nestrpnost- večja izgorelost (razen pri osebni izpolnitvi) večja tekmovalnost- večja čustvena izčrpanost, depersonalizacija ni povezav med večjo izgorelostjo in manjšo uspešnostjo trenerjev (metodološke omejitve- neustrezen kriterij ugotavljanja uspešnosti) večja izgorelost- bolj izražen namen po zapustitvi delovnega mesta
Cerar Simon	Dejavniki, ki vplivajo na planiranje kadrov : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza dejavnikov, ki vplivajo na planiranje kadrov za podjetje Helios		izračun fluktuacije, absentizma in napredovanja v letih 2001 do 2004)	FLUKTUACIJA: ok. 5%, več prihodov kot odhodov; vzroki - delovno razmerje za določen čas, izredna odpoved, neg. ocena poskusnega dela, osebni razlogi, upokojitve; ABSENTIZEM: %BS dokaj konst., posebno v 2003 in 2004; NAPREDOVANJE: trend naraščanja št. napredovanj
Confidenti Dean	Pojav mobbinga kot posebne vrste šikaniranja v slovenski policiji	Raznolikost zagotavljanja varnosti [Elektronski vir] / VII. dnevi varstvoslovja, Bled, 31. 5.-2. 6. 2006 Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2006. - ISBN 961-6230-57-3. - str. 343-354	2006	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo šikaniranja in nezadovoljstva z delom pri policistih	N=830 policistov, 742 moških, 87 žensk	anketni vprašalnik	Najbolj moteči vidik je, da nekateri stalno dobivajo nagrade za delovno uspešnost in da nagrajevanje za opravljeno delo ni pravično. Razlike v zaznavi zadovoljstva z delom so odvisne glede na pridobitev poklica, izobrazbo in delovno dobo v policiji (slabi medosebni odnosi, nepravilno nagrajevanje). 18% anketirancev navaja, da na delovnem mestu občutijo šikaniranje.
Cvetko Aleksej	Mobbing - psihično nasilje	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 5, št. 1 (2006), str. 25-39.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Črešnar Katjuša	Mobbing, psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, koliko zaposlenih pozna pojem mobinga, katere oblike nasilja doživljajo na delovnem mestu in kateri simptomi, ki jih lahko pusti dalj časa trajajoče nasilje, so prisotni pri njih	N=186, zasebni sektor (N=63), javni sektor (N=52), spletna anketa (N=68)	anketni vprašalnik - 45 dejanj mobinga (po Leymanu) + oblike fizičnega napada: KATEGORIJE: napadi zoper izražanje in komuniciranje, ogrožanje osebnosocialnih stikov, ogrožanje in napadi zoper osebnosocialni ugled, napadi na kakovost dela, napadi zoper varnost in zdravje, spolno nadlegovanje	55% pojma mobing ne pozna, največ izvedelo za mobing preko interneta (ok.30%) in iz časopisa(ok.20%), 71% v zadnjih 6 mesecih vsaj enkrat tedensko doživljalo vsaj eno dejanje mobinga - med njimi približno polovica pojma mobing ne pozna; ženske niso bolj izpostavljene; moški bolj izpostavljeni mobingu s strani moških, za ženske ni jasnega trenda; med mobiranimi največ tistih, z delovno dobo na sedanjem delovnem mestu do 10 let (70%); izvajalci mobinga tako nadrejeni kot sodelavci; dejavniki tveganja za mobing (ok.50% zaposlenih zaznava njihovo prisotnost); stres, nepravilen sistem napredovanja, nemotiviranost delavcev, pomanjkljiva komunikacija; najpogostejše prisotni napadi zoper izražanje in komuniciranje (ok.12%, omejevanje možnosti komuniciranja, prekinjanje in jemanje besede; 6-8% kričanje zmerjanje, verbalne grožnje, kritiziranje, izmikanje stikom) in napadi na kakovost dela (6-12% nerealne, neizvedljive naloge, preveč dela, pretirano nadzorovanje dela); med simptomi najpogostejše zaznavajo (60-80%); razdražljivost, upad koncentracije, preutrujenost, prestrašenost, misel na menjava službe
Dajčman Milka	Stres medicinskih sester na Oddelku za anesteziologijo, perioperativno intenzivno terapijo in terapijo bolečine	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stanje glede stresa pri medicinskih sestrah	n= 50 zaposlenih na Oddelku za anesteziologijo, Perioperativno intenzivno terapijo in terapijo bolečine v SB MB, večinoma žensk, starih 26-45 let, s SS, 11-20 let delovne dobe		Noben simptom stresa ni posebno izstopajoč pri zaposlenih, polovica zaposlenih se občasno počuti pod stresom, polovica pa vsakodnevno. 54% zaposlenih poroča o občasni podrejenosti na delovnem mestu. 62% zaposlenih doživlja vprašanja in pritiske s strani bolniških sodelavcev, nesposobnih za delo, 40% k stresno. 60% meni, da imajo premalo možnosti odločanja na delovnem mestu. Samo 12% jih je zadovoljnih z organizacijo dela. 90% jih meni, da opravljajo delovne naloge v časovni stiski. 74% jih nima dostopa do dodatnega izobraževanja. 90% zaposlenih meni, da je na oddelku zaposlenega premalo osebja, 54% jih meni, da dolg delavnik vpliva na kakovost zasebnega življenja
Dermastija Jožica	Fluktuacija in absentizem v društvu YHD : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza absentizma in fluktuacije zaposlenih v društvu za teorijo in kulturo hendikepa YDH v letih 2003 in 2004		analiza podatkov o absentizmu in fluktuaciji za 2003 in 2004; anketni vprašalnik (N=20)	ABSENTIZEM: ustretna stopnja; odsotnost iz zdravstvenih razlogov najvišja v jesenskih in zimskih mesecih, pogostejša pri ženskah, starih od 36-40 let, srednja izobrazba; leta 2004 nižja kot 2003; FLUKTUACIJA: visoka stopnja; prevladuje pozitivna fluktuacija (ok. 60% - odhajanje delavcev, nesposobnih za delo, 40% odpoved sposobnih delavcev, kakršne potem iščemo), tretjina razmišlja o potencialni fluktuaciji: slaba plača, slabi medsebojni odnosi, slabi pogoji dela, psihičen napor, iskanje zaposlitve v svojem poklicu, možnost napredovanja in osebnega razvoja; leta 2004 nižja kot 2003; ANKETA večina zadovoljna z delom, pogoji in zahtevnost dela srednje težki, delovna uspešnost dobra, motivacija ustretna, zadovoljstvo s plačo: 2/3 srednje, 1/3 ne, srednje zadovoljni z življenjskim statusom, polovica nezadovoljna s stanovanjsko situacijo; poglavitni razlogi za BS so subjektivne narave
Dodič-Fikfak Metoda, Franko Alenka, Gazvoda Tatjana Marija, Kožuh Mitja, Molan Marija, Pelhan Bojan, Sabadin Alenka Stergar Eva, Urdih Lazar Tanja	Zdravi delavci v zdravih organizacijah : Čili za delo	Ljubljana : Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006	2006	monografska publikacija (druge monografije in druga zaključena dela)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Drobne Katja	Stres in obremenitve komercialista : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Dular Peter	Preprečevanje viktimiziranosti na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Eržen Igor	Dejavniki, ki vplivajo na planiranje kadrov (motivacija ter njen vpliv na fluktuacijo) : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti odnos top menedžmenta do podrejenih v povezavi z medosebnimi odnosi	N=105 zaposlenih iz različnih podjetij (75% M, 60% SŠ)	spletna anketa	FLUKTUACIJA: 45% prva zaposlitev, 10% druga, 25% tretja, 25% zamenjal tri do petkrat; večina starejših nad 50 let še vedno v prvi zaposlitvi, največ fluktuacij pri 30-40 letnikih; vodilo pri menjavi službe - 44% boljši delovni pogoji, 35% denar; motiv za menjavo službe ostaja isti pri vseh starostnih skupinah; 60% bi menjalo službo za službo z boljšimi odnosi in nekoliko manjšo plačo, 40% bi menjalo za službo z boljšo plačo in slabšimi odnosi; ZADOVOLJSTVO Z DELOM: 53% da, 35% lahko bi bilo bolje; MOTIVACIJA: 2/3 bi bolj kot dobra plača motivirala možnost izobraževanja; 2/3 dobilo nagrado za dobro opravljen o delo - večino javna pohvala šefa bolj motivira kot denarna nagrada; kaj najbolj motivira - 1/3 denar, 1/3 znanje, 40% bolje opravljeno delo ob boljši plači; vloga šefa: 87% kontrolira, 13% motivira, usmerja
Ferk Gregor	Motivacija in zadovoljstvo pri delu zaposlenih v hotelu	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analizirati dejavnike zadovoljstva pri delu v hotelu Habakuk	n= 42 zaposlenih v hotelu Habakuk, 67% žensk, 45% starih 26-35 let, s poklicno, SŠ ali OS, največ jih ima 4-7let delovne dobe		Večina zaposlenih je ponosnih, da so zaposleni v hotelu Habakuk, menijo, da ima podjetje soliden odnos do zaposlenih. Večina je z delom v podjetju zadovoljna, posebno z delovnim časom, s stalnostjo zaposlitve, nekoliko manj z delovnimi razmerami. Večina jih je seznanjena s cilji, politiko, strategijo, in poslovnimi izidi podjetja. Večina ocenjuje svoje delo kot pestro in zanimivo. Večina se jih strinja, da je med vodstvom in podrejenimi premalo komunikacije, obveščanje je srednje zadovoljivo, pravočasnost obveščanja je nezadovoljiva za večino. Zaposleni večinoma nimajo možnosti sodelovanja pri odločanju.Vodstvo pogosto vrši pritiske na zaposlene, polovica zaposlenih meni, da njihova mnenja niso upoštevana. Večina zaposlenih ni zadovoljnih s plačo, ki slabo pokriva življenjske stroške. Polovica zaposlenih bi bila za višjo plačo pripravljena sprejeti bolj tvegano, manj varno zaposlitev. Zaposleni so zadovoljni z možnostjo uporabe znanja in sposobnosti pri svojem delu. Večina zaposlenih ni zadovoljna z izobraževanjem v podjetju.
Frankovič Mitja	Zadovoljstvo zaposlenih na policijski postaji, vključeni v projekt samostojna policijska postaja	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	zadovoljstvo zaposlenih na policijski postaji Trebnje, ki je vključena v projekt Samostojna policijska postaja	N=22, zaposleni na policijski postaji Trebnje	anketni vprašalnik: demografski podatki, značilnosti dela, o policiji in projektu Samostojna policijska postaja; lestvica 1 (sploh ne), 2 (delno), 3 (niti da niti ne), 4 (večinoma da), 5(popolnoma)	opisni rezultati po postavkah: %, M, SD; dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo: primeren sistem dodeljevanja delovnih uspešnosti in nagrad (sploh ne 60%, delno 25%), enaki kriteriji vodstva do vseh zaposlenih (sploh ne 53%, delno 25%), pravično razdeljena delovna uspešnost za opravljeno delo (sploh ne 41%, delno 35%), samostojnost pri razporejanju časa (sploh ne 53%), medsebojni spori kratki in takoj odpravljeni (večinoma 41%), ponosen, da sem v kolektivu (niti da niti ne 52%), primerna zaščita pri delu (delno 42,2%)
Gajlot Sonja	Mobbing - psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gartner Ličar	Statistična analiza bolniškega staleža v gospodarski družbi in predlogi za izboljšave : diplomsko delo	Univerza v Ljubljani, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Varstvo pri delu in požarno varstvo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza izgubljenih delovnih dni v podjetju Elektro Gorenjska zaradi bolniškega staleža zaposlenih	leto 2004, zaposlenih 321	statistična analiza	NAJVEČJI DELEŽ IZGUBLJENIH DNI - zaradi poškodb pri delu pripada: starejšim od 45 let (1,1dni/zaposlenega)), 5. st.izobrazbe (1,66 dni/zaposlenega), moškim (0,88 dni/zaposlenega); zaradi poškodb izven dela: starejšim od 45 let (3dni/zaposlenega)), 5. st.izobrazbe (6,09 dni/zaposlenega), moškim (2,72 dni/zaposlenega); zaradi bolezni: starejšim od 45 let (7,07dni/zaposlenega)), 6. st.izobrazbe (27,31 dni/zaposlenega), ženskam (5,62 dni/zaposlenega); zaradi nege: starostna skupina od 26-35 let (0,68 dni/zaposlenega), od 36-45 let (0,28 dni/zaposlenega); ODSOTNOSTI Z DELA V POVPREČJU TRAJAJO KRAJŠI ČAS IN SE VEČKRAT PONAVLJAJO; KAZALCI V PODJETJU NE PRESEGAJO POVPREČJA V RS
Gazvoda Tatjana Marija	Vpliv življenjskega sloga in dela na zdravje delavcev doma starejših občanov	Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela [Elektronski vir] / [organizirali] FKKT, Oddelek za tehniško varnost ... [et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost, 2006. - ISBN 961-6286-73-0 str. [1-10].	2006	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA	ugotoviti razlike v življenjskem slogu/tveganem vedenju zaposlenih glede na to, ali delajo neposredno z varovanci	82 zaposlenih v Domu starejših občanov, 88% zaposlenih so ženske: medicinske sestre, socialni delavci, higieniki, zdravniki, povprečna starost: 35,8 let		Med zaposlenimi, ki ne delajo z varovanci, jih ima 50% previsoko telesno težo in med tistimi, ki delajo z varovanci, 30%. Skoraj polovica zaposlenih ocenjuje svoje zdravstveno stanje kot zelo dobro in menijo, da dovolj skrbijo za svoje zdravje. Pri tistih, ki delajo z varovanci, so najpogostejše težave s hrbenico (19%), pri drugi skupini pa visok krvni tlak (30% zaposlenih). 35% zaposlenih, ki delajo z varovanci, navaja, da so pogosto pod stresom, in le 13% tistih brez varovancev. Stres dobro obvladuje večina zaposlenih (cca 70%). Glede na količino spanja in pogostostjo dnevne rekreacije se ne razlikujejo zaposleni glede na delo z varovanci. Kajenje: 30% tistih, ki delajo z varovanci, kadi (in le 13% tistih brez varovancev).
Gerbič Veronika	Stres na delovnem mestu : primer: Podjetje ŠS d.o.o.	GEA College, Center višjih šol	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Gerenčer Matej	Stres na delovnem mestu	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za fizioterapijo, LJ	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Predstavitve rezultatov 5 slovenskih raziskav (večinoma diplome) o stresu na delovnem mestu - 1994-2005			
Gerkeš Andreja	Sindrom izgoravanja in stresogeni dejavniki pri defektologih	Univ. v Ljubljani, Pedagoška fak., Defektologija	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Golob Tanja	Dejavniki stresa v knjižnici Domžale	Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Golob Tomaž	Zadovoljstvo pripadnikov posebne policijske enote s stanjem in delom v enoti :	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva s stanjem in delom pri zaposlenih v posebni policijski enoti	N=192, zaposleni v posebni policijski enoti (10 slovenskih PU, 20 vprašalnikov vsaka)	anketni vprašalnik, 37 vprašanj: opremljenost enote, usposobljenost, medosebni odnosi med policisti, medosebni odnosi z vodstvom, odnos vodstva do dela, finančni pogoji dela - 1(splah ne) - 5 (v zelo veliki meri)	opisne statistike, korelacije, t-test, analiza variance; relativno zadovoljstvo z vsemi preučevanimi vidiki dela (povpr. ocene vidikov od 3 navgor); največje zadovoljstvo z medosebnimi odnosi (povpr. 4,14), najmanjše zadovoljstvo z opremljenostjo (povpr.3) - potek dobave nove opreme, število usposabljanj; starejši anketiranci/2 daljšo delovno dobo v policiji posebni enoti bolj pozitivno ocenjujejo usposobljenost, odnose med policisti in vodstvom in odnos vodstva (korelacije od 0,15-0,25); med policisti iz različnih PU stat.pomembne razlike v ocenah posameznih vidikov
Golob Tomaž, Gorenak Irena	Zadovoljstvo pripadnikov posebne policijske enote s stanjem in delom v enoti	Raznolikost zagotavljanja varnosti [Elektronski vir] / VII. dnevi varstvoslovja, Bled, 31. 5.-2. 6. 2006 Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2006. - ISBN961-6230-57-3. - str. 385-394.	2006	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Proučiti zadovoljstvo z opremljenostjo, usposabljanji, medsebojnimi odnosi in s plačilom za opravljeno delo pripadnikov PPE	N= 192 pripadnikov posebne policijske enote iz vseh policijskih uprav v Sloveniji	anketni vprašalnik	Pripadniki PPE so najmanj, tj. povprečno zadovoljni z opremljenostjo in finančnimi pogoji dela.Usposobljenost je korelirala z višjo starostjo, delovno dobro v policiji, v PPE in skupno delovno dobo. Odnosi med policisti in starešinami so korelirali z višjo starostjo in skupno delovno dobo. Odnos vodstva PP so dela v PPE je koreliral s starostjo, izobrazbo, delovno dobo v policiji, PPE in skupno delovno dobo.
Gorenak Irena, Pagon Milan	Vpliv organizacijskega komuniciranja na zadovoljstvo policistov pri delu	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 39, št. 4 (apr. 2006), str. 247-253.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti povezanost organizacijskega komuniciranja in zadovoljstva pri delu	N=388 policistov in policijskih uprav po SLO (CE, SG, MB, MS)	anketni vprašalnik	poz. pomembna povezanost zadovoljstva policistov pri delu z vsemi spremenljivkami komunikacije 0,3 (horizontalno, 0,55 vertikalno, 0,4 komunikacija z okoljem); REGRESIJSKA ANALIZA : z organizacijskim komuniciranjem je mogoče pojasniti 40% zadovoljstva policistov pri delu (s horizontalnim komuniciranjem 8,1%, z vertikalnim komuniciranjem 22% in z komuniciranjem z okoljem 9,8%);
Goršič Teja	MOBBING - čustveno in psihološko nasilje na delovnem mestu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti seznanjenost, izpostavljenost mobingu zaposlenih v različnih podjetjih	N=40 naključno izbranih zaposlenih v slov. organizacijah (Ljubljana, novo mesto, Izola, Kranj), 63% žensk, največ starih 41-50 let, 47% vzorca s fakultetno izobrazbo, 68% zaposlenih kot strokovnih kader, povprečno 18 let delovne dobe		Približno polovica anketiranih je seznanjenih s terminom mobing in pribl. Polovica jih ocenjuje, da ga občasno doživlja. Ob morebitni izpostavljenosti mobingu bi jih 47% dogodek sporočilo kadrovski službi in prijavilo povzročitelja na disciplinsko komisijo. Več kot polovica jih meni, da se tako nadrejeni kot sodelavci lahko izvajali mobinga, medtem ko so 3rtev mobinga po mnenju več kot polovice večinoma ženske, napadalci pa moški. 63% jih meni, da nasilje na delovnem mestu močno vpliva na uspešnost podjetja, približno polovica zaposlenih meni, da se mobing najpogostejše pojavlja zaradi nezadovoljivega posredovanja skupnih vrednot, nezadovoljstva glede kakovosti vodenja, slabega vzdušja med zaposlenimi, negotovih delovnih mest. Najpogostejše oblike napadalnega vedenja s strani vodstva so: seganje v besedo, ignoriranje, napadno ocenjevanje prizadevanj pri delu (meni cca. 70% zaposlenih). Zaposleni so v glavnem zadovoljni z vidiki dela (najbolj z varnostjo zaposlitve in delovnimi pogoji, najmanj pa z možnostmi napredovanja.
Gostečnik Petra	Primerjava stresogenih dejavnikov pri učiteljih in defektologih	Univ. v Ljubljani, Pedagoška fak., Specialna in rehabilitacijska pedagogika	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stresnost poklica učitelja in defektologa, razlike v prisotnosti stresogenih dejavnikov in v načinih soočanja s stresom med policema ugotoviti vpliv starosti in delovne dobe na doživljanje stresa	N= 84 udeležencev, 42 učiteljev, 42 defektologov na OŠ v občinah Velenje in Šoštanj, Ž= 79, M= 5, povprečna starost= 42,21 let, 66 udeležencev ima dobo poučevanja od 11 do 20 let čas izvajanja ankete: konec maja, začetek junija	nestandardiziran vprašalnik	Udeleženci-niti učitelji niti defektologi svojega dela ne ocenjujejo kot stresnega. Značilnosti dela, ki jih udeleženci navajajo: delo nosim iz službe domov (pogosto), veliko časovnih pritiskov in rokov, prenizka plača, preveč administracije, prehudi pritiski pri delu, ni dovolj možnosti za napredovanje, preveč različnih vlog (občasno), med najbolj stresogenimi dejavniki (zmerno stresni in občasno prisotni) so: agresivnost med učenci, delo z motečimi učenci (tudi z manj sposobnimi) najpogostejše reakcije na stres: učitelji-vznemirjenost, razdražljivost, nespečnost; defektologi-vznemirjenost, iskanje aktivnih načinov soočanja s problemom, ni statistično pomembnih razlik v načinih spoprijemanja s stresom starost vpliva na doživljanje stresa, starejši -manj intenziven in manj pogost stres glede na mlajše kraja delovna doba vpliva na doživljanje stresa- udeleženci z manj delovne dobe- bolj intenziven in pogostejši stres
Gostonj Sandra	Zadovoljstvo zaposlenih v družbi Blisk Montaža, d.d., Murska Sobota	Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gracar Valentina	Motivacija kot faktor kvalitete delovnega življenja v Agenciji RS za okolje	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati motivacijske dejavnike pri delu na Agenciji RS za okolje	N= 50 zaposlenih na Agenciji RS za okolje, 31 žensk, 19 moških, največja starostna skupina 26-35 let, največ z visokošolsko ali UNI izobrazbo		Zaposleni so najmanj zadovoljni z napredovanjem, najbolj pa s samostojnostjo pri delu, sodelavci in delovnimi razmerami. 46% zaposlenih je srednje zadovoljnih s plačo. 80% zaposlenih ne bi zapustilo službe na Agenciji za okolje. Več anketirancev z višjo izobrazbo je zadovoljnih s plačo glede na anketirance s srednjo ali poklicno šolo. Veliki večini zaposlenih so možnosti napredovanja, samostojnost pri delu, vpliv na odločitve zelo pomembni motivacijski dejavniki.
Grad Adelina	Stresne obremenitve na delovnem mestu laborant : diplomsko delo	Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	katero so stresne obremenitve na delovnem mestu laboranta na Zavodu RS za transfuzijsko medicino	N=31, zaposleni na delovnem mestu laboranta na Zavodu RS za transfuzijsko medicino	sestavljen anketni vprašalnik: vprašanja o zdravstvenem stanju delavca, zahtevnosti dela, zadovoljstva pri delu, odnosih s sodelavci, odnosi med delavci in nadrejenimi, odnosi med zavodom in delavci	fizično zdravstveno stanje dobro: da 53%, ne 47%, psihično zdravje dobro (povzročitelji stres, depresija, čustveni problemi): da 44%, ne 56%; zahtevnost nalog redno: natančnost (90%), zbranost (75%), rezultati vplivajo na življenja drugih (56%); zadovoljstvo s kakovostjo pripomočkov, delovno opremo, opremljenostjo prostorov (od 80-95%), pogosto ali redno občutek, da so del delovne skupine (ok. 70%), redko ali nikoli izpostavljeni psihičnemu nasilju (ok. 70%), odnosi z nadrejenimi: poslušanje, vzpodbude, nudena pomoč, sprejemanje idej (včasih ok. 40%, pogosto 2-30%), zadovoljstvo z odnosi (pogosto 40%, včasih 25%), zavod redko ali včasih (80%) motivira, vzpodbuja, razvija dobro info mrežo,
Gradišnik Mojca	Stresu ne moremo ubežati - obvladajmo ga : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike stresa na delovnem mestu poslovnega sekretarja	N= 20 OSEB IZ OKOLICE CELJA, ZAPOSLENIH NA DELOVNEM MESTU POSLOVNEGA SEKRETARJA, STARIH 20-35 LET, SAME ŽENSKE		VEČINA DOJEMA DELO KOT IZZIV IN SE ČUTI POVSEM SPOSOBNE ZA OPRAVLJANJE SVOJEGA DELA: ORGANIZIRANE, KOMUNIKATIVNE, OBVLADUJEJO SODOBNO TEHNOLOGIJO , PRIJAZNE, DOBER SPOMIN, ZANESLJIVE. VEČINA KONTROLIRA STRES DO NADREJENIH IMAJO SPOŠTLJIV ODNOS, S SODELAVCI SE DOBRO RAZUMEJO. VEČINA SE JIH SPROŠČA REDNO, VSAJ ENKRAT NA TEDEN.
Hadžalić Bešić Melisa	Vpliv analize napak na razvoj motivacije in stresa analitikov	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Hercog Robert	Stres na delovnem mestu v vojaški organizaciji : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti razlike v izraženosti stresa pri pripadnikih bataljona, ki je bil v afganistanu, in bataljona, ki je bil doma	N=97 zaposlenih v SV (večina M); N=38 vojakov, ki so bili v afganistanu	anketna vprašalnika	na podlagi ankete o stresu (spletna stran Lek) ugotavlja, da vojaki stres dobro obvladujejo (večina simptomov stresa se pri večini pojavlja nikoli ali občasno); TEŽAVE SKUPINE V AFGANISTANU: država ni poskrbela za internet ali telefon, enolično delo, prestavljanje odhoda domov, ločitev od družine, slabe higienske razmere, strah pred terorizmom, pomanjkanje info, neorganizirano delo...; TEŽAVE DOMA: neodločnost pri izbiri vojaškega poklica, naponi temeljno usposabljanje, komunikacija z nadrejenimi, privajanje na nov način življenja, ...
Hribnik Martina	Kvaliteta delovnega življenja učitelja	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti razširjenost nasilja v šoli, najpogostejše oblike nasilja, reakcije na nasilje, dostopne oblike pomoči ob nasilju	N= 45 učiteljev na OŠ v Velenju, 2= 38, M= 7, povprečna starost= 33,07 let	anketni vprašalnik	mnenja učiteljev o pogostosti nasilja na šoli so deljena- 47% učiteljev meni, da je nasilje zelo razširjeno, 44% pa, da je občasno prisotno 67% učiteljev meni, da je verbalno nasilje pogostejše prisotno kot fizično odzivi na nasilno vedenje učencev: 53% učiteljev le opozori učence; sporocanje nasilnih dogodkov: 73% učiteljev pove sodelavcem zaščita učiteljev pred nasiljem: 72% učiteljev-le delno ali slabo zaščiteni pred nasiljem, ki ga doživljajo v obliki prekinjanja s strani učencev, dajanja žaljivih vzdevkov, uničevanja lastnine, nemira med poukom pogostost možnosti strokovnih nasvetov, izobraževanja o preprečevanju nasilja: deljena mnenja-46% učiteljev meni, da so tovrstna izobraževanja pogosto na voljo, 50% učiteljev, da redko
Hrovat Ksenija	Kvaliteta delovnega življenja na Centru za socialno delo Ljubljana Moste-Polje	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo strokovnih delavcev v CSD LJ Moste-Polje z delom z uporabniki, stresne situacije, ocena delovnega okolja, simptomi in obvladovanje stresa, možnosti preventivnih ukrepov, možnosti izobraževanja/usposabljanja	N= 23 strokovnih delavcev na CSD LJ Moste-Polje; 2= 18, M=5, 44% zaposlenih starih 31-40 let, 44% zaposlenih z visoko izobrazbo, 78% zaposlenih po izobrazbi socialnih delavcev, 26% zaposlenih manj kot 5 let ali več kot 25 let delovne dobe	anketni vprašalnik	70% zaposlenih zadovoljnih pri delu z uporabniki, 57% zaposlenih občasno razmišlja o zamenjavi dela viri nezadovoljstva pri delu: neprimerna prostorska in tehnična opremljenost, plača, možnosti dodatnega izobraževanja, priznanje opravljenega dela: 70% zaposlenih meni, da so uporabniki in sodelavci srednje zadovoljni z njihovim delom 57% zaposlenih stiske strank občasno prizadenejo podgora v primeru nemoči: 52% zaposlenih uporabi pogovor s sodelavci stresne situacije: 22% zaposlenih- spolna zloraba otrok, 17% zaposlenih- odvzem otroka staršem, delo z duševno bolnimi (področje varstva otrok in družine) 60% zaposlenih- v CSD-ju ni na voljo preventivnih ukrepov za zmanjševanje stresa simptomi/posledice stresa: 42% zaposlenih navaja utrujenost, 35% zaposlenih nezadovoljstvo, 44% zaposlenih odmik od partnerja in prijateljev obvladovanje stresa: 45% zaposlenih- pogovor (s sodelavci), rekreacija 43% zaposlenih ocenjuje kot dobro strokovno sodelovanje med oddelki znotraj CSD-ja 52% zaposlenih imelo 1-2 konflikta s sodelavci 56% zaposlenih meni, da je količina dela enakomerno porazdeljena večina lahko obdrži ravnotežje med delom in prostim časom
Hrvačnin Mladen	Vpliv medsebojnih odnosov na zadovoljstvo pri delu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati medsebojne odnose in zadovoljstvo pri delu zaposlenih	N=143, zaposleni v različnih organizacijah (Mercator, Les, savatech, tri-pro nova,sparkasse...), 75% M, večina do 30 let, največ ima 1-2 leti delovne dobe, 2/3 nedoločen čas, 60% SŠ	anketni vprašalnik (lestvica zadovoljstva 1 nezadovoljen - 5 zelo zadovoljen)	najbolj zadovoljni (povpr. 3,5-3,8) odnos s sodelavci, stalnost zaposlitve, varnost dela, obveščenost o dogodkih v podjetju; najmanj zadovoljni (povpr. 2,3): možnost napredovanja, sodoščanje pri delu; glede na pregled vseh dejavnikov so srednje zadovoljni (skupno povpr. 3); stat. pomembna povezanost med doživljanjem kvalitete medsebojnih odnosov in zadovoljstvom pri delu (r=0,65); zadovoljstvo pri delu poz. povezano (r=0,5 - 0,6) tudi s stopnjo komuniciranja, stopnjo zaupanja med zaposlenimi, odnosom nadrejenega do podrejenega

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Hvala Dario	Organizacijska klima v Upravnih enotih Kranj	Univ. Maribor, Fak.za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza vidikov organizacijske klime v javni upravi	N= 32 zaposlenih na Upravnih enotih Kranj, 73% žensk, samostojni strokovni kadri ali izvajalci, polovica s SŠ, polovica z višjo šolo	vprašalnik SIOK	Zaposleni so podpopravčno zadovoljni z razvojem kariere in nagrajevanjem, z ostalimi vidiki dela (odnos do kakovosti, iniciativnost in inovativnost, motivacija, pripadnost organizaciji, notranji odnosi, vodenje, strokovna usposobljenost, poznavanje poslanstva/ vizije organizacije, notranje komuniciranje, splošno zadovoljstvo) pa so večinoma povprečno zadovoljni oz. jih povprečno ocenjujejo. Glede organiziranosti so podpopravčno zadovoljni s pravočasnim sprejemanjem odločitev s strani vodij, neuravnoteženih odgovornosti in pristojnosti na vseh nivojih. Pri odnosih je medsebojno zaupanje podpopravčno ocenjeno. Podpopravčno sta ocenjena tudi vidika motivacije: priznanje dobro opravljenega dela, pohvale. Pri nagrajevanju so problematični vidiki: neustrezna finančna stimulacija glede na delovno obremenjenost, odsotnost sankcij za slabo opravljeno delo, neustrezno in netransparentno vrednotenje dela. Podpopravčno ocenjeni vidiki razvoja kariere: nepravilnost (najboljši ne zasedajo najboljših položajev), vodilni ne vzgajajo svojih naslednikov.
Ilič Milena	Stres na delovnem mestu v Hipermarketu Mercator v Novi Gorici : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri blagajničarkah v trgovini	N=30 zaposleni blagajničarji v Hipermarketu Mercator v NG (73% ž, večina 5 st. izobrazbe)	anketni vprašalnik	40% zadovoljnih z delom, 30% ne; 40% ni preobremenjenih z delom; 83% je razmišljalo o menjavi dela; 2/3 se ne počuti izpolnjene ob delu; 70% včasih razmišlja o težavah pri delu; večina simptomov stresa pri večini prisotna včasih; ZADOVOLJSTVO srednje s pogoji dela, srednje ali nizko s plačo/možnostmi napredovanja, srednje ali visoko s sodelavci, nezadovoljni z delom ob praznikih, srednje z delom v izmenah, srednje z varnostjo, srednje ali ne z možnostjo vplivanja na spremembe; OBVLADOVANJE STRESA: družina, prijatelji, prostčasne aktivnosti, izobraževanje
Izobraževalni dnevi specialne in rehabilitacijske pedagogije. Defektološki izobraževalni dnevi. Ljubljana : Društvo specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije [et al.], 2006	Preprečevanje sindroma izgorevanja na delovnem mestu	Izobraževalni dnevi specialne in rehabilitacijske pedagogije. Državna konferenca ; 2006 ; Rogaška Slatina // Defektološki izobraževalni dnevi. Državna konferenca ; 2006 ; Rogaška Slatina	2006	strokovni prispevek (ZBORNIK nerecenziranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Jan Sanja	Povezava med osebnostjo in doživljanjem stresa pri delu	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti povezavo med osebnostjo in doživljanjem stresa pri delu v prodajalni Hervis	n= 26 zaposlenih v prodajalni Hervis v Mariboru, 58% žensk, 42% moških, 42% zaposlenih starih 26-30 let, 54% jih ima 5-6 let delovne dobe v tej prodajalni	anketni vprašalnik	Med ženskami je enak odstotek (47%) zmernega tipa A in kombinacije tipa A in B, medtem ko pri moških prevladuje zmerni tip A (64%). 69% zaposlenih ocenjuje svoje delo kot stresno, in sicer 80% žensk in 55% moških. 65% zaposlenih dosegla raven stresa, ki zahteva učenje tehnik spoprijemanja s stresom. Najpogostejše so zaposleni pod stresom zaradi: preveč nalog in premalo časa, nadurnega dela, časovnih pritiskov. Ti dejavniki so srednje izraženi. Dejavniki, ki izhajajo iz vloge in odgovornosti (odgovornost, nejasne delovne naloge, strah pred napakami) medosebnih odnosov, napredovanja/ možnosti zaposlitve ne vplivajo pomembno na doživljanje stresa. Od dejavnikov organizacijske kulture, klime je problematično pomanjkanje spodbud in podpore s strani nadrejenih. Kot nadpopravčno obremenjujoč je tudi dejavnik usklajevanja dela in družine. Osebnost tipa A pozitivno korelira z občutkom biti pod pritiskom (r= .61), težavam z organizacijo časa , konfliktom delo-družina (r= .50).
Jankovec Carmen	Učinkovita komunikacija kot dejavnik za zmanjševanje stresa pri medicinskih sestrah : diplomsko delo	FF, pedagogika	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati dejavnike stresa pri medicinskih sestrah	N=51, medicinske sestre zaposlene v spletnih ambulantah Zdravstvenega doma LJ - 98% žensk, 96% SŠ	anketni vprašalnik; lestvica 1 (nikoli), 2 (občasno), 3 (pogosto), 4 (zelo pogosto), 5 (vedno)	79% zaposlenih meni, da je delo stresno oz. zelo stresno; najpogostejše se pojavljajo naslednji stresni dejavniki: veliko število pacientov (povpr. 3,6), administrativne obveznosti (3,1), osebnostno težavni pacienti (2,9); v povprečju večino čustvenih posledic stresa doživljajo občasno, občasno do pogosto (povpr. 2,5) pa: se težko sprostijo, zberejo, so razdraženi brez razloga, težko pokažejo prava čustva in so zaskrbljeni zaradi prihodnosti; v povprečju občasno do pogosto jedo neredno (2,7), so nanavadno utrujeni (2,6); vpliv poklica na zasebno življenje: 26% zelo, 45% dokaj, zelo malo 28% - v povprečju pogosto premalo časa za družino in razvojenost med službo in zasebnim življenjem; večina ocenjuje komunikacijo s pacienti, svojci, medicinskimi sestrami, nadrejenimi kot srednjo ali dobro (tudi pod vplivom stresa); 88% samostojno skrbi za preprečevanje stresa - pogosto zdravo prehrano, rekreacijo, sprotin reševanje težav z medosebno komunikacijo in izogibanjem konfliktnim situacijam, občasno z relaksacijskimi tehnikami; 100% meni, da delodajalec ne skrbi za preprečevanje stresa; večina meni, da bi bilo včasih ali pogosto potrebno izobraževanje za preprečevanje stresa, 31% meni, da je zelo potrebno in bi se ga bilo pripravljeno udeležiti; ni stat. povezanosti med delovno dobo in doživljanjem stresa, doživljanjem čustvenih/telesnih težav in doživljanjem stresa; stat. pomembna (p<0.05) povezanost pripravljenosti za izobraževanje o stresu in večjo stresnostjo delovnega mesta; ni stat. pomembnih razlik glede na, oddelek (primerjalno z diplomsko Rozman, Korošec)
Jereb Janja	Vloga socialnega pedagoga pri premagovanju stresa učiteljev	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Socialna pedagogika	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresa pri osnovnošolskih učiteljih, nagnjenost k vedenjskemu tipu A, vpliv dolžine delovne dobe, lokacije (podeželje/mesto) na pogostost in intenzivnost stresa ugotoviti vlogo socialnega pedagoga pri premagovanju stresa učiteljev	N= 102 OŠ, 38 podeželskih učiteljev, 64 mestnih učiteljev	anketni vprašalnik	76% učiteljev obvladuje stres na delovnem mestu, kot srednje stresnega ga ocenjuje 71% učiteljev, 77% učiteljev kaže znake neizrazitega vedenjskega tipa A učitelji začetniki (do 5 let delovne dobe) manj stresno doživljajo svoj poklic in bolje obvladujejo stres Mestni in podeželski učitelji se ne razlikujejo med seboj v jakosti doživljanja stresa preprečevanje stresa: fizična aktivnost, pogovor s sodelavcem, humor, glasba, branje pomoč socialnega pedagoga pri preprečevanju stresa bi sprejelo 69% učiteljev, predvsem pri idejah za rešitev problema, ukvarjanje s težavnimi . šibkejšimi učenci
Jeriček klančček Helena, Gorenc Mateja, Dernovšek Mojca Zvezdana	Izorevanje	Ljubljana : Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, 2006	2006	monografska publikacija (druge monografije in druga zaključena dela (zbiranka))	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Juhant Sebastian	Korektivni dejavniki pri planiranju kadrov v Policijski upravi Ljubljana : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	primerjati stopnjo absenzitizma v letih 2004-2005 v PU LJ	N= 985 moških, 133 žensk,večinoma zaposlenih na delovnem mestu uniformiranega policista, starih 20-30 let, največji delež z do 5 let delovne dobe, s SS		Stopnja absenzitizma za leto 2004 v PU LJ je znašala 7,75%, izglubljenih je bilo 33058 delovnih dni, največ na račun boleznih (12038 dni), pri delu je bilo poškodovanih 223 delavcev, ki so bili skupno odstotni 7685 dni, posamezni delavec je bil v povprečju odsoten 34,5 dni. Podobno je bilo v letu 2005 (7,3% absenzitem, 33000 izglubljenih dni). Glede na povprečje RS v letih 2004 in 2005 je stopnja absenzitizma (4,7%) na PU LJ višja.
Jurečič Anica	Reševanje konfliktov in motivacija za delo : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA		N= 80, polovica moških, pol žensk,največ zaposlenih starih 26 do 45 let		Tako moški kot ženske se večinoma redko znajdejo v konfliktni situaciji na delovnem mestu. Ocenjujejo, da konfliktna situacije hitro zaznavajo, vendar pred reagiranjem najprej razmislijo o strategijah. Reševanje konfliktov večinoma temelji na kompromisu in skupnem iskanju rešitve s sogovornikom. Večina jih meni, da reševanje konfliktov pripomore k njihovu osebnemu razvoju. Po konfliktni situaciji lahko več moških kot žensk nemoteno nadaljuje s svojim delom. Največ konfliktnih situacij izvira po mnenju žensk iz slabih medosebnih odnosov in po mnenju moških iz časovnih stisk.
Kalan Ana	Motivacija in zadovoljstvo pri delu policistov na PLP Brnik	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati dejavnike zadovoljstva z delom na policijski postaji Brnik	N= 48 policistov na PLP Brnik, 81% moških s srednjo ali poklicno šolo		63% jih je zadovoljnih z delom, najbolj jih motita slaba plača in neustrezno plačevanje nadur. Pri opravljanju dela jih v največji meri ovirajo veliko predpisov, preveč administrativnega dela. Za 44% policistov je delo, ki ga opravljajo, skladno z njihovimi pričakovanji, ki so jih imeli o zaposlitvi pred nastopom dela. Polovica zaposlenih je zadovoljnih z odnosi na delovnem mestu.49% jih meni, da lahko opozarjajo na napake brez strahu pred posledicami.Tretjina jih meni, da je najpogostejša oblika reševanja konfliktov s kompromisi, medtem ko jih je 20% mnenja, da je prevladujoč način prevlada močnejšega,in 20%, da prevladuje izogibanje. Četrtna jih je zadovoljnih z vodenjem policijske postaje, četrtna nezadovoljnih in četrtna neopredeljenih, 45% zaposlenih zaupa v odločitve svojega vodje, več kot polovica jih meni, da vodja upošteva njihove predloge. Večina jih ocenjuje, da se vodja bolj posveča delovnim nalogam kot pa odnosom. 64% se jih čuti pripadne organizaciji, v kateri delajo. Četrtna zaposlenih bi takoj zamenjala službo, če bi imela možnost.
Kambič Suzana	Vpliv komunikacijskih dejavnikov na delovno uspešnost	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	kako zaposleni ocenjujejo vlogo komunikacijskih dejavnikov na delovno uspešnost podjetja Beti Moda	N=20 zaposlenih v podjetju Beti Moda (polovica več kot 20 let delovne dobe)	anketni vprašalnik	relativno zadovoljni z delom, komunikacija se jim zdi pri delu pomembna, konflikti jim povzročajo stres, nezadovoljstvo z: nagradami (90%), plačo (60%), pohvalami in napredovanjem (50%), možnostjo osebnega razvoja (50%), večina meni, da bi letni razgovor povečal uspešnost
Kaučič Boris Miha	Zdravstveni absenzitem : primerjava Slovenija in Evropska unija	Management sprememb [Elektronski vir] / uredniški odbor Vladislav Rajković ... [et al.]. - Kranj : Moderna organizacija, 2006. - ISBN 961-232-186-8. - Str. 1302-1309.	2006	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Problematika zdravstvenega absenzitizma v Sloveniji glede na EU države			Slovenija ima v primerjavi z ostalimi EU državami manj restriktiven odnos do absenzitizma, ki se kaže v višini nadomestila. V sloveniji so nadomestila še vedno visoka, njihovo prejemanje pa časovno neomejeno, česar v večini EU držav ni. Po podatkih Gospodarske zbornice Slovenije je stopnja absenzitizma v letu 2004 znašala 4,8%.
Kečanovič Bečir	Šikaniranje v delovnem okolju : čemu lahko koristi odkrita razpava o šikaniranju v policiji?	Varnost. - ISSN 0350-7114. - Letn. 54, št. 2 (2006), str. 17-18.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Kečanovič Bečir	Ustavimo nasilje na delovnem mestu!	PP. - ISSN 0352-0730. - Letn. 25, št. 49/50 (21. dec. 2006), str. 22-23.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Klemenčič Mojca	Stres v računovodstvu in reviziji	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.) Diplomska dela univerzitetnega programa	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kobal Klavdija	Zadovoljstvo zdravstveno negovalnega osebja v zdravstveni negi in oskrbi v Domu upokoencev Idrija	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 40, št. 4 (2006), str. 229-236.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih v zdravstveni negi in oskrbi	N=27 zaposlenih v zdravstveni negi in oskrbi doma upokoencev idrija	anketni vprašalnik (1 popolnoma se ne strinjam - 5 popolnoma se strinjam)	podani MODUSI; večina relativno zadovoljna na svojem delovnem mestu (Mo=4), bi se ponovno odločila za delo (Mo=4), bi menjala delovno mesto, če bi imela možnost (Mo=4), ocenjuje odnose s sodelavci kot dobre (Mo=4); OBREMENJUJOČI DEJAVNIKI: izmensko delo, delo ob praznikih (Mo=4), delo z bolnimi, umirajočimi, dementnimi (Mo=5), obremenitve zmanjšujejo zadovoljstvo (Mo=4); delo izrpava (mo=4), ne predstavljam si, da bi delo lahko opravljal do upokojitve (mo=4); PREVENTIVA želja po več pogovorih na delovnem mestu/več pozornosti vsebinam sproščanja v ustanovi (Mo=5); MOTIVACIJA ZA DELO: 33% višja plača, 38% več letnega dopusta; 29% financiranje izobraževanja na višji stopnji;SPROSTITIV: 29% rekreacija, 32% počitek
Kobal Marjana	Psihosocialne obremenitve in način življenja voznikov tovornih vozil, ki vozijo v tujino	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike kvalitete delovnega življenja pri voznikih tovornih vozil, ki vozijo v tujino	4 vozniki tovornih vozil, ki vozijo v tujino, 24,27, 51,56 let	individualni intervju, kvalitativna raziskava-biološka, socialna, duševna, duhovno-bivanjska raven	največji stresni dejavniki: dolg, nepredvidljiv delovni čas, neugodna razporeditev delovnega časa, prisotna poklicna obolenja oči in hrbtenice, psihične obremenitve-strah pred prometnimi nesrečami, negotovost pri prenočevanju, osamljenost, slabe plače, neustrezni odnosi o kolektivu-četrpa po drugi strani zelo individualizirano delo, težko usklajujejo delo in družino, posebno šibka je komunikacija v družini
Kobal Straus Klavdija	Zadovoljstvo zdravstveno negovalnega osebja v zdravstveni negi in oskrbi v Domu upokoencev Idrija	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo zadovoljstva zaposlenih, ki se vključujejo v proces zdravstvene nege	zaposleni v zdravstveni negi in oskrbi v Domu upokoencev Idrija	anketni vprašalnik: lestvica 1(se popolnoma ne strinjam) - 5 (se popolnoma strinjam)	zaposleni na delovnem mestu (Mo=4);zadovoljni, zadovoljni z odnosi, radi opravljajo delo, nadrejeni opazijo dobo opravljeno delo in polhvalijo, vseeno bi zamenjali delovno mesto, če bi imeli možnost; delovne pogoje ocenjujejo kot neprimerne/niroma primernih pripomočkov (Mo=4 oz.5); obremenilni dejavniki: (Mo=4) izmensko delo, delo ob vikendih in praznikih, prevelika količina dela, delovne naloge presegajo kompetence, (Mo=5) delo se težko bolnimi in umirajočimi, delo z dementnimi; pomembna korelacija obremenilni dejavniki-zadovoljstvo: r=-0,53; izgovorevanje (Mo=4); delo me izrpava, po koncu dela popolnoma izrpan, ne predstavljam si, da bi zmogel to delo opravljati do upokojitve; sprostitvev (Mo=5): na delovnem mestu bi si želel več pogovorov za izražanje vprašanj, pomislekov, skrbi/več pozornosti v ustanovi namenjeni sproščanju; 29% rekreacija, 32% počitek
Kocmur Marga	Naveličanost, preutrujenost, izgorenost : poklicne obremenitve farmacevtov in zdravnikov	Farmacevtski vestnik. - ISSN 0014-8229 Let. 57, št. 3 (september 2006), str. 204-207.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	preveriti, kako obremenjujoče deluje na farmacevte njihov poklic in kako vpliva na njihovo osebno življenje ter primerjava s skupino zdravnikov	N=223 farmacevtov (95% žensk; 82% zaposlenih v javni lekarni); N=80 zdravniki (60% žensk)	anketni vprašalnik	farmacevti in zdravniki v splošnem zadovoljni s svojim poklicem. Farmacevti pogostje razmišljajo o menjavi delovnega mesta, vendar so bolj kot zdravniki zadovoljni z odnosi na delovnem mestu (zdravniki nezadovoljni z odnosi s kolegi in predpostavljenimi) Obe skupini bremenijo stiske, ki so odraz specifičnosti posameznega poklica in delovnih mest (zdravniki - skoraj vedno zelo čustveno angažirani pri delu, pogosto strokovna negotovost, včasih prezahtevne stranke in odnosi s kolegi, pogosto občutek prezasičenosti z delom, navadno ne dovolj prostega časa; farmacevti - včasih prenatrpan urnik, včasih občutek prezasičenosti z delom, navadno ne dovolj prostega časa; oboji najpogostejše reševanje stisk na delovnem mestu: z rekreacijo, pogovorom s kolegi, skoraj vedno pržiljvanje prostega časa z družino, zadovoljni z zdravjem
Končina Janja	Kakovost medsebojnih odnosov in stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Konec Katja	Problemi mladih staršev : usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje usklajevanja dela in družine pri mladih starših	N=12 očetov, N=17 mam, starih od 18-32 let	poglobljeni intervju, vprašanja povzeta po vprašalniku Starši med delom in družino (Černigoj Sadar, Kanuo Mrčela)	problemi mladih staršev: delodajalci nimajo pravega razumevanja (mladi starši težje dobijo službo, neg. izkušnje intervjuvanih), delovni čas več kot 40 ur, domača opravila; poslujevanje neformalnih oblik pomoči - finančna, varstvo vnukov; dobro organizirane formalne oblike (javno varstvo predšolskih otrok) in družinska politika (ugodne obl očetovskega, porodniškega dopusta in ter dopusta za nego in varstvo otroka)
Konstantinovič Aleš	Učinkovitost dela na primeru Policijske uprave Ljubljana : specialistično delo	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2006	specialistična naloga	FAKULTETA	ugotavljanje obremenjenosti, zadovoljstva, stresne simptomatike ter odnosov med delavci in neposredno nadrejenimi (večina teoretično)	N=110, zaposleni na policijskih postajah Policijske uprave Ljubljana in njenih notranjih organizacijskih enotah	anketni vprašalnik (zgolj nekaj vprašanj)	43% zaposlenih meni, da ima organizacija do njih bolj slab kot dober odnos; 90% moških in 65% žensk dela ob sobotah in nedeljah; v privatni sektor bi šlo delat 20% zaposlenih, ostali bi ostali v javnem (bodisi nova služba ali druga enota oz, delavno mesto znotraj enote)
Korošec Bojana	Izobraževanje, stres in poklicna izgorelost pri medicinskih sestrah	Univ. V Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za pedagogiko in andragogiko	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa pri medicinskih sestrah	N=74, medicinske sestre zaposlene v intenzivnih terapijah (intenzivna interna medicina, anesteziologija, intenzivna terapija operativnih strok) za odrasle KC LJ - 57% SŠ izobrazba	anketni vprašalnik; lestvica 1 (nikoli), 2 (občasno), 3 (pogosto), 4 (zelo pogosto), 5 (vedno)	83% zaposlenih meni, da je delo stresno oz. zelo stresno; najpogosteje (povpr. ocena 3,5 kar je pogosto do zelo pogosto) se pojavljajo naslednji stresni dejavniki: naporen fizični položaj telesa pri delu, slaba opremljenost delovnih prostorov, delo z osebnostno težavnimi pacienti, slaba razpoložljivost ordinacijskih prostorov, delo s kritičnimi bolniki in umiranje in trpljenje bolnika; v povprečju občasno do pogosto (povpr. 2,5) zaskrbljeni zaradi svoje prihodnosti, za svoje zdravje; v povprečju občasno do pogosto čutijo nenavadno utrujenost (2,7) in pogosto jedo neredno (3); vpliv poklica na zasebno življenje: 40% zelo, 34% dokaj ;dobra komunikacija s pacienti, svoji in medicinskimi sestrami, srednja z nadrejenimi (srednja do dobra tudi pod vplivom stresa); 95% samostojno skrbi za preprečevanje stresa - pogosto s sprotinim reševanjem težav z medosebno komunikacijo in izogibanjem konfliktnim situacijam, nikoli oz. občasno z relaksacijskimi tehnikami; 90% meni, da delodajalec ne skrbi za preprečevanje stresa; večina meni, da bi bilo včasih ali pogosto potrebno izobraževanje za preprečevanje stresa, 25% meni , da je zelo potrebno in bi se ga bilo pripravljanih udeležiti; stat. pomembna povezanost (p<0.05) let delovne dobe z doživljanjem stresnosti - najbolj stresno za pripravnice ;stat pomembna (p<0.01) povezanost pripravljenosti za izobraževanje o stresu in večjo stresnostjo delovnega mesta; stat. pomembna povezanost med stresnostjo mesta in prisotnostjo telesnih in čustvenih težav, povezanih s stresom; ni stat. pomembnih razlik glede na izobrazbo, oddelek (primerjajno z diplomsko Jankovec, Korošec)
Kosar Tomaž	Utrujenost na delovnem mestu : primer: sprevednik : diplomska naloga	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Varstvo pri delu in požarno varstvo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali je med sprevedniki prisotna utrujenost, kateri so glavni vzroki	N=40, sprevedniki zaposleni na slo železnicah	sestavljen anketni vprašalnik:	delo odgovorno in obremenilno (da 90%), delo spravlja v stisko (do neke mere 70%), na utrujenost najbolj vpliva delovni čas (80%), rad bi opravljal drug poklic (58%), doma pogosto razmišljajo in razpravljajo o težavah na delovnem mestu (50%), nepoznavanje sindroma izgoravanja (80%), hrana zaužita prn delu (sendvič, hladen obrok 90%), pogoji dela (zelo slabi 70%), utrujenost vpliva na kakovost dela (95%), psihofizična spos. za opravljanje dela po 4. dnevu opravljanja službe z nastopom ob štirih zjutraj (ne 88%)
Kovačič Vanja	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu	Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava o spolnem nasilju na delovnem mestu v slo	N=100 naključno izbranih oseb	anketni vprašalnik	KAJ JE SPOLNO NASILJE ni pomembnih razlik med spoloma pri pojmovanju določenih vedenj kot spolnega nasilja (najmanj:prepričani za šale s spolno vsebino); ŽE DOŽIVELI SPOLNO NASILJE: pri preučevanih oblika spolnega nasilja ženske pogosteje poročajo, da so jih doživljale včasih ali pogosto; žrtve: 19% Ž (55% do 30 let), 2% M; ženske pogosteje poročajo o doživljanju verbalnega in neverbalnega nasilja; zaposleni niso seznanjeni s politiko preprečevanja spolnega nasilja, večina ni seznanjena z Zakonom o delovnih razmerjih, ki preprečuje spolno nadlegovanje na delovnem mestu; večina bi prijavila zgolj pogojevanje napredovanja ali nagrade ali grožnjo z odpustitvijo on nepriliviti v spolne odnose
Kragolnik Slavica	Mobbing v delovnem okolju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Krajšek-Kurent Martina	Motivacija na delovnem mestu	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti izraženost notranjih in zunanjih motivatorjev v podjetju	n=40 zaposlenih, 20 proizvodnih delavcev in 20 pisarniški delavcev, 12 žensk, 8 moških, 65% vzorca starega 20-40 let		Zaposleni v pisarni so v največji meri zadovoljni z naravo dela, s sodelavci, možnostmi za izobraževanje, tisti v proizvodnji pa s stalnostjo zaposlitve, z ostalimi dejavniki pa manj kot zaposleni v pisarni, podpovprečno so zadovoljni s plačo. Glede na spol, so ženske bolj zadovoljne s sodelavci, naravo dela, moški pa z delovnimi pogoji in vodstvom organizacije. Notranji motivatorji, kot so pridobivanje novega znanja, zanimivost in pestrost dela, intrinzična narava dela, dobri medosebni odnosi, in zunanji motivatorji, kot so možnost napredovanja, priznanje za opravljeno delo, dobra ocena nadrejenih, redna zaposlitev; so bolj izraženi pri delavcih v pisarni glede na tiste v proizvodnji.
Kranjc Dragana	Stres pri delu	Abitura Celje d.o.o., Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Kranjčec Renata	Stres	Zbornica RS za zasebno varovanje	2006	monografska publikacija (drugo učno gradivo)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Krašek Jolanda	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Analiza dejavnikov stresa pri zaposlenih v Celjski regiji	N= 26 ZAPOSLENIH V PODJETJIH CELJSKE REGIJE, 16 ŽENSK, 10 MOŠKIH, PREVLAJUJOČA STAROST 30-40 LET		DELO POLOVICA ZAPOSLENIH OCENJUJE KOT RAZGIBANO, ZANIMIVO, PREDVSEM POLOVICA STAREJŠIH OD 40 LET V NJEM VIDI SVOJO PRIHODNOST. DOBRA TRETJINA JIH MENI, DA DELO PREDSTAVLJA STROKOVNI IZZIV, IN NUDI MOŽNOSTI NAPREDOVANJA. ZA CCA. 70% DELO NI STRESNO. POD STRESOM JE NAJPOGOSTEJŠA REAKCIJA RAZDRAŽLJIVOST (PRI 39% ZAPOSLENIH). 75% JIH OCENJUJE, DA IMA SAMOSTOJNOST PRI DELU. NEKAJ MANJ KOT POLOVICA JIH MENI, DA NADREJENI CENIUJO DOBRO OPRAVLJENO DELO. 44% ZAPOSLENIH JE REDKO ALI NIKOLI FINANČNO STIMULIRANIH, 31% OBČASNO. SKRB ORGANIZACIJE ZA SPOPRIJEMANJE S STRESOM: POLOVICA JIH MENI, DA ORGANIZACIJA POSKRBI, DA SO ZAHTEVE DELA JASNE, NUDI USTREZNA USPOSABLJANJA. 60% JIH MENI, DA JE SISTEM NAPREDOVANJA PRAVIČEN, PREDLOGI ZAPOSLENIH PA SO ZGOLJ OBČASNO UPOŠTEVANI. STRATEGIJE SPOPRIJEMANJA: CCA. 50% ZAPOSLENIH OBREMNITEV SPRIJEMA KOT IZZIV, V MIRU PREMISLI STVARI, POGOVOR Z VODJO, SODELAVCEM, POIŠČE POMOČ. NEKAJ VEČ KOT POLOVICA JIH JE MNENIA, DA SE KONFLIKTI REŠUJEJO V SKUPNO KORIST, IN DA VODJE DELU INFORMACIJE O REZULTATIH DELA S PODREJENIMI. VIDIKI DELA, KI PRINAŠAJO NAJVEČ ZADOVOLJSTVA: ODNOSI S SODELAVCI (CCA. 80% ZAPOSLENIH), DELOVNI POGOJI, DELOVNI ČAS, STALNOST ZAPOSLOTITVE.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kukovec Alenka	Vpliv klime na stres na delovnem mestu	Fakulteta za socialno delo, LJ	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Kako klima (zadovoljstvo z delom, medsebojni odnosi, počutje, motivacija do dela) vpliva na stres na delovnem mestu pri vzgojiteljih in pomočnicah vzgojiteljic	N= 71 zaposlenih (32 vzgojiteljic, 39 pomočnic vzgojiteljic) vrtca Ptuj	anketni vprašalnik	Odnos do dela: zelo zadovoljne z delom, delo želijo opravljati čimbolj kakovostno, izražajo željo po dodatnem izobraževanju, pretok informacij med zaposlenimi je dober problematična področja: boljša prostorska razporeditev, novejši, večji prostori; izboljšati odnose med podrejenimi in nadrejenimi; zmanjšati normativ otrok v skupini; več pohval s strani nadrejenih, več avtonomnosti pri delu znaki stresa: razdražljivost, izgorevanje, apatija, potenje, mrzle dlani, anksioznost načini sproščanja stresa: samooobvladovanje, uporaba iger za sproščanje znotraj skupine v vrtcu vpliv stresa na zasebno življenje: vtasih (43%), redko (38% vzgojiteljic)
Kukovec Pšeničny Andreja	Recipročni model izgorelosti (RMI): prikaz povezave med interpersonalnimi in intrapersonalnimi dejavniki	Psihološka obzorja. - ISSN 1318-1874 Letn. 15, št. 3 (2006), str. 19-36.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Kunstelj Nuša	Stres na delovnem mestu - primer UE Grosuplje : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa pri zaposlenih na UE grosuplje	N=25 zaposlenih na UE Grosuplje (65% vseh) - 80% Ž	anketni vprašalnik	večina (več kot 75%) se strinja, da je delo raznoliko in razgibano, zanimivo, omogoča dodatno izobraževanje, omogoča posvetovanje z nadrejenimi, predstavlja strokovni izziv, delo ni polno napetosti in stresov; večini (70% ali več) zadovoljstvo predstavlja: zadovoljstvo in podpora sodelavcev in vodstva, uresničitev osebnih pričakovanj, občutek koristnosti, zadovoljstvo, da imajo službo; največja delovna obremenjenost: preveč zahtev in premalo časa, časovni roki; stres povzročajo težave stranke, grožnje strank, delo z neodgovornimi ljudmi;
Kušar Boštjan	Stres pri delu poslovnih sekretarjev v Kliničnem centru Ljubljana	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa pri delu poslovnih sekretarjev v Kliničnem centru Ljubljana	N=51, poslovnih sekretarjev zaposlenih v UKLUJ (92%Ž, 60%SS)	anketni vprašalnik	80% nima namena menjati trenutnega delovnega mesta; 2/3 ocenjuje odnose in komunikacijo s sodelavci in nadrejenimi kot dobre, stresnost - slaba polovica občasno, slaba polovica pogosto; 2/3 meni, da je delo bolj stresno kot pred 10 leti; reševanje problemov: sam, pomoč sodelavcev
Lampič Tatjana	Bolniška odsotnost v organizacijski enoti Logistika v podjetju Poslovni sistemMercator, d.d. : specialistično delo	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	specialistična naloga	FAKULTETA	analiza bolniške odsotnosti v organizacijski enoti Logistika v podjetju Poslovni sistem Mercator		pregled bolniške odsotnosti za leto 2004 in 2005	od 2004 do 2005 povečanje bolniškega odsotnosti po po številu ur in številu odsotnih delavcev (5,5% 2003, 6,7% 2005) - povečanje BS do 30 dni, nad 30 dni; povečanje v vseh starostnih skupinah; predlagani ukrepi: individualni razgovori z bolniki, usposabljanje za vodje, preventivna skrb za zdravje, spremljanje bolezenske odsotnosti, pogostejša kontrola na domu, stiki z osebnimi zdravniki ter medicino dela, strogo določena pravila ravnanja v primeru BS, nagrade za neprekinjeno prisotnost na delu za določeno obd,
Lesjak Tamara	Omejevanje stresa pri managerjih z implementacijo programa Hoteli Morje: diplomska naloga	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost, vzroke, strategije za preprečevanje stresa, značilnosti dela, pomena dela za turistično gospodarstvo v Hotelih Palace in Hotelih Morje	N= 30 managerjev v Hotelih Palace in Morje, 60% žensk, 40% moških, 60% managerjev starih 25-34 let	anketni vprašalnik	Prisotna je precejšnja fluktuacija med managerji, saj jih je 30% zamenjalo podjetje 4krat in več, 33% pa enkrat. Značilnosti delovnega mesta: 60%se jih strinja, da je delo raznoliko/ razgibano, 50% jih meni, da imajo možnosti napredovanja, 70% jih meni, da je delo stresno (od tega polovica meni da skoraj vedno stresno, polovica, da občasno stresno; 80% jih meni, da predstavlja strokovni izziv, 60% se jih na tem delovnem mestu vidi tudi v prihodnje. 47% jih ima za cilj doseči napredovati v sklopu istega delovnega področja. Razdražljivost, nezadovoljstvo, napetost so najpogostejši simptomi stresa, najpogostejši vzroki pa preobremenjenost in časovne stiske. Proti stresu uporabljajo različne tehnike, najpogostejše določanje prednostnih nalog, vzeti nalogo kot izziv:redna rekreacija/hobiji so najpogostejša oblika psihične sprostitve, 67% jih meni, da podjetje vložijo premalo sredstev za rekreacijo in sprostitev managerjev.
Levstek Tina	Motivacija in zadovoljstvo zaposlenih v Ministrstvu za notranje zadeve	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje motivacije in zadovoljstva na delovnem mestu v organiz. enotah Ministrstva za notranje zadeve	N=197 javnih uslužbencev različnih strok (47% več kot 20 let delovne dobe)	anketni vprašalnik	BOLJ ZADOVOLJNI KOT NEZADOVOLJNI: zanimivost in pestrost dela, varnost zaposlitve, uspeh pri delu, samostojnost in odgovornost, delovni pogoji, izkoriščanje znanj in spos., odnosi s sodelavci; BOLJ NEZADOVOLJNI KOT ZADOVOLJNI: plače in materialne ugodnosti, status v organizaciji, vodstvo organizacije, obveščenost o dogodkih v organizaciji, soodločanje, možnost napredovanja in izobraževanja; NAJVEČJE RAZLIKE MED DEJANSKO IN ZAŽELENO: želijo si boljše plače in materialne ugodnosti, boljše možnosti napredovanja; imajo več samostojnosti in odgovornosti pri delu, kot želijo, delo je bolj zanimivo in ustvarjalno, delovne razmere so ustrezne; POVZETEK: ocene odnosov kot zadovoljivih, povprečno zadovoljstvo s situacijo, organizacijo, vodjo; pomembne povezanosti med posameznimi vidiki zadovoljstva
Levstik Marijan	Fluktuacija in absentizem zaposlenih v Oddelku za šolanje službenih psov policije : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	fluktuacija in absentizem zaposlenih v oddelku za šolanje službenih psov policije	N=19 zaposlenih, ki so zapustili oddelk	odhodni intervju, analiza podatkov	fluktuacija: od 1998 do 2005 oddelek zapustilo 19 delavcev (v povprečju 2 na leto ob skupno ca 15 zaposlenih; najpogostejše zaposleni na delovnem mestu inštruktorja); absentizem: največ zaradi bolzni zaposlenih, sledi porodniški dopust in odsotnost zaradi poškodbe pri delu, največ dni pri zaposlenih na delovnem mestu inštruktorja; vzroki za fluktuacijo: najpogostejše nezadovoljstvo z nadrejenim in prenizka plača za opravljeno delo
Lobnikar Branko	Soodvisnost viktimiziranosti in nasilja na delovnem mestu: primer policijske organizacije	Sanitas et labor, ISSN 1580-5972 ; letn. 5, št. 1. - ISBN 961-91429-4-2. - Str. 103-134.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotavljanje stopnje viktimiziranosti na delovnem mestu policista in stopnje samoporočanja o tem, kako pogosto se nasilno in agresivno vedejo	N=541 slovenskih policistov (91% moških, 9% žensk, 74% SŠ)	prirejen vprašalnik NAQ (Einersen in Raknes) - izpostavljenost nasilju in agresivnemu vedenju, samoporočanje o nasilju in agresivnemu vedenju; Vprašalniki za merjenje socialnega spodbopavanja, socialne opore, policijskega cinizma, samoučinkovitosti, depresivnosti, frustracije na delovnem mestu, dobrega počutja, želje o menjavi službe, soc- demo podatkov	VIKTIMIZIRANOST: 5-15 % oseb poroča o viktimiziranosti za posamezne oblike nasilnega/agresivnega vedenja vsaj enkrat tedensko ali pogostejše - najpogostejše: širjenje govoric in obrekovanje, verbalni napadi strank, pretiran nadzor in kritiziranje posameznikovega dela (viktimiziranost žensk za navedena vedenja pomembno večja, dodatno pomembno višja še za vse oblike spolnega nadlegovanja: verbalno, vizualno, fizično); NASILNO VEDENIJE: 5-12% vsaj enkrat mesečno ali pogostejše - najpogostejše širjenje govoric, obrekovanje, zadrževanje pomembnih informacij; POVEZANOST VIKTIMIZIRANOSTI IN NASILNEGA VEDENIJA: 3 skupine - 1)trtve zmanjševanja delovne kompetentnosti, ki se pogosto vedejo omalovažujoče (21%); 2)neviktimizirani, ki so hkrati sovražni do drugih in spolno nadlegujejo (52%), 3) zelo viktimizirani, ki se pogosto vedejo agresivno (27%)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Lobnikar Karl	Zadovoljstvo kriminalistov Policijske uprave Celje z delom in delovnimi razmerami :	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučiti zadovoljstvo policistov z delom in delovnimi razmerami	N=57, kriminalisti na policijski upravi Celje	anketni vprašalnik: zadovoljstvo z delom in delovnimi razmerami, demografski podatki - likert: 1 (sploh ne drži)-5 (močno drži)	več postavk združenih v posamezne sklope zadovoljstva z delom; VEČINA POVPREČNIH OCEN ZA POSAMEZNE SKLOPE OKOLI 3; policisti najbolj zadovoljni (povpr. okoli 3,5) z usposobljenostjo svojih vodij, vplivom na razpored svojega delovnega časa, odnosom vodij do kriminalistov, pripravljenost sodelavcev za timsko delo; služba tudi nima neg. vpliva na zasebno življenje (povpr.2,6); najmanj zadovoljni (povpr. 2,7-2,8) s sredstvi, ki so jim na voljo za delo in možnostmi za usposabljanje; stat. pomembna POVEZANOST delovne dobe/starosti z dojemanjem ustreznosti plačila za delo (r=,30); spola (problematičen N, ker je samo 10 žensk) z oceno odnosov s sodelavci - Ž slabše ocenjujejo (povpr. 3,6) kot moški (povpr. 4,19); spola z oceno primernosti obsega in količine nalog - Ž se manj strinjajo (povpr. 2,7) kot M (povpr. 3,63)
Lobnikar Karl , Gorenak Vinko, Turk Karol, Lobnikar Branko	Zadovoljstvo kriminalistov z delom in delovnimi razmerami [Elektronski vir] : primer SKP PU Celje	Raznolikost zagotavljanja varnosti [Elektronski vir] / VII. dnevi varstvoslovja, Bled, 31. 5.-2. 6. 2006 Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2006. - ISBN 961-6230-57-3. - str. 396-403.	2006	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo zadovoljstva z delom Policijske uprave Celje	N= 57 kriminalistov SKP policijske uprave Celj, povprečna starost 35,5 let	anketni vprašalnik	Kriminalisti so v povprečju najmanj zadovoljni s samostojnostjo pri opravljanju dela, oceno sredstev za delo, oceno pravičnosti nagrajevanja in sankcioniranja, dostopnostjo in možnostjo usposabljanja Starejši kriminalisti in tisti z daljšo delovno dobo doživljajo plačilo za svoje delo bolj pravično kot mlajši, prav tako tudi dostopnost do izobraževanj. Kriminalisti se bolje razumejo s sodelavci, obseg dela se jim zdi bolj primeren, vendar slabše ocenjujejo dostopnost usposabljanja kot kriminalistke. Dobre medsebojne odnose ocenjuje 86% kriminalistov, v skupini prevladuje pomoč in tovarštvo, pripravljenost na timsko delo (79%)
Majerč Leon	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa pri zaposlenih v družbi Elektromaterial Lendava	N=82 zaposlenih	anketni vprašalnik	najpogostejši dejavniki stresa (cca 3/4 jih doživlja velikokrat ali vedno): slabo načrtovanje in koordinacija (trpi produktivnost), nove ideje težko prodrejo zaradi velikega števila organizacijskih predpisov in pravil, refleksibilno ozračje - strogo spoštovanje pravil in postopkov dela, zastoji zaradi birokratskega dela, vodja ne pohvali dela, napredovanje ni odvisno od uspeha; zadovoljstvo z dejavniki odnosov med zaposlenimi (korektni, kooperativni, SIMPTOMI: pri večini se pojavljajo nikoli ali občasno (polovica velikokrat ali vedno občutek frustriranosti in nemoči); SPOPRIJEMANJE: najpogosteje: poz.razmišljanje, rekreacija, hobiji, prijatelji
Malovrh Andreja	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	IBS Mednarodna poslovna šola LJ	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kako se s stresom soočajo zaposleni v njenem kolektivu	N=35, zaposleni v njenem kolektivu (Poslovni sekretarji)	vprašalnik sestavljen na podlagi gradiva iz Velikega poslovnega priročnika (Heller, Hindle, 2001)	delo pomeni možnost zaslučka (79%), redko zadovoljni z delom (57%), delo pogosto stresno (54%), normalni odnosi v kolektivu (62%), poznavanje pričakovanj drugih (včasih - 51%), jasen opis nalog (včasih - 49%), povratna inf. (včasih - 54%), najpomembnejši vzroki stresa: delovna obremenjenost (77%), prekratki roki (68%), slaba organiziranost vodstva (60%), večkrat se počutim preobremenjenega (80%), imama težave s koncentracijo in pozabljivostjo (60%), zdravstvene težave: bolečine v vratu in hrbtenici (82%), rekreacija (enkrat tedensko 60%), kako zmanjšati obremenitve pri delu: ne poskušam (60%), nimam vpliva (60%), vpliv stresa na delovne zmožnosti (pogosto - 77%); vpliv stresa: vedno preveč dela (62%), časovna stiska (65%); obvladovanje: ne uživam pomirjeval (94%), veliko se družim (63%), poznavanje stresa (57%), dobra kondicija (54%)
Markelj Janja	Vzroki in posledice stresa v delovnem okolju	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Markota Mladen	Nezgode pri delu v Republiki Sloveniji v letu 2005	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 51, št. 2 (2006), str. 19-24.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza nezgod pri delu v sloveniji v letu 2005		analiza podatkov, ki nastajajo na osnovi rutinske statistike inšpektorata za delo - prikazane le nezgode, ki so nastale neposredno pri delu, zaradi katerih so bili delavci odsoni več kot 3 koledarske dni	DEMOGRAFSKI PODATKI (1994-2003): EU trendi - povečevanje deležneaktivne populacije znotraj starostne skupine 55-64 let (za 16%), skupine 15-24 let (za 2%); največji delež zaposlenih v starostni strukturi 40-44 let (16%), najmanjši 15-19 let (1,1%); razlika med SLO in EU - delavci 15-24 let v SLO 6% vse delovne sile, v EU 11%; NEZGODE PRI DELU: 2005, 13,605 nezgod, ki so imele za posledico poškodbo delavca, zaradi katere je bil odsoten z dela več kot 3 delovne dni (v vsaj nekaj 1000 primerih delodajalci niso izpolnili poročitvalske obveznosti glede prijavljanja nezgod pri delu - v prvih štirih dnevih prijavl 64% - v prvih deseti pa 92%); v letu 2005 17 smrtnih nezgod pri delu - najbolj izpostavljena gradbeniška dela: 40% padev z višine, 28% stisnjenje, 20% padev predmeta; glavni vzroki: slaba organizacija dela, neupoštevanje pravil varnega dela, hitro in površno opravljanje dela; glede na podatke Eurostata (2004) SLO po številu smrtnih nezgod na 100.000 delavcev presegla vse EU države; pri nezgodah, ki so imele za posledico težjo poškodbo se 2005 nadaljuje trend zmanjševanja (v tem letu tveganje večje v višjih starostnih skupinah); nezgode pri delu glede na dejavnosti: 11% gradbeništvo, /% proizvodnja kovinskih izdelkov brez strojev in naprav, 6,5% javna uprava; nezgode glede na starost: nezgodam s težjo poškodbo ali smrtnim izidom najbolj izpostavljeni starejši delavci;
Memić Tina	Absentizem v podjetju Recinko d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje razlogov za absentizem v invalidskem podjetju Recinko in načinov preprečevanja	N=37, zaposleni v podjetju Recinko (podjetje za proizvodnjo, storitve, trgovino)	anketni vprašalnik	od 2000 do 2005 bolniška odsotnost z dela relativno visoka, se povečuje; najbolj neg.poslredice BS do 30 dni - nadomestilo izplača delodajalec; VZROKI za bolniško odsotnost o katerih poročajo zaposleni: nezadovoljstvo z delo, delovnim okoljem, pomanjkanje motivacije; UKREPI PODJETJA ZA ZMANJŠEVANJE ABSENTIZMA: odgovori podjetja konsistentno drugačni kot odgovori zaposlenih - pri večini individualni razgovori ne spodbuja, temveč grožnja; ni pripravljene programa rekreacije; neosveženost o zdravem načinu življenja, zaposleni niso napoteni na preventivne preglede; ni nagrade za neprekinjeno prisotnost na delu; natančno spremljanje zdravstvenih izostankov; preverjanje na domu; podjetje v stalnem stiku z os.zdravniki; niso prerezporajeni ob pojavu zdravstvenih težav; delovna mesta niso premišljeno oblikovana in prilagojena
Mesojedec Anica	Motivacija na delovnem mestu	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	motivacija zaposlenih v javni upravi in gospodarstvu	N=22 zaposlenih v javni upravi in N=22 zaposlenih v gospodarstvu	anketni vprašalnik	v povprečju obe skupini visoko motivirani (3,9 na lestvici 1-5); večina rada (povpr.4) prihaja v službo, se čuti koristne, vidi cilj dela, zadovoljnih z delovnim mestom, dobri odnosi s sodelavci; kot zelo pomembne ocenjujejo vse dejavnike notranje in zunanje motivacije (povpr 4 - 4,5): dobri odnosi s sodelavci in nadrejenimi, dobro informiranje, možnost dodatnega izobraževanja, priznanje za delo, zanimivo delo, varnost zaposlitve, ugled dela, možnost napredovanja, dobra plača, pravično nagrajevanje, skrb za varno delo
Meško Gorazd	The influence of mobbing on organizational culture and the	Past, present and futures / [editors Gorazd Meško and Bojan Dobovšek]. - Ljubljana : Faculty of Criminal Justice and Security, 2006. - ISBN 961-6230-58-1. - str. 89-90.	2006	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	Identificirati mobing na delovnem mestu, njegov vpliv na organizacijsko kulturo in kvaliteto storitev slovenske policije		analiza podatkov policije, zdravniških podatkov o poškodbah in poklicnih boleznih policistov	?? Nič konkretnega
Meško Gorazd, Eryilmaz M. Bedri, Aytaç Serpil, Bayram Nuran	Job satisfaction of prison officers : a cross-cultural analysis in Slovenia and Turkey	Past, present and futures / [editors Gorazd Meško and Bojan Dobovšek]. - Ljubljana : Faculty of Criminal Justice and Security, 2006. - ISBN 961-6230-58-1. - str. 202-205.	2006	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	v turčiji in sloveniji analizirati dejavnike, ki se povezujejo z zadovoljstvom pri delu paznikov v zaporu		anketni vprašalnik (job effective wellbeing survey)	data is still being analysed:)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Miklavčič Šumanski, Martina, Kolenc, Igor, Markič, Mirko	Socialno emocionalni odnosi kot spodbuda za oblikovanje novih znanj	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 39, št. 9 (2006), Str. 597-605.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti zadovoljstvo zaposlenih z medsebojnimi odnosi, vodjo delovne skupine, skupinsko kohezijo in integracijo v podjetju Alcan Tomos	N= 172 zaposlenih v podjetju Alcan Tomos-kovinsko predelovalna industrija, različne delovne skupine:kakovost, logistika, lakirnica, mehanska obdelava in montaža, računovodstvo in kadrovska, vodje skupin	Morenova sociometrična metoda, kvalitativna metoda	Člani posameznih delovnih skupin so zadovoljni z medsebojnimi odnosi, manj zadovoljni (66%) pa so z odnosi nadrejeni-podrejeni. Največja želja po delu druge je v računovodstvu in kadrovski službi (40%). Oseba, ki je primerna kot vodja delovnih nalog, praviloma ne izpolnjuje socialno-emocionalnih potreb članov. Neformalne skupine se pojavljajo pogosto v tistih delovnih skupinah, kjer se pojavlja nestrinjanje z vodjo. Nivo skupinske kohezije je na srednji ravni v podjetju, večji je v manjših skupinah.
Miklošič Mitja	Sindrom izgoreslosti na delovnem mestu radiološkega inženirja v Sloveniji šola za zdravstvo, Oddelek za fizioterapijo	Visoka Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za radiologijo, LJ	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti v kolikšni meri so radiološki inženirji izgoresli	N= 89, radiološki inženirji	anketni vprašalnik	41% povprečni 1-2 krat letno na bolniškem dopustu zaradi lastnih zdravstvenih težav; večina (80-90%) z zadovoljstvom hodi v službo, čuti pripadnost delu in organizaciji, zna delo dobro organizirati; problematično: obseg dela se nanežno povečuje (84%) preobremenjenost z delom (68%), premalo spoštovanja do njih in njihovega dela, slabo nagajevanje (90%); najpogostejše telesne in psihične težave: kronična utrujenost (41%), motnje spanja (36%), padec imunskega sistema (21%), razdražljivost (44%), napadi jeze (26%), izguba interesa in entuziazma (26%); reševanje konfliktov (s sodelavci (76%)
Mikola Andrej	Zadovoljstvo policistov pri delu v skupinah za varovanje schengenske meje na območju RS	Univ. v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Spec. študij Policijski management, Ljubljana	2006	specialistična naloga	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo policistov (z managementom, medsebojnimi odnosi, materialnimi dejavniki), ki varujejo Schengensko mejo EU izven mejnih prehodov, ugotoviti vzroke njihovega (ne)zadovoljstva	N= 296 policistov (47 Z) 8 PP: MS, MB, CE, KK, NM; LJ, PO, KP povprečna starost= 27,5 let, povprečna delovna doba v policiji/ v skupini za varovanje državne meje= 5,9 let/2,9 let	anketni vprašalnik	zadovoljstvo z managementom in odnosi: srednje prisotno (najbolj nezadovoljni z možnostjo spremembe delovnega področja, merili in ocenjevanjem delovne uspešnosti/ sistemom za vrednotenje opravljenega dela, možnostmi za napredovanje, pohvalami za dobro opravljeno delo); zadovoljstvo z delom v skupini: srednje prisotno (najbolj nezadovoljni z monotonostjo dela v skupini za varovanje državne meje, neuresničeni pričakovanji o delu policista, povprečna motivacija za delo, občutek nekoristnosti v skupini za varovanje državne meje); zadovoljstvo z materialnimi pogoji za delo: podpopovprečno (najbolj nezadovoljni z: neustreznimi delovnimi prostori, neustreznim plačevanjem potnih stroškov, nadur, dodatkov k plači, nezmožnostjo kompenziranja ur po svoji izbiri razporejanjem delovnega časa, nestimulativnim plačevanjem II. pokojninskega stebra); delovna doba v policiji negativno korelira z zadovoljstvom z materialnimi pogoji dela (r= -0,16), skupna delovna doba pozitivno korelira z zadovoljstvom z delom v skupini za varovanje državne meje (r= 0,14); zadovoljstvo z managementom in odnosi, zadovoljstvo z delom v skupini za VDM in zadovoljstvo z materialnimi pogoji dela pozitivno korelirajo med seboj (0,45 < r < 0,63); razlike glede na spol: policistke manj zadovoljne z delom v skupini VDM kot policisti glede na zaposlitve za nedoločen čas: policisti, ki so bili pred zaposlitvijo v policiji zaposleni za nedoločen čas, bolj zadovoljni z delom v skupini VDM kot tisti, ki so bili prej zaposleni le za določen čas; prej nezaposleni policisti bolj zadovoljni z delom v skupini za VDM kot policisti, ki so bili predhodno zaposleni drugje glede na ustreznost kraja zaposlitve: nezadovoljni s krajem zaposlitve manj zadovoljni z zadovoljstvom z managementom in odnosi, manj zadovoljni z delom v skupini za VDM in manj zadovoljni z materialnimi pogoji dela glede na predhodno seznanjenost s področjem dela v policiji: neseznanjeni manj zadovoljni z managementom/odnosi in materialnimi pogoji dela glede na vključenost v nadaljnje izobraževanje: vključeni manj zadovoljni z managementom/odnosi, z delom v skupini VDM in materialnimi pogoji dela glede na možnost/željo za premostitev bližje domu: anketiranci brez želje po premostitvi bolj zadovoljni z managementom/odnosi, delom v skupini VDM in materialnimi pogoji dela kot tisti z željo/ namero/ oddano prošnjo
Mikola Andrej, Gorenak Irena	Organizacijska klima in kultura kot dejavnik zadovoljstva v skupinah za varovanje državne meje [Elektronski vir]	Raznolikost zagotavljanja varnosti [Elektronski vir] / VII. dnevi varstvoslovja, Bled, 31. 5.-2. 6. 2006 Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2006. - ISBN 961-6230-57-3. - str. 404-415	2006	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo pri delu, organizacijsko klimo in kulturo med policisti, ki varujejo državno mejo	N=296 policistov iz 8 policijskih uprav	anketni vprašalnik	93% policistov je bilo zelo zadovoljnih z vidiki policijskega dela, kot je pomoč in delo z ljudmi, z delom v skupini za varovanje državne meje. Najmanj zadovoljni so bili z razporedom, raznolikostjo dela. Vidiki zadovoljstva z organizacijsko klimo: večina ocen je povprečnih; najmanj zadovoljni z reševanjem konfliktov (odkritost, konstruktivnost), zaupanjem med sodelavci, medsebojnim spoštovanjem, komunikacijo z nadrejenimi. Podpopovprečno zadovoljni z večino vidikov managementa/vodenja najmanj zadovoljni s sistemom vrednotenja opravljenega dela, z merili za vrednotenje dela, z ocenjevanjem delovne uspešnosti, z razporejanjem delovnega časa, prilagoditvijo razporeda dela željam policistov, upoštevanje želja glede koriščenja dopusta, kompenzacije viška delovnih ur, pohvalami za dobro opravljeno delo Zadovoljstvo z materialnimi pogoji za delo: večina vidikov je prešla zelo podpopovprečne ocene: nimajo možnosti izbire kraja dela, opravljenih ur ne morejo kompenzirati po lastni izbiri, ni dovolj računalnikov, pomanjkljiva zaščitna oprema, tehnična oprema, neustrezni delovni prostori.
Miloš Vesna	Organizacijski pristop k premagovanju stresa pri delu	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	pregled literature in podatkov s področja stresa na delovnem mestu in spoprijemanje s problematiko v EU (Agencija za varnost in zdravje pri delu)			
Mlinarič Pavla	Mobing - ne pri nas?	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 4, št. 12 (apr. 2006), str. 34-36.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Mlinarič Pavla	Mobing	PP. - ISSN 0352-0730. - Letn. 25, št. 12 (30. mar. 2006), str. 19-21.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Močnik Martina	Stres pri delu s strankami na Zavarovalnici Triglav (primer OE Kranj)	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v zavarovalnici triglav (enota kranj)	N=25, zaposleni v zavarovalnici triglav (enota kranj) za sklepanje zavarovanj in oddelek avtomobilskih škod	anketni vprašalnik	večina meni, da je delo raznoliko in pestro, zelo napeto in stresno ter premalo cenjeno; najpogostejše s stresom spoprijemajo: trezen premislek in iskanje rešitev, hobiji, rekreacija, druženje; reševanje stresnih situacij pri delu: najpogostejše umiritve in ponovno komuniciranje s stranko; skrb organizacije za zmanjšanje stresa: ni tško pridobiti dopusta, organizacija prireditvev in druženj, delo ni pravično razdeljeno, ni cenjeno; najpogostejši vzroki stresa: preobsežno delo, stiska s časom, nedokončano delo, težavne stranke, znanje strank nad zaposlenimi
Molan Marija	Poročilo o običajni obremenjenosti delavcev SKB banke d.d. za leto 2005	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2006	2006	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Molan Marija	poročilo o običajni obremenjenosti delavcev NLB d.d. za leto 2005	Ljubljana : Klinični inštitut za medicino dela in športa, Center za psihologijo dela, 2006	2006	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija, Amerić Niko, Belović Branislava, Berčič Herman, Böhm Lučka, Kožuh Mitja, Ratkajec Tihomir, Rus-Makovec Maja	Obvladovanje doživetij preobremenjenosti : zvezek 7	Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu / [urednici Eva Stergar in Tanja Urdih Lazar]. - Ljubljana : Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006-2010	2006	samostojni strokovni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Mrden Peter	Analiza zadovoljstva zaposlenih pri delu v zavarovalnici Wienerstaedtsche, podružnici v Ljubljani	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva pri delu pro zaposlenih v zavarovalnici	N=11 zaposlenih v zavarovalnici	anketni vprašalnik	zadovoljstvo zaposlenih na zadovoljivi ravni (povprečne ocene od 3,2 navzgor) - najmanj zadovoljni z delovnimi razmerami, najbolj z odnosi z nadrejenimi in sodelavci
Muha Vesna	Stresne obremenitve pri delu osnovnošolskih učiteljev športne vzgoje	Šport. - ISSN 0353-7455. - Let. 54, št. 1 (2006), str. 11-15.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	FAKULTETA	Ugotoviti subjektivno oceno stresnosti dela pri OŠ učiteljih športne vzgoje	N=110 OŠ učiteljev športne vzgoje iz vse Slovenije, naključno in kvotno vzorčenje, starost 41-50 let	anketnik	75% učiteljev ocenjuje svoje delo kot zmerno do zelo stresno. 5 največjih stresorjev je: odgovornost za varnost učencev (izleti, šola v naravi), malomaren odnos učencev do šolske lastnine, poškodbe učencev pri športni vzgoji, preveč administrativnih opravil, agresivnost učencev. Stresorji iz kategorije delovne razmere so najbolj stresogeni za učitelje. 5 najpogostejših znakov stresa: utrujenost in pomanjkanje energije, živčnost, napetost, čustvena izčrpanost, pretirana občutljivost, nepotrpežljivost, vzklipljivost. Sociodemografski dejavniki in delovne izkušnje ne vplivajo na doživljanje stresa.
Nežmah Ksenija	Stres in stresni dejavniki na delovnem mestu poslovnega sekretarja : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stopnje stresa v podjetju Julon	N=44, zaposleni v podjetju Julon - zaposleni v proizvodnji in režiji	sestavljen vprašalnik - delno povzet po www.lek.si - glede na točke se zaposleni uvrsti v stopnjo ogroženosti (0 - n logroženosti, 1. - zmerna ogroženost, 2 - veliko znamenj kaže na ogroženost, vendar je ta manjša; 3 - stres zelo ogroža)	večina (71%) 2. stopnja - manjša ogroženost (razlike glede na to ali delajo v režiji ali proizvodnji: režija 53%, proizvodnja 68%), (največja ogroženost v starosti od 26-39 let - v tej starostni skupini je bilo največ udeležencev)
Novak Franc, Grabrovec Bojan, Kropce Srečko	Ocene in stališča prebivalcev obmejnega območja do dela policistov in zadovoljstvo policistov pri delu na območju Policijske uprave Ljubljana	Raznolikost zagotavljanja varnosti [Elektronski vir] / VII. dnevi varstvoslovja, Bled, 31. 5.-2. 6. 2006 Ljubljana : Fakulteta za policijsko-varnostne vede, 2006. - ISBN 961-6230-57-3. - str. 628-636.	2006	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Namen je bil ugotoviti zadovoljstvo policistov ob državni meji z delovnimi pogoji in naravo dela	N= 73 policistov s PU Kočevje in Ribnica, 65 moških, 8 žensk	anketni vprašalnik	Policisti so podpovprečno zadovoljni z materialnimi pogoji dela, osebnim dohodkom, zelo nezadovoljni so z dodatki k plači in plačevanjem nadurnega dela. Nezadovoljni so tudi z materialno opremo, pomanjkanjem vozil in zaščitne opreme, razporeditvijo dela in administrativnim delom. Meodsebnne odnose in komunikacijo ocenjujejo kot povprečno.
Novak Marija	Ravnanje s človeškimi viri - vir konkurenčne prednosti podjetja	GEA College, Center višjih šol	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Nussdorfer Vlasta	Prepoznavanje nasilja na delovnih mestih kot del družbene odgovornosti kadrovskih managerjev	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 4, št. 12 (apr. 2006), str. 38-40.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Ogrič Vanda	Duševne obremenitve na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Omrzel Andreja	Vpliv organizacijske klime na kvaliteto delovnega življenja	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje organizacijske klime v delovni organizaciji	N=30 zaposlenih v podjetju X	anketni vprašalnik	zadovoljstvo z delovnimi pogoji (edino problematičen hrup), zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve, poz.odnosi, samostojnost pri delu, prepočasne odločitve vodji, premalo pogovora o rezultatih dela, delovni rezultat redko opažen in pohvaljen
Orehovec Urška	Analiza in reševanje flukruacije, absentizma in napredovanja v podjetju Inles d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza dejavnikov, ki vplivajo na fluktuacijo, absentizem in napredovanje v podjetju INLES		analiza podatkov (2002 - 2005)	FLUKTUACIJA največ odhodov iz podjetja 2003 (34% - upokojitve, nezadovoljstvo z delom, slaba plača, slabi odnosi s sodelavci, nezmožnost napredovanja). ABSENTIZEM: 2005 - 72% zaradi bolezni, največ feb in mar., od 2002 do 2005 se BS zmanjšuje; NAPREDOVANJE: nimajo kriterijev za napredovanje, napredovanje po razgovoru z nadrejenim in kadrovsko
Orel Martina	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih : primer projekta SIOK	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2006	magistrska naloga	FAKULTETA	Raziskati organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih, ugotoviti povezanost organizacijske klime s kazalci uspešnosti podjetij	N= 87 podjetij oz. 18902 udeležencev, največ v panogah trgovina, kovinsko predelovalna industrija, storitve, elektrodelovalna industrija; M= 7452, Ž= 5472	Vprašalnik za ugotavljanje organizacijske klime in zadovoljstva v organizacijah (Gospodarska zbornica Slovenije, 2003) kazalci uspešnosti podjetij: indeks dodane vrednosti, ocena uspešnosti	Dimenzije organizacijske klime povezuje s kazalcema uspešnosti; indeks dodane vrednosti korelira s pripadnostjo organizaciji, iniciativnostjo oz. inovativnostjo; strokovna usposobljenost in učenje tudi prispeva k pojasnjevanju indeksa dodane vrednosti, ne pa tudi zadovoljstvo z delom ocena uspešnosti korelira v največji meri s poznavanjem poslanstva, vizije, ciljev in pripadnostjo organizaciji; ta kazalec najbolj pojasnjujejo nagrajevanje, vodenje, poznavanje poslanstva, vizije, ciljev, ter inovativnost/iniciativnost ter zadovoljstvo
Palir Olga	Obremenjenost učiteljev drugega vzgojno-izobraževalnega obdobja s poukom in z administrativnim delom	Univ. v Mariboru, Pedagoška fak., Odd. za razredni pouk	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti obremenjenost učiteljev drugega vzgojno-izobraževalnega obdobja z načrtovanjem in izvajanjem pouka, z novo kulturo preverjanja in ocenjevanja, s fleksibilno diferenciacijo, z delom z učenci s posebnimi potrebami, z administrativnim delom, z delom starši in učenci, z izobraževanjem	N= 297 učiteljev iz 96 OŠ, ki so v šolskem letu 2004/05 izvajale program devetletke, 281 žensk, 16 moških, največji delež star 41-50 let, 16-25 let delovne dobe		Večino učiteljev najbolj obremenjuje nova kultura preverjanja in ocenjevanja znanja, in sicer opisna razložitev ocene in oblikovanje kriterijev in opisnikov. Sledi obremenjenost z administrativnim delom (vodenje predpisane dokumentacije), in sicer pisanje obvestil o uspehu, dnevnih priprav. Na 3. mestu po obremenjenosti sledi delo z učenci s posebnimi potrebami, ki je bolj obremenjujoče kot delo z nadarjenimi učenci. Sledi obremenjenost z načrtovanjem pouka, in sicer s taksonomijami učnih ciljev in standardi znanja, manj pa s ciljnimi in timskim načrtovanjem pouka. Še nižja je obremenjenost z izvajanjem pouka (učitelji so bolj obremenjeni z didaktičnimi strategijami kot z učnimi oblikami). Bolj obremenjeni so tisti učitelji, ki so se izobraževali v 3. krogu usposabljanja za devetletko kot tisti iz 1. ali 2. kroga. Učitelji imajo najmanj avtonomije pri delu s starši, in pri izdelavi lastnih učnih gradiv in didaktičnih sredstev. Ni statistično pomembnih razlik v avtonomiji glede na starost učiteljev, so pa glede na leta poučevanja v devetletki najmanj avtonomni so tisti, ki poučujejo v devetletki 2. leto (glede na tiste, ki poučujejo 1. ali 3. leto).
Pandur Marta	Odpuščanje delavcev v Drogi Kolinski, d.d.	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Plevel Jožica, Zabukovec Vlasta	Stres in šolski knjižničarji	Šolska knjižnica. - ISSN 0353-8958. - Letn. 16, št. 2 (junj 2006), str. 89-95.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO	ugotoviti stresno ogroženost šolskih knjižničarjev	N=46 knjižničark iz različnih delov Slovenije	Lestvica za oceno dejavnikov, ki vplivajo na stres v šolski knjižnici (Plevel, Zabukovec, 2005), Vprašalnik strategij spoprijemanja s stresom Powella	STRESORJI: šolski knjižničarji zmerno stresno obremenjeni; najmanj stresni oz. nekoliko stresni dejavniki povezani z aktivnostmi knjižničarjev (zelo stresno le delo v učbeniškem skladu), zmerno stresni odnosi s sodelavci, delovni pogoji (zelo stresno doživljajo le preveč dela) in uporabniki (najmočnejši stresni dejavnik; močni stresorji: neupravičeno izraženo nezadovoljstvo uporabnikov, preveč uporabnikov hkrati, nevljudnost in predrznost uporabnikov, vedrjso problematični uporabniki); STRATEGIJE SPOPRIUEMANJA: včasih uporabljajo: strategije povezane s samozavestjo, prilagojenostjo, upravljanjem časa in skrbjo zase; pogosto uporabljajo: strategije povezane z racionalnim razmišljanjem in izboljšanjem medčloveških odnosov (predvsem družina, partnerski odnosi)
Poharc Damijan	Zadovoljstvo z delom na Policijski postaji Rogaška Slatina	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo zadovoljstva z delom na PP Rogaška Slatina; Primerjava zadovoljstva PP Rogaška Slatina z raziskavo Areha in Umka (2002) na vseh slovenskih policistih	N= 51; M= 47; Ž= 4 Večina udeležencev (59%) starih do 30 let	anketni vprašalnik	Večina udeležencev (51%) zadovoljnih z delom ,33% srednje zadovoljnih (podobno kot na celotni populaciji policistov iz leta 2002); kot uspešne pri delu se ocenjuje večina policistov (51%), z nadrejenimi in podrejenimi se dobro razume večina policistov (72% z nadrejenimi, 57% s podrejenimi)- pomemben napredek v odnosih glede na raziskavo iz leta 2002, Zamenjava delovnega mesta znotraj policije in zamenjava službe (izven policije): 39% bi jih takoj zamenjalo z drugim delovnim mestom, večina (55%) bi mogoče zamenjala po premisleku; podobno (57% policistov) bi mogoče šli na drugo delovno mesto izven policije; nezadovoljstvo z dejavniki dela: do 47% policistov najbolj nezadovoljnih z delovnimi pogoji, sistemom napredovanja, organizacijo dela najbolj so zadovoljni s pripadnostjo skupini (65% policistov) velika večina policistov (88%) ocenjuje svojo kvaliteto delovnega in zasebnega življenja kot relativno dobro
Radonjič Mihoič Vesna	Stres pri delu - nevarnost za izgovorjanje ali izziv za osebnostno rast	Zbornik predavanj / 20. strokovno srečanje, Lendava, 18. in 19. oktober 2006. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Strokovna sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v socialnih zavodih, 2006. - ISBN 961-6424-48-3 Str. 31-39.	2006	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Rakovec Felser Zlatka	Pojav izgovorjanja med zdravstvenim osebjem	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 40, št. 3 (2006), str. 143-148.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Rakuša Helena	Mobbing - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preveriti prisotnost mobinga v slo podjetjih		N= 300 zaposlenih v slo podjetjih; tajnica, strokovni delavec, referent, računovodja, organizator dela, delavec v marketingu, kadrovnik, direktor	
Ravnikar Petra	Interno komuniciranje ob odpušcanju zaposlenih	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje, kako podjetja komunicirajo v primeru odpušcanja	N=56; osebe iz Maribora in okolice, ki so bile zaposlene v podjetjih, ki jih je odpustilo (35% iz industrije/ 44% delavci iz proizvodne aktivnosti, 34% pisarniški delavci)	anketni vprašalnik	63% podjetje na sestankih obveščalo o možnostih za zmanjšanje števila zaposlenih; 49% izvedelo o preinitivni delovnega razmerja v razgovoru z nadrejenim, slaba polovica pisno (preko sklepa podjetja, dopsa vodstav ali nadrejenega po interni ali elektronski pošti); dodatne informacije glede prenehanja delovnega razmerja preko razgovora z nadrejenim (43%) in razgovora s kadrovsko službo (28%), 16% ni imelo dodatnih informacij; 95% podjetje ni nudilo pomoči pri iskanju nove zaposlitve
Rešetič Marko	Zadovoljstvo pri delu v kriminalistični policiji	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	identifikacija dejavnikov, ki vplivajo na zdovoljstvo pri kriminalistih	N=383 kriminalistov	Job satisfaction survey	največje zadovoljstvo: najmanjše zadovoljstvo: napredovanje, plača, pohvale, nagrade, pravila in procedure, ki otežujejo delo, birokratski postopki, slaba informiranost v organizaciji; zadovoljstvo s sodelavci in vodstvom ter ponos na opravljenje dela
Robnik Sonja	Ovira pri doseganju enakosti spolov: spolno nadlegovanje na delovnem mestu	Sanitas et labor, ISSN 1580-5972 ; letn. 5, št. 1. - ISBN 961-91429-4-2. - Str. 85-102.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotavljanje razliženosti spolnega nadlegovanja, mnenj in stališč v zvezi z njim, ter odzivov na doživeto spolno nasilje med zaposlenimi v KC	N=251(81% žensk, 19% moških)	anketni vprašalnik	problematični N pri delitvi po spolu: 58% žensk doživelo spolno nadlegovanje (20% bahanje s spolnimi podvigi, nezaželeno spreminjanje službenih tem v spolne); 47% moških (20% nezaželeno tesno približevanje osebe.); najpogostejši odziv: šala (38% moških, 62% žensk ni nikomur povedalo - lahko tudi zato, ker so vzeli kot šalo); glede na zaposlitev ni stat. pomembnih razlik v doživljanju spolnega nadlegovanja; povezanost tolerance s spolnim nadlegovanjem in pogostosti nadlegovanja (ženske r=0.94; moški r=0.45); pomembne razlike v iskanju pomoči med ženskami, ki imajo in nimajo podpornega sistema v domačem in delovnem okolju
Robnik Sonja	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt	Univerza v Ljubljani, FDV	2006	magistrska naloga	ZALOŽBA	Proučiti vidike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	n= 215 zaposlenih v Kliničnem centru Ljubljana, 213 žensk, 38 moških, starih 36-45 let, prevladujoča SŠ izobrazba, 104 zaposleni iz zdravstvene nege, 34 na področju medicine		Pokazala se je zakoreninjenost stereotipnih predstav o spolnem nadlegovanju- malo verjetno je, da bi ženska nadlegovala moškega, šale, ki omalovažujejo ženske, so neškodljive; spolno nadlegovanje zaradi "maščevanja" nekomu, ipd. Odnosi na delovnem mestu z nadrejenim: 75% zaposlenih jih ocenjuje kot dobre ali zelo dobre; 85% žensk je najbolj zadovoljnih z odnosi s sodelavkami, 84% moških pa z neposredno nadrejeno osebo. najpogostejše doživete oblike spolnega nasilja: 58% žensk in 47%moških je doživelo katero od oblik spolnega nasilja vsaj enkrat, najpogostejše pri ženskah so moteče bahanje s spolnimi podvigi, neželeno spreminjanje službenih tem v spolne (cca 22%), neželene sugestivne pripombe/ opazke. Pri moških so najpogostejše neželene osvajanje, pripovedovanje ali razširjanje govoric o njihovem spolnem življenju. 62% žensk in 52% moških se je ob takih dogodkih zaupalo svoji podporni mreži, predvsem sodelavcem. Odzivi na spolno nadlegovanje: šale, umik, zahteva po prenehanju.
Rogič Ožek Simona	Hiperprotektivnost kot dejavnik sindroma izgovorjanja	Defektologija slovenica. - ISSN 1318-1076 Letn. 14, št. 3 (december 2006), str. 69-74.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Rozman Suzana	Potrebe po izobraževanju za preprečevanje stresa pri medicinskih sestrah : posebnosti delovnih obremenitev pri medicinskih sestrah kot vzrok za nastajanje stresa in poklicne izgojenelosti : diplomsko delo	FF, pedagogika	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost in posledice doživljanja stresa pri medicinskih sestrah	N=67, medicinske sestre zaposlene na urgentnem bloku KC LJ	anketni vprašalnik; lestvica 1 (nikoli), 2 (občasno), 3 (pogosto), 4 (zelo pogosto), 5 (vedno)	74% zaposlenih meni, da je delo stresno oz. zelo stresno; najpogostejše (povpr. ocena 3,5 kar je pogosto do zelo pogosto) se pojavljajo naslednji stresni dejavniki: veliko število pacientov, umiranje in trpljenje bolnika, delo s kritično bolnimi; v povprečju večino čustvenih posledic stresa doživljajo občasno (zaskrbljenost zaradi prihodnosti, zdravja, razdraženost brez razloga, ipd.); v povprečju občasno do pogosto jedo neredno (3), imajo občasno do pogosto težave s spanjem (2,2) in so nanavadno utrujeni (2,5); vpliv poklica na zasebno življenje: 37% zelo, 34% dokaj - v povprečju pogosto pomanjkanje podpore s strani družine, posebno partnerja; večina ocenjuje komunikacijo s pacienti, svojci, medicinskimi sestrami, nadrejenimi kot srednjo ali dobro (tudi pod vplivom stresa); 84% samostojno skrbi za preprečevanje stresa - pogosto s sprotnim reševanjem težav z medosebno komunikacijo in izogibanjem konfliktnim situacijam, nikoli oz. občasno z relaksacijskimi tehnikami, občasno z rekreacijo in zdravo prehrano; 77% meni, da delodajalec ne skrbi za preprečevanje stresa; večina meni, da bi bilo včasih ali pogosto potrebno izobraževanje za preprečevanje stresa, 34% meni, da je zelo potrebno in bi se ga bilo pripravljeno udeležiti
Rupnik Martin ,Gorenak Vinko	Povezanost vertikalnega in horizontalnega komuniciranja z zadovoljstvom policistov pri delu na Policijski upravi Ljubljana	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Letn. 8, št. 2 (2006), str. 97-105.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotavljanje povezanosti vertikalnega in horizontalnega komuniciranja z zadovoljstvom policistov pri delu na policijski upravi LJ	N=100 policisti policijskih enot Policijske uprave LJ (90% moških, 90% SS)	anketni vprašalnik; postavke združene v 3 spremenljivke: vertikalno komuniciranje (komunikacija z nadrejenim), horizontalno komuniciranje (s sodelavci), zadovoljstvo pri delu	pomembna poz. povezanost starosti in časa dela v policiji s vertikalnim komuniciranjem (0,25); pomembna neg.povezanost starosti in časa dela v policiji s horizontalnim komuniciranjem (-0,2); mejno pomembne razlike pri oceni horizontalnega komuniciranja glede na izobraževalni proces policista (kadetnica, nekdanja policijska šola, prekvalfikacija); z vplivom vertikalnega komuniciranja lahko pojasnimo 30,2 % variance zadovoljstva policistov pri delu;
Rus Jožica	Kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo pri delu	Fakulteta za management	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti kakovost delovnega življenja zaposlenih v davčni upravi	N= izpostavah davčne uprave LJ	anketni vprašalnik	zaposleni na splošno zadovoljni; dejavniki zadovoljstva: stalnost zaposlitve, neposredni vodja, varnost dela, odnosi s sodelavci, zanimivost dela, svoboda in samostojnost pri delu, ustvarjalnost in zahtevnost dela; nezadovoljni: možnost napredovanja in strokovnega razvoja, ugled, plača in druge materialne ugodnosti, obveščenost o dogodkih v podjetju, delovne razmere, sodilovanje pri delu in poslovanju
Sagmeister Iztok	Primerjava zadovoljstva policistov z njihovim delom na Postaji prometne policije Ljubljana in Postaji prometne policije Maribor	Univ. v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti povezanost med vertikalnim komuniciranjem, odnosi med sodelavci in zadovoljstvom policistov pri delu	N= 70 policistov na Policijskih upravah LJ in MB	vprašalnik Irene Gorenak (2004), vprašalnika Selšnika (2005) in Rupnika (2005)-razvoj lastnega vprašalnika	Slabša ocena odnosov s sodelavci, zadovoljstva z delom in slabša ocena interpersonalnih kompetenc sodelavcev se povezuje z višjo starostjo, daljšo delovno dobo v policiji in na sedanjem delovnem mestu in celokupno delovno dobo; Z delom nasplošno in posameznimi komponentami (interpersonalne kompetence nadrejenih, sodelavcev, vertikalnim komuniciranjem navzdol in navzgor, odnosi s sodelavci) so bolj zadovoljni policisti na PU LJ Policisti, ki imajo končan program prekvalfikacije (glede na končan program kadetnice ali nekdanje policijske šole), so bolj zadovoljni s posameznimi komponentami dela Policistke višje ocenjujejo interpersonalne kompetence nadrejenih glede na policiste
Sarajlić Sandra	Obvladovanje okoliščin za preprečevanje stresa v podjetju Krka d.d.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v Krki	N=120 zaposlenih v Krki	anketni vprašalnik	dejavniki stresa:majhne možnosti napredovanja, odgovornost pri opravljanju dela, časovni prisk, neracionalen obsež dela, malo vpliva pri planiranju dela, delo ne dopušča dovolj časa za družino, premalo cenjeno delo, ni možnosti za osebni razvoj; TIP OSEBNOSTI: osebnostni tip A - največ stresa povzročajo individualni stresorji, ki neposredno vplivajo na delavca; tip B - največ stresa povzročajo organizacijski stresorji, ki zajemajo večino delavcev
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v programu PPA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v programu Mori Moraviji : Primerjava z Gorenjem, d.d.	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Senica Katja	Delovni pogoji in odnosi v programu HZA	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Simončič Mia	Dejavniki zdravstvenega absenzitizma v Adriatic Slovenici, d. d., na PE Novo mesto : diplomska naloga	Diplomska naloga, Vis. šola za upravlj. in poslov. Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki zdravstvenega absenzitizma v Adriatic Slovenici, d. d., na PE Novo mesto	N= 54 zaposlenih	analiza podatkov, anketni vprašalnik	BS: rahel porast od 1997 do 2004 (procent izgubljenih delovnih dni se giblje od 4-4,8, vedno podobno slo povprečju); največ na račun BS do 30 dni(50%) in BS nad 30 dni (27%); 75% seznanjenih z zakonskimi podlagami za odsotnost z dela; večina kaže zadovoljivo poznavanje stopnje razsežnosti BS (od 2-4%); med vzroki najpogostejše navajajo boleznit ter nezainteresiranost/izgubo motivacije: odziv sodelavcev na BS: 50% slaba volja zaradi povečanega obsega dela, 30% ni odziva; lastni občutki po prihodu na delo po BS: 55% strah, da bom težko nadoknadil delo, 26% veselje ob prihodu; predlagani ukrepi za zmanjšanje: individualni razgovori z bolnimi, preventivna skrb za zdravje (zdravniški pregledi, program rekreacije), prerazporeditev ob pojavu zdravstvenih težav
Stantič-Pavlinič Mirjana	Bolniška odsotnost	Isis. - ISSN 1318-0193. - Letn. 15, št. 1 (2006), str. 45-46.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA			analiza statističnih podatkov za leto 1994-2003	prebivalci Slovenije v povprečju manj odsotni zaradi bolezni kot prebivalci nekaterih drugih držav (Češka, Madžarska, Nemčija, Slovaška, Švedska, idr.) in nekoliko več kot zaposleni v Avstriji, na Hrvaškem, v Luksemburgu, na Nizozemskem, v Veliki Britaniji; v zadnjih letih prisotne težnje po upadanju odsotnosti zaradi bolezni v Sloveniji, kar vpliva na približevanje našega povprečja zdravstveno upravičene začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni povprečju EU; prebivalci LJ med 1999 in 2002 manj odsotni zaradi bolezni kot prebivalci SLO ali Evrope (povpr. 11,6-14,1 dni)
Stavanja David	Prepoznavanje in soočanje s stresom na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomska fakulteta, UL	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza pojavljanja stresa v podjetju Stavanja d.o.o.	n= 9 zaposlenih,od tega 7 moških	globinski intervju	Delo zaposleni ocenjujejo kot raznoliko in zanimivo, vendar tudi zahtevno. Stres se kaže kot nemir, razdražljivost, večina meni, da so delovno preobremenjeni, opravljati morajo več stvari hkrati, ukvarjati se s strankami med delom. Večino zaposlenih moti mraz pozimi v salonu, predvsem tiste, ki opravljajo pisarniška dela, in to, da so vsi samo v enem prostoru. S samostojnostjo pri delu so zadovoljni. Včasih se vloge zaposlenih križajo in prihaja do nejasnosti (več mehanikov popravlja isti avto). Glede izobraževanj so zadovoljni, komunikacija bi bila lahko pogostejša in bolj jasna. Odnosi so dobri, občasno so težave z usklajevanjem dela/družine.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Steblovnik Arijana	Stres in zadovoljstvo pri delu medicinske sestre : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo zadovoljstva pri delu medicinske sestre, ugotoviti stopnjo stresne ogroženosti, ugotoviti povezanost zadovoljstva z delom in stresne ogroženosti		Vprašalnik za merjenje zadovoljstva pri delu (JDI)	Medicinske sestre so povprečno zadovoljne s svojim delom, sodelavci, plačo in napredovanjem, nezadovoljne pa so z vodstvom zadovoljstvo pri delu in stresna ogroženost ne korelirata pomembno s starostjo, delovnim stažem in izobrazbo sestre poročajo o srednje izraženi stresni ogroženosti, kot izvore ogroženosti navajajo nadomeščanje manjkajočih delavcev, delo pod časovnim pritiskom, psihično nasilje na delovnem mestu, pomanjkanje prostega časa, nesposobno vodstvo (dejavniki, vezani na organizacijo dela v podjetju) v primerjavi z drugimi poklicnimi skupinami sestre zaznavajo nižjo stopnjo stresne ogroženosti kot novinarji višja stopnja stresa je korelirala z nižjo stopnjo zadovoljstva pri delu
Strajnar Aleš	Stres in pozitivno mišljenje	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA		N= 20 zaposlenih v CGP d.d. Novo mesto, 10 moških, 10 žensk, največ zaposlenih starih 30-40 let, 45% z visoko izobrazbo		65% zaposlenih doživlja odnose na delovnem mestu kot visoko stresne, plača je za 70% zaposlenih stresen dejavnik. Večina nima težav s preklapljanjem med delom in prostim časom. Za 75% zaposlenih so časovni roki stresen dejavnik. Z delovnimi pogoji in naravo dela so povečini zadovoljni. Strah pred izgubo službe je odsoten pri več kot polovici zaposlenih. Vidiki pozitivnega mišljenja, ki so prisotni pri zaposlenih: v največji meri je prisotna zavest o odločanju o svojem življenju, priznavanje svojih sposobnosti, vztrajanje navkljub nasprotovanju drugim.
Stregar Eva	Promocija zdravja na delovnem mestu	Glasnik KIMDPŠ - ISSN 1854-4010. - Letn. 1, št. 1 (2006), str. 12-14.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Stregar Eva	Zdravje v svetu dela - kako podaljšati zdrava leta na delu	Glasnik KIMDPŠ - ISSN 1854-4010. - Letn. 1, št. 2 (julij 2006), str. 49-50.	2006	drugi članki ali sestavki	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Program promocije zdravja "Čili za delo"	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2006, [Ljubljana, 9. junija 2006. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2006. - ISBN 961-6264-79-6. - Str. 78-82.	2006	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Raziskati odnose in stališča slovenskih direktorjev do lastnega zdravja in zdravja zaposlenih ter o pripravljenosti za uvajanje programov promocije zdravja na delovnem mestu	N= cca. 1833 direktorjev/direktorice velikih, srednje velikih in malih podjetij/organizacij/ustanov	anketa	Predstavitve programa, usmerjenega v povečanje posameznikove in družbene odgovornosti za zdravje, uveljavljanje bolj zdravega načina življenja in sprememb v korist zdravja v delovnem okolju. Rezultati raziskovalno-analitične faze: direktorice/direktorji se relativno dobro zavedajo pomena zdravja in sovplivov zdravja in dela. Direktorice/direktorji srednjih in velikih podjetij so bolj prepričani, da bi se dalo zdravje delavcev izboljšati. Direktorice so bolj občutljive in dojemljive za problematiko zdravja. V malih podjetjih je problematika zdravja najbolj pereča, saj zaposlenih ne pošiljajo na preventivne zdravstvene preglede, niti se jih ne udeležujejo vodilni delavci. 2/3 direktorjev/direktorice je pripravljeneh na uvajanje programa promocije zdravja pri delu, 93% bi se jih programa udeležilo osebno, manj pa so pripravljeni vlagati v zdravje zaposlenih.
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Odnos delodajalcev do zdravja in promocije zdravja [Elektronski vir]	Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela [Elektronski vir] / [organizirali] FKKT, Oddelek za tehniško varnost ... [et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost, 2006. - ISBN 961-6286-73-str. [1-6].	2006	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Kakšen je odnos delodajalcev do zdravja in promocije zdravja	N= 856 direktorjev malih podjetij, 633 direktorjev srednjih podjetij, 107 direktorjev velikih podjetij z VŠ ali UNI izobrazbo (54%), 56% moških		Tri četrtine anketiranih ocenjuje svoje zdravje kot dobro/odlično. 70% jih meni, da delo vpliva na zdravje in na različne vidike poslovanja (stranke/podobna/storitev/izdelki/uspešnost). Večina se strinja, da bi se dalo zdravje zaposlenih v njihovih podjetjih izboljšati. Predvsem v srednjih in velikih podjetjih / ali v tistih, kjer menijo, da vsaj del zaposlenih opravlja težko delo/direktorji investirajo več v izobraževanje o zdravem in varnem delu, kot je določeno z zakonom. Dobra polovica obravnava varnost in zdravje pri delu po potrebi. 90% direktorjev bi v korist svojega zdravja spremenilo prehranjevalne navade, 70% bi jih pogostejše hodilo na preventivne preglede/opustilo kajenje, alkohol, 60% bi jih poiskalo ustreznega zdravnika, tretjina alternativno zdravljenje ali ustrežnejšo zaposlitev. Pripravljenost na spremembe v korist zdravja zaposlenih: 2/3 bi svoje podjetje vključilo v program promocije zdravja, bolj pogosto srednja in velika podjetja, 90% bi jih za zdravje zaposlenih odstopila tehniko in prostor, najeli zunanje strokovnjake.
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Uvodna poglavja : čili za delo	Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu // [urednici Eva Stergar in Tanja Urdih Lazar]. - Ljubljana : Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006-<2010>. - ISBN 961-91429-3-4. - Str. 19-26.	2006	samostojni strokovni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Dolgoročno vplivati na postopno izboljšanje kazalcev negativnega zdravja delavcev: bolniški stalež, fluktuacija, poškodbe pri delu, poklicne bolezni, z delom povezane bolezni, invalidnost, zmanjševanje regionalnih razlik v zdravju; povečati zadovoljstvo in razpoložljivost na delovnem mestu, povečanje produktivnosti			predstavitve ciljev, oblikovanje zdrave javne politike, podpornih okolij, krepitev dejavnosti v skupnosti, razvoj veščin, preusmeritev zdravstvenih služb na promocijo zdravja, promocija zdravja na delovnem mestu, načrtovanje izobraževalnih programov za odrasle
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu : čili za delo	Ljubljana : Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006-<2010>	2006	monografska publikacija (priročnik)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				Priročnik sestavlja 8 zvezkov: predstavitve programa, promocija zdravja pri delu, načrtovanje izobraževalnih programov za odrasle, koncept mreže za promocijo zdravja pri delu (1) analiza zdravjadelavcev (2); preprečevanje poškodb pri delu (3); ergonomski ukrepi na delovnem mestu (4); preprečevanje obremenitev zaradi izpostavljenosti kemijskim dejavnikom tveganja (5); organizacijski ukrepi v delovnem okolju (6), obvladovanje doživetij obremenjenosti (7), preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi na delovnem mestu (8);
Strle Marko	Ugotavljanje poklicne izgoreslosti pri delu z otroki in mladostniki s posebnimi potrebami	Defektologija slovenica	2006	poljudni članek	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotoviti, ali strokovni delavci, ki delajo z otroki in mladostniki s posebnimi potrebami, čutijo znake poklicne izgoreslosti, kateri dejavniki jo povzročajo in kje vidijo rešitve zanj	N=26, strokovni delavci, ki delajo z otroki in mladostniki s posebnimi potrebami (2 moška, 24 žensk)	prirejen MBI	največ zadovoljstva pri delu: zadovoljstvo otrok, uresničitev osebnih pričakovanj ,občutek, da jih drugi potrebujejo in so koristni; največja obremenitev: slabo delovno vzdušje, neuresničena osebna pričakovanja, nezadovoljstvo otrok in staršev; rezultati nakazujejo možnost pojavljanja poklicne izgoreslosti - 54% občasno podvomi v svoje odločitve , 65% občasno razmišlja o menjavi dela, 62% včasih zadovoljnih z rezultati dela, včasih ne; polovica se občasno počuti izčrpano; najbolj jih je strah: občutka, da krojijo usodo drugih, sprejemanja pomembnih odločitev, nerealnih pričakovanj otrok in staršev, njihovih vedno večjih zahtev, odvečnega administrativnega dela in tega, da njihovo delo ni dovolj priznano; možne rešitve vidijo v strokovni podpori sodelavcev in vodstva ustanove, želijo si strokovnega izpopolnjevanja

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Strmole Jasna	Zadovoljstvo z delom med pripadniki Slovenske vojske	Univ. v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Spec. študij Kriminalistično preiskovanje, Ljubljana	2006	specialistična naloga	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo zadovoljstva z delom med pripadniki slovenske vojske	N= 131 vojakov bataljona Slovenske vojske, 40% vojakov, 25% podčastnikov, 18%častnikov, 9% vojaških uslužbenecv, 7%civilnih oseb	anketa /varnost zaposlitve, možnosti napredovanja, zadovoljstvo z dohodkom, sistemom napredovanja, mestom službovanja oddaljenostjo od prebivališča, reševanje konfliktov, samoiniciativnost, ustvarjalnost pri delu, želja po menjavi dela znotraj SV, medsebojni odnosi/	Zaposleni v SV najslabše ocenjujejo dejavnosti nadrejenega, sledi ji delovanje enote in same organizacije: nadpovprečno (ocena 3,85 od 5) izražajo željo po zapustitvi delovnega mesta za delo izven SV in znotraj SV (65% vojakov bi se odločilo za to), veselje do opravljanja dela, razumevanje z nadrejenimi, samoiniciativnost, ustvarjalnost pri delu; podpovprečno (ocene od 1,85 do 2,66) ocenjujejo sistema napredovanja, realnost možnosti napredovanja, jasnost kriterijev za povišanje plače, prisotnost pohval, jasnost zadovoljitev; povprečno so zadovoljni z oddaljenostjo delovnega mesta od bivališča, reševanjem konfliktov, uporabi avtoritete moči in prisile pri vodenju enote, varnostjo zaposlitve, zadovoljstvom z osebnim dohodkom
Šakanovič Zlatko, Meyer Janez	Nekateri vidiki vodenja in njihov vpliv na organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih v slovenski policiji	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 39, št. 4 (apr. 2006), str. 254-264.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	preučevanje nekaterih vidikov vodenja v slovenski policiji in njihovega vpliva na organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih	N=588 zaposlenih v slovenski policiji (80% M, 20% Ž; 60% SŠ)	anketni vprašalnik (del o zadovoljstvu prilagojen po vprašalniku SIOK): lestvica 1-5	zakaj anketirani izpolnjujejo zahteve vodij (MOČ VODIJ): vse vrste moči v povprečju ocenjene podobno (ok.3,2); DEJAVNOST POLICIJSKIH VODIJ: v povpr. najvišje kontrola dela zaposlenih 3.9 in opravljanje delovnih ciljev 3.8; DEMOKRATIČNI STIL VODENJA prisoten nekoliko nadpovpr. (3.4); najbolj izražena posledica je, da zaposleni nadaljuje z delom tudi ko vodstva ni v enoti (4.1);ORGANIZACIJSKA KLIMA; večinoma med 3,2 in 3.5; najboljše notranji odnosi (4.1) najslabše pa razvoj kariere (2.5), nagrajevanje (2.7) ter strokovno usposobljenost in učenje (2.9); ZADOVOLJSTVO: podpovprečno, večinoma med 2.7 in 2.9; najbolj zadovoljni s poslanstvom in vizijo dela (2.9), strokovno usposobljenostjo in učenjem (2.9) ter notranjim komuniciranjem (2.9), najmanj z nagrajevanjem (2.4) ter motivacijo in odnosom do zavzetosti (2.6); stat. pomembna povezanost med oceno organizacijske klime in moči vodij (0.4), dejavnosti vodij (0.6), demokratičnega stila vodenja (0.7); stat. pomembna povezanost zadovoljstva z močjo vodij (0.4), dejavnostjo vodij (0.5) in demokratičnim stilom vodenja (0.7)
Šetar Mojca	Nekateri vidiki družbeno neželenih pojavov v delovnem okolju	Visoka komercialna šola Celje	2006	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje mobinga v delovnem okolju	N=194 zaposlenih v podjetju X (transport in logistika)	anketni vprašalnik	večina zaposlenih seznanjena s pojmom nadlegovanja; 30% bilo žrtev nadlegovanja na delovnem mestu; vsi menijo, da izpostavljenost nadlegovanju vpliva na produktivnost in povzroča stres; najpogostejše vrste nadlegovanja: ogovarjanje, obrekovanje, sledijo psihično, spolno in fizično nadlegovanje
Šimat Darja	Poklicno zadovoljstvo operacijskih medicinskih sester	Visoka zdravstvena šola, Maribor	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati poklicno zadovoljstvo, motivacijo operacijskih medicinskih sester	N=43 operacijskih medicinskih sester Splošne bolnišnice MB (95%Ž)	anketni vprašalnik	vse opravljajo dopolnadno delo, dve tretjini tudi dežurstva; povprečno mesečno na delu 180-230 ur; večina meni, da nimajo ustreznega ugleda v družbi - premalo cenjene; možnost dodatnega izobraževanja: večina poroča, da je velikokrat premalo časa, denarnih sredstev ni zamenjav; odnosi med sestrami: 50% slabi, 50% dobri; odnosi z zdravniki: 46% slabi, 54% dobri; dve tretjini doživlja podporo kolegov pri delu; večina ni zadovoljna s pogoji dela na delovnem mestu oz. si želi spremembe; dve tretjini meni, da ni dobro poskrbljen za varstvo pri delu s strani delodajalca; 60% delovno mesto ne daje občutka socialne varnosti; nezadovoljstvo s pripadajočim letnim dopustom, plačo, samostojnostjo
Škrjil Nevenka	Absentizem, fluktuacija in napredovanje v OŠ Simona Jenka Kranj : diplomsko delo univerzitetnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	absentizem, fluktuacijai n napredovanje v OŠ simona jenka kranj		analiza statističnih podatkov, (1996-2005)	NAPREDOVANJE: neenakomerno dosegljivo - odvisno od števila točk (strokovno delo, ki se točkuje enakomerno porazdeljeno med vse strokovne delavce); ABSENTIZEM: med šolskim letom se po letih giblje med 4% in 6,3%, odsotnost zaradi dopusta je poleti; sorazmerno velika odsotnost zaradi porodniškega dopusta (feminiziranost poklica); v povpr. 2 dneva študijskega dopusta letno; FLUKTUACIJA: povpr. v zadnjih 20 letih 6,28% - najpogostejše upokojitev, delavci, ki nadomeščajo zaposlene na porodniškem dopustu
Štern Breda	Obvladovanje stresa v bančni komerciali : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa v bančni komerciali	N=36 zaposlenih v nlb (88% Ž)	anketni vprašalnik	40% delo ocenjujejo kot polno napetosti in stresov; 15 % dokaj pogosto ali pogosto doživlja delo kot tako stresno, da ne more več opravljati delovnih nalog; dejavniki stresa (cca 20-25% zaposlenih običajno, ostali včasih ali nikoli) : značilnosti dela, odnosi, skrbj povezane s kariero, opredelitev vlog v organizaciji, organizacijska kultura, povezanost doma in službe; simptmi - pri večini (80-90%) včasih, redko ali nikoli; vpliv stresa na učinkovitost (pri 25%): več časa za dokončanje nalog, razdražljivost, težave s koncentracijo; spoprijemanje: tv, prijatelji, rekreacija; prednostne naloge, dosegljivi cilji, iskanje pomoči pogovor, s sodelavci in vodstvom
Štukej Vesna	Mobbing - čustveno nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti poznavanje mobinga, opažanje dejavnikov tveganja, mobing vedenj na svojem delovnem mestu, poznavanje virov pomoči pri mobingu pri zaposlenih v javni upravi	35 delavcev v javni upravi, Ž= 27, M= 8, 57% zaposlenih starih 45-54 let, 48% zaposlenih z univerzitetno, višješolsko ali visokošolsko diplomlo, 43% zaposlenih SŠ ali gimnazija, 89% zaposlenih na nevodilnih položajih	anketni vprašalnik	74% zaposlenih že informiranih o mobingu iz medijev, opažanje dejavnikov tveganja: 86% zaposlenih opaža slabo vzdušje v podjetju med zaposlenimi in vodstvom, 77% zaposlenih doživlja velik stres zaradi dela, 71% zaposlenih je nezadovoljnih s kakovostjo vodenja, negotovostjo zaposlitve, nezadovoljvimi posredovanjem skupnih vrednot 66% zaposlenih ocenjuje, da so bili žrtve mobinga, ker so v zadnjih 6 mesecih vsaj 1krat tedensko doživeli vsaj enega od naslednjih vedenj: dodeljevanje vedno novih naporov (pogostejše kot drugim sodelavcem) - 43% zaposlenih, kritiziranje dela, napačne ocene delovnih naporov -29% zaposlenih, o spolu in položaju izvajalca mobinga niso želeli poročati; 52% zaposlenih tudi ni bilo v vlogi prič mobing dejanjem simptomi mobinga na ravni organizacije: 50-60% zaposlenih opaža slabo odločanje vodstva, napake pri delu, agresivno komuniciranje, povečano odhajanje delavcev iz organizacije reakcije, ki jih zaposleni opažajo pri sebi: 40% zaposlenih opaža razdražljivost viri pomoči ob mobingu: 17% zaposlenih se ni obrnilo na nikogar oz. je poiskalo pomoč pri sodelavcu ali družinskemu članu
Šuligoj Matjaž	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	prisotnost stresa v podjetju X	N= 57 zaposlenih iz podjetja X	anketni vprašalnik	45% pogosto preobremenjeni pri delu; večina (več kot 80%) <u>nikoli ali občasno</u> občuti pomanjkanje zadovoljstva pri delu/ prihaja v konflikt s sodelavci/ razmišlja o menjavi delodajalca/ hodi v službo le še zaradi denarja/ delo opravlja manj kakovostno/ pohvaljenih za dobro opravljeno delo/ <u>pogosto</u> ob stiku z nadrejenimi doživlja strah ali zadrego/ komu potoči o težavah; cca 50% pogosto težave s spanjem, utrujenost, glavoboli;
Šuligoj Metod	Delovni pogoji v gostinski dejavnosti	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 39, št. 2 (feb. 2006), str. 146-153.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	preučevanje delovnih pogojev v gostinstvu			leta 2003 se je z gostinstvom ukvarjalo 8.300 ljudi (3,7% aktivnega prebivalstva); od leta 2001 do 2005 trend upadanja zanimanja za gostinske šole; zaposlovanje relativno slabo izobraženega kadra; plače v gostinstvu 2001 do 2003 nižje od povprečnih plač (nižje tudi kot v trgovini, prometu, višje kot v tekstilni industriji); gostinska panoga po produktivnosti med slabšimi v državi (podatki 2002, 2003); podatki ne vključujejo dela na črno, napltnin na roko, dela preko študentskega servisa

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Šumi Robert, Koporec Aleksander, Lobnikar Branko	Police officer's integrity : a model proposal	Past, present and futures / [editors Gorazd Meško and Bojan Dobovšek]. - Ljubljana : Faculty of Criminal Justice and Security, 2006. - ISBN 961-6230-58-1. - str. 61-63.	2006	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	Ugotoviti stanje integritete, zadovoljstva z delom in kompetenc pri slovenskih policistih		kvalitativna študija	Večina policijskih častnikov je seznanjena s konceptom integritete, integriteta je tudi poglavitni dejavnik pri obvladovanju deviantnih vedenj. Policijski oficirji se vedejo na 2 različna načina: njihovo vedenje določa nadrejeni ali napisana pravila. Tisti, katerih vedenje sledi vedenju nadrejenih, so bolj zadovoljni z delom. Obstaja pomembna pozitivna povezava med sprejemanjem in razumevanjem koncepta integritete in kompetentnostjo, ne pa tudi z zadovoljstvom z delom.
Šušteršič Katarina	Problem zdravstvenih izostankov	Fakulteta za management	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza zdravstvenih izostankov v podjetju X (skladiščenje tovarov)	N=61 zaposlenih	analiza podatkov o bolniškem staležu (1998-2004), pregled rezultatov SIOka, anketni vprašalnik	BS: trend povečevanja frekvence od 1998 do 2004, trend zmanjševanja resnosti; ZADOVOLJSTVO: povečevanje zadovoljstva zaposlenih od 2000 do 2004 (3,4 - 3,8); 75% zadovoljnih z delom, najbolj jih motivirajo denarne nagrade, večina poroča o dobrih odnosih s sodelavci in vodjem, večina meni, da je dobro poskrbljeno za varnost pri delu - bi potrebovali posodobitev sredstev za delo, izobraževanje
Taks Gregor	Problem absentizma kot posledica stresa	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	primerjava in analiza statističnih podatkov o bolniški odsotnosti za slovenijo in EU		primerjava in analiza statističnih podatkov o bolniški odsotnosti za slovenijo in EU	Slovenija v primerjavi z drugimi EU državami visoko stopnjo BS, nadpovprečno trajanje rehabilitacije. Nadpovprečno nezadovoljstvo delavcev z delovnimi pogoji, nizek % prebivalstva s terciarno izobrazbo, visok % zaposlenih z bolečinami v hrbtu, ramenih, vratu, utrujenostjo, nizek delež zaposlitve za polovični delovni čas, radodarna socialna nadomestila za kratkotrajno odsotnost; dejavniki, ki se jih plače krepiti, ker poz. vplivajo na manjšo odsotnost z dela: najnižji delež preb, ki zgodaj opusti izobraževanje, visok % preb., ki je zadovoljen s svojim zdravjem, nizek % preb., ki je pod stresom
Tekavec Ksenija	Kadrovski procesi v podjetju Inde d.o.o. Sevnica	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	zadovoljstvo zaposlenih v podjetju inde sevnica (usposabljanje in zaposlovanje invalidov)	N=23 zaposlenih (78% m)	anketni vprašalnik	težave pri zaposlovanju invalidov; nezainteresiranost za vključitev v delo; težave pri že zaposlenih invalidih: nemotiviranost, nizka izobrazbena struktura, nepripravljenost za preusposabljanje, velik BS, zdravstvene omejitve zahtevajo nenehno prilagajanje delovnih mest, nizka produktivnost, relat.visoka starost; dejavniki stresa: 60% ni zadovoljnih s plačo glede na opravljeno delo, pravičnosti nagrajevanja; večina (cca 3/4) zadovoljni s samostojnostjo, poznavanjem zadožitvev, ugledom, pripadnostjo, varnostjo zaposlitve, opaženostjo delovnega rezultata, odnosom vodilnih,
Tomazini Aleksander	Predlogi poslovnega sekretarja za preprečevanje in zmanjševanje pojavov mobbinga v pisarnah X	DOBA, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Tomc Irena	Zadovoljstvo zaposlenih pri delu in organizacijska klima	Fakulteta za management	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v LTD (Luka koper - pretovor, transport)	N=26 zaposlenih v LTD	vprašalnik SIOK	najvišje ocenjene dimenzije (3,5-4): notranji odnosi, odnos do kakovosti, organiziranost; srednje ocenjene dimenzije (3-3,4): motivacija in zavzetost, strokovna usposobljenost, vodenje, pripadnost organizaciji; nizko ocenjene dimenzije (2,6-2,9):nagrajevanje, notranje komuniciranje in informiranje; rezultati podobni SLO povpr.
Troha Petra	Primerjalna študija odnosov med podjetjema z različno kadrovsko strukturo "Studentsko delo in zaposleni pogodbeno	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa in v organizaciji, kjer so delavci zaposleni preko študentskega servisa in v organizaciji, kjer so delavci zaposleni pogodbeno	organizacija A (pogodbeno zaposleni) N= 26; organizacija B (študentsko delo) N=29	anketni vprašalnik	največji dejavniki stresa: organizacija A (pogodbeno zaposleni): odnosi, prevelik obseg dela; organizacija B (študentsko delo): prevelik obseg dela; dejavniki motivacije bolj izraženi v organizaciji B (plača, pogoji dela, kolektiv, pohvala nadrejenega, možnost napredovanja;
Trošt Judita	Dejavniki stresa v Tekstilni d.d. Ajdovščina	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa v Tekstilni d.d. Ajdovščina (proizvodni delavci, ki so izpostavljeni nevarnosti odpuščanja)	N=62 proizvodnih delavcev v Tekstilni d.d. Ajdovščina (večina končana OŠ ali 3letna SS)	anketni vprašalnik	za več kot polovico je to prva zaposlitev ob delovni dobi nad 15 oz. 20 let; večina delavcev, pogosto ali vsak dan se srečujejo s stresnimi situacijami; največji dejavniki stresa: slaba plača, stres pred odpovedjo, slaba motivacija, slabo delegirane naloge, slabe delovne razmere; ko so pod stresom večina doživlja brezvoljnost; spoprijemanje: najpogostejše pogovor, šport
Udovič Boštjan	Dejavniki, ki vplivajo na absentizem in fluktuacijo : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje vzrokov za fluktuacijo in absentizem v kovinskem podjetju iz Trebnjega		analiza statističnih podatkov (2000 do 2004)	FLUKTUACIJA: od 2000 do 2004 povečevanje (6,4 do 8,5%) - nekaj odhodov predvidenih zaradi upokojitve, ostali nepredvideni (razlogi lahko različni); ABSENTIZEM: od 2000 naprej zmanjševanje (4,7% do 3,4% - zmanjšanje predvsem na račun zmanjševanja nege in spremstva), nižji od absentizma v stroki, višji kot zaželeno - najpogostejši v prehodih med sezonami
Urdih Lazar Tanja	Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu	Dacar. - ISSN 1580-9161. - Letn. 8, št. 4 (2006), Str. 26-28.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Urdih Lazar Tanja	V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje na delovnem mestu v Evropi	Sanitas et labor, ISSN 1580-5972 ; letn. 5, št. 1. - ISBN 961-91429-4-2. - Str. 7-23.	2006	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Uzar Iris	Bolniška odsotnost z dela : diplomsko delo visokošolskega programa	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza bolniške odsotnosti v obutveni industriji	N=52 zaposlenih v Triu, d.d., Tržič	analiza statističnih podatkov za leto 2003 do 2005	izguba delovnih dni največja zaradi bolniške do 30 dni, ki je v celoti v breme delodajalca (4% bruti plače); delež bolniških odsotnosti (100 - efektivne ure na delu (režijsko in normirano delo) - neefektivne ure (praznik, dopust, študijski dopust, čakanje na delo doma): v letu 2003: 6% v letu 2004: 3,5%, prvih 8 mesecev 2005: 4,3%; vzroki: slabi delovni pogoji, nemotiviranost za delo, monotonija dela, preobremenjenost zaradi normiranega dela
Valič Adela	Stres	Fakulteta za upravo	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva in dejavnikov stresa pri zaposlenih v upravni službi Splošne bolnišnice Šempeter pri Gorici	N=34, zaposleni v upravni službi Splošne bolnišnice Šempeter pri Gorici	anketni vprašalnik; rezultati na deskriptivni ravni	65% z delom zadovoljnih, skoraj vsi kot dobre oz. zadovoljive ocenjujejo odnose in komunikacijo s sodelavci; 47% ocenjuje odnose z nadrejenimi kot slabe, ostali kot dobre oz. zadovoljive - najbolj jih moti rivalstvo med nadrejenimi, neposluh za izboljšave ter nejasno opisane naloge; 86% meni, da ni možnosti za napredovanje, 65%-75% včasih preobremenjenih/fizično in čustveno izčrpanih/nosi domov probleme iz službe; reševanje stresnih situacij-ok.40% dopust, pogovor s sodelavci, optimističen pogled, humor
Verčkovnik Bojana	Pogostost in intenzivnost sindroma izgorevanja pri zaposlenih na delovnem mestu specialnega in rehabilitacijskega pedagoga	Defektologija slovenica. - ISSN 1318-1076 Letn. 14, št. 3 (december 2006), str. 53-68.	2006	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	ugotoviti, ali so zaposleni n delovnem mestu specialnega in rehabilitacijskega pedagoga v SV sloveniji obremenjeni s sindromom izgorevanja	N=94, specialni in rehabilitacijski pedagogi iz SV slovenije (88% žensk, 12% moških; 60% višja izobrazba; različna delovna mesta: 39 posebnih program, 34 vzgojni zavod, 21 razred)	MBI, anketni vprašalnik o zadovoljstvu pri delu in obremenjujočih dejavnikih	IZGOREVANJE: izgorevanje ni prisotno - nizka čustvena izčrpanost, nizka depersonalizacija, visoka osebna izpolnitve (glede pogostosti in intenzivnosti); 39% srednja stopnja pogostosti čustvene izčrpanosti; stat. pomembne razlike med delovnimi mesti (posebni program, vzgojni zavod, razred) pri osebnih izpolnitvi - največja pri zaposlenih v v prilagojenem programu z nižjim izobrazbenim standardom - in pri depersonalizaciji - največja pri zaposlenih v vzgojnem zavodu; ZADOVOLJSTVO: 96% zadovoljnih z delom - najbolj jih zadovoljuje: napredek otrok, delo z otroki, koristnost dela, razgibanost, možnost ustvarjalnosti, poz.vzdruje v kolektivu, sodelovanje s sodelavci; obremenjuje: delo s težje vodljivimi otroki, odvzeta možnost odmora; FLUKTUACIJA: 40% bi se zaposlilo v drugi dejavnosti zaradi: delovnega časa (stalno popoldansko delo), želje po spremembi, pridobivanja novih izkušenj, stresnosti dela (vedenjske, čustvene motnje otrok), slabega odziva otrok; najbolj si menjuje službe želijo zaposleni v vzgojni skupini, najmanj v programu z nižjim izobrazbenim standardom; SPOPRIUEMANJE S STRESOM: 78% obiskuje seminarje in delavnice (stalno strokovno izobraževanje ministrstva)
Vodpivec Irena, Senica Katja, Permanšek Irena	Delovni pogoji in odnosi, klima ter zadovoljstvo v strokovnih službah Gorenja.d. d. : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Vozelj Alen	Stresni dejavniki v Generalni policijski upravi	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela v GPU	n= 135 policistov, 105 moških, 29 žensk, polovica starih nad 41 let		Glavni motivi za izbor tega poklica so bili: zanimivo in raznoliko delo, zagotovljena plača. Približno 40% bi se jih ponovno odločilo za isti poklic, ostali ne. 73% jih je zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo. Razumevanje z nadrejenimi in podrejenimi je dobro. Večina policistov bi bila pripravljena sprejeti drugo delovno mesto izven policije po temeljitem razmisleku. 40% jih meni, da jim služba omogoča uresničevanje lastnih sposobnosti, da lahko sodoščajo. 54% se jih čuti pripadne delovni skupini. Z organizacijo dela je zadovoljna tretjina zaposlenih, enak procent jih je tudi nezadovoljnih. Cca 40% jih je zadovoljnih z vodenjem in delovnimi pogoji. Vsebina dela ustreza več kot polovici (cca 60%) zaposlenim. S tehnično opremo jih je zadovoljna polovica. Nekaj manj kot polovica jih je nezadovoljnih s sistemom napredovanja in upokojevanja, in z odnosom policija-javnost. Glede sistema izobraževanja/usposabljanja so mnjenja zelo deljena. 59% jih je zadovoljnih z medosebnimi odnosi. 39% jih je nezadovoljnih z osebnim dohodkom. Mesto službovanja ustreza več kot polovici zaposlenim, enak delež zaposlenih moti vmešavanje politike v delo policije. 78 policistov ocenjuje kvaliteto svojega poklicnega in zasebnega življenja kot dobro. Dobro opravljeno delo ponavadi ni posebno nagrajeno (pri 75% policistov), najpogostejša oblika nagrade so poleg pohval odobritev izobraževanj.
Vranešič Jana	Stres v poklicih pomoči	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Socialna pedagogika	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo stresa v poklicih pomoči- učitelji, svetovalna služba, ravnatelji v OŠ in v vrtcih, simptome in strategije spoprijemanja s stresom zadovoljstvo z delovnim mestom, povezanost med zadovoljstvom in doživljanjem stresa	N= 92 oseb, 45 zaposlenih v OŠ in 47 zaposlenih v vrtcu; (Semič, Dragatuš, Metlika) Ž= 83, M= 9, povprečna starost= 41 let	anketni vprašalnik	Dejavniki zadovoljstva pri delu: napredek pri delu, pomoč ljudem, občutek, da delam dobro za drugega. Dejavniki stresa: preveč administrativnega dela, rezultati dela niso takoj opazni ali odsotni, občutek nemoči. Simptomi stresa: fizična izčrpanost in utrujenost
Zagorec Jožef	Zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Skupina Viator & Vektor d.d. - mejna špedicija	Ekonomška šola Murska Sobota, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v PPA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v MEKOM : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v KA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2006	2006	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Žeks Rudolf Marija	Mehki managementski kriteriji notranje konkurenčnosti poslovanja podjetja	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl.fak.	2006	magistrska naloga	FAKULTETA	raziskava zadovoljstva v podjetju Ulmer (prodaja strojnih elementov) in uporaba izsledkov za razvoj modela motivacije	N=11 zaposlenih v podjetju	anketni vprašalnik, opazovanje, neformalni razgovor	zadovoljni z odnosi, delovnimi pogoji, varnostjo zaposlitve, nezadovoljstvo s plačami, nagrajevanjem, delovnim časom, pomanjkanjem občutka pripadnosti, komunikacije z vodstvom
Željko Bernardka	Stres pri delu v skupnih službah Šolskega centra : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2006	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa pri zaposlenih v skupnih službah (vodstvena deča svetovalni delavec, administrativni delavec, računovodska dela) Poljskega centra NM	N=28 zaposlenih	anketni vprašalnik	86% doživlja pri delu stres; največ jih kot povzročitelje stresa na delovnem mestu navaja delovne obremenitve (64%) , zahtevnega nadrejenega (18%) in odnos s sodelavci (4%) (nihče osebnih težav, zdravstvenih težav); simptomi: polovica utrujenost, petina razdražljivost; vpliv stresa na delovno učinkovitost: zamujanje z roki, skakanje z ene naloge na drugo; spoprijemanje: četrtina sprostitvene vaje, sprehod
Željko Božidar John	Zadovoljstvo z delom gospodarskih kriminalistov na Policijski upravi Ljubljana - Maribor in možni vzroki za fluktuacijo : diplomsko delo univerzitetnega študija	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2006	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti zadovoljstvo kriminalistov, ki proučujejo gospodarsko kriminaliteto, vpliv zadovoljstva z delom na fluktuacijo	N= 57 kriminalistov na področju gospodarske kriminalitete na policijskih upravah Ljubljana in MB; M=47, Ž= 10; visoka strokovna šola= 32 kriminalistov, največ (28 kriminalistov) ima med 6 in 10 let delovne dobe	anketni vprašalnik	Odnos z nadrejenim je nadpovprečno ocenjen (3,66); nadpovprečno ocenjeni: prizadevanje za uspešno komunikacijo s podrejenimi, spoštljiv odnos, svetovanje, poslušanje podrejenih, podpiranje dela podrejenih; najslabše ocene: pomanjkanje pohvale, premalo motiviranja podrejenih, ni soudeležbe podrejenih pri odločanju o operativnih nalogah zadovoljstvo pri delu: podpovprečno ocenjeno (2,77), slaba motivacija: 2,75; (najboljši vidiki: pomoč ljudem, delo z ljudmi) zadovoljstvo z odnosi in delom: ocena nadpovprečno: 3,71 ; najbolj zadovoljni z raznolikostjo dela in razporejanjem delovnega časa, najmanj zadovoljni z odnosi z nadrejenim zadovoljstvo z delovnimi pogoji: podpovprečno 2,73; zastarela tehnična oprema, pomanjkanje ustreznih delovnih prostorov, pomanjkanje vozil, zadovoljstvo z materialnimi pogoji dela: podpovprečno ,249 (ni možnosti izbire kraja dela, ni možnosti spremembe delovnega področja, slabe možnosti izobraževanja in napredovanja, nestimulativno plačilo beneficiranega delovnega staža) globalna ocena zadovoljstva z delom: 44% delno zadovoljnih, 32% zadovoljnih z delom hipotetični vzroki za menjavo službe: delovnih pogojev, družbenega položaja, zadovoljevanja potreb po rasti in napredovanju, osebnega dohodka, iskanja novih možnosti (pomembni v srednji meri) korelacije: zadovoljstvo pri delu pozitivno korelira z odnosom z (0,46)
Žgur Erna	Vloga ustanov pri preprečevanju izgovorjanja delavcev	Defektologična slovenica	2006	poljudni članek	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	opis primera dobre prakse - modela aktivne pomoči za preprečevanje izgovorilnosti zaposlenih v Centru JPV Vipava (ustanova, ki usposablja ljudi s primanjkljaji in motnjami v duševnem razvoju)			strokovna zdravstveno-terapevtska predavanja, namenjena osvješčanju delavcev o pomenu redne telesne vadbe, zdrave prehrane, gibanja, prenašanje in ndvigovanja bremen; učenje aktivnih relaksacijskih tehnik in sprostitvene masažne tehnike (namenjene sproščanju pretirane emocionalne napetosti)
Alič Aksinija	Mobbing : psihično in fizično nasilje na delovnem mestu : kriminološko-viktimološki vidik	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Ažman Monika	Kako ohraniti notranje ravnoesje : zbornik predavanj	Kranj : Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Gorenjske,	2007	monografska publikacija (zbornik predavanj),	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Bališić Romana	Pomen tehnik sproščanja	Ekonomsko šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	razlike v načinu sproščanja in doživljanju stresa pri delu med zaposlenimi, ki ne obiskujejo tečaja joge, N=20 zaposlenih, ki ne obiskujejo tečaja joge	N=20 zaposlenih, ki ne obiskujejo tečaja joge, N=20 zaposlenih, ki obiskujejo tečaj joge	anketni vprašalnik	skupina, ki se ukvarja z jogo (večina tudi z meditacijo) ocenjujejo, da se učinki kažejo v boljši koncentraciji, večji učinkovitosti pri delu, lažjem premagovanju stresnih situacij, boljšem odnosu z ljudmi
Barovič Romana	Vpliv rekreacije na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja žensk	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2007	magistrska naloga	FAKULTETA	ugotavljanje povezanosti med rekreacijo žensk ter usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja W14	N=92 žensk, ki se udeležujejo organizirane vadbe na celjskem in zasavskem območju	anketni vprašalnik	usklajevanje delovnega in poklicnega življenja več kot polovici redko predstavlja težavo (najpogostejše pomanjkanje časa zase 20%); usklajevanje razkoraka med delom in družino slaba polovica rešuje tako, da se med vikendi in prazniki bolj posveča družini; pogostost ukvarjanja s športom in težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja (oz. občutek krivde, ker so premalo časa z otroci) se ne povezuje pomembno
Bartolo Maja	Prepoznavanje in obvladovanje stresa na delovnem mestu v oddelku komerciala : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stresne dejavnike v Radeče Papir	n= 30 zaposlenih v Radeče papir in radeče Mufflon d.o.o., večinoma starih 31-40 let, 70% žensk, 60% poročenih		66% zaposlenih meni, da narava dela ni stresna, občasno je stresna količina in organiziranost dela. Stil vodenja stresno vpliva na 75% zaposlenih, 57% povzroča stres slaba komunikacija. Dvema tretjinama povzročata stres slaba komunikacija med sodelavci in odnosi. 50% zaposlenih je nezadovoljnih z osebnim dohodkom, imajo pa relativno varno zaposlitev. 60% jih meni, da so zaradi službe pod stresom. Podjetje po mnenju zaposlenih premalo naredi za preprečevanje stresa.
Begič Elvedina	Motivacija in nagrajevanje zaposlenih v podjetju X	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	zadovoljstvo z nagrajevanjem in plačo zaposlenih v podjetju	N= 20 ZAPOSLENIH V ANONIMNEM PODJETJU, 65% STARIH DO 35 LET, 57% MOŠKIH, S ŠŠ IN VIŠJO ŠOLO.		ODNOS NADREJENIH DO PODREJENIH JE ZA CCA. 70% KOREKTEN, PLAČO 57% ZAPOSLENIH OCENJUJE KOT PRIMERLJIVO S PODOBNIM DELOM DRUGJE IN SO Z NJO ZADOVOLJNI. Z UGODNOSTMI POLEG PLAČE JE CCA 60% RAZMEROMA ZADOVOLJNIH. S SISTEMOM NAGRAJEVANJA JIH JE VEČINOMA SREDNJE ZADOVOLJNIH. VIŠINA NAGRAD ZA DELOVNO USPEŠNOST JE ZA VEČINO PRENIZKA. ZAPOSLENI NAJBOLJ POGREŠAJO USTREZEN SISTEM NAGRAJEVANJA (30%) IN BOLJŠE DELOVNE POGOJE (21% ZAPOSLENIH.).
Berčič Milena	Supervizija kot oblika pomoči v patronažnem varstvu	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo stresa na delovnem mestu patronažnih medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov, ugotoviti možne strategije spoprijemanja s stresom s poudarkom na superviziji	N= 71 medicinskih sester v patronažnem varstvu ZDL, 56% anketirank starih med 40 in 49 let, 53% anketirank nad 20 let delovne dobe	anketni vprašalnik	Večina anketirank vsaj enkrat mesečno doživi stresno situacijo, pogostost doživljanja stresnih situacij je največja v starostni skupini od 40 do 49 let, najnižja pa v skupini do 30 let; Intenzivnost stresnih situacij: narava dela, neozdravljiva bolezen, soočanje z umiranjem, odnos zdravnikov do patronažnih med. sester, uporaba novih znanj; želeno oblike pomoči, ki naj bi jih nudila delovna organizacija: supervizija s sodelavci in v zunanji skupini, sprostitvene tehnike; najbolj se zanje zavzema starostna skupina od 40-49 let Za supervizijo kot del permanentnega izobraževanja se zavzema večina anketirank, najbolj v skupini 40-49 let, vendar znotraj delovnega časa večina anketirank nezadovoljnih s plačilom, najbolj v skupini 40-49 let
Bernarda Jugovec	Stres in komunikacija na delovnem mestu :	Višja strokovna šola Kranj	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA			ŠTUDIJA PRIMERA	Reakcija delodajalca(zavlačevanje, sarkazem), na telesno bolezen pri zaposleni v podjetju, odlašal je z ohranitvijo delovnega mesta po končani rehabilitaciji
Bilban Marjan	Kako razpoznati stres v delovnem okolju	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 52, št. 1 (2007), str. 30-35.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Bilban Marjan, Kukovec-Pšeničny Andreja -	Izgorelost = Burnout	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 52, št. 1 (2007), str. 23-29.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Boris Ružič	Varnost in zdravje pri delu in staranje delovne sile	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 52, št. 3 (2007), str. 6-8	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza nekaterih statistik povezanih varnostjo in zdravjem pri delu, glede na starostne skupine			za leto 2006 število nezdod/1000 delavcev: najbolj ogrožene skupine mlajših delavcev (15-19 in 20-24 let), najmanjše tveganje 35-39 let, trend naraščanja do 55-59 let, po 60 letu upad (starejši ne opravljajo nevarnih del, postanejo previdnejši); najpogostejši vzroki za nezgode pri starejših od 50 let: zdrs, padec, izguba nadzora nad predmetom, strojem; najpogostejši delovni procesi pri katerih je prišlo do nezgode pri starejših od 50 let: proizvodnja, izdelovanje, predelovanje, vzdrževanje, popravila, gibanje (v transportnih sredstvih);
Bradarič Radojka Milojka	Komunikacija v negovalnem timu v enoti za intenzivno terapijo	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti nivo komunikacije, medsebojnih odnosov, kvaliteto organizacije dela med negovalnim osebjem	N= 42 bolničarjev, tehnic in tehnikov zdravstvene nege, višjih medicinskih sester in višjih zdravstvenikov, diplomiranih medicinskih sester in zdravstvenikov in medicinskih sester z univ. Izobrazbo iz Centra za intenzivno interno medicino (CIIM) (povpr. starost= 30 let, delovna doba= 8,4 let) in Oddelka za intenzivno nevrološko terapijo (ONIT) (povpr. starost= 31,6 let, delovna doba= 5,4 let)	anketni vprašalnik	71,5% anketiranih v ONIT-u ocenjuje komunikacijo kot dobro, medtem ko 76,2% anketiranih v CIIM-u kot zadostno Glede na vrsto odnosa (hierarhičen, demokratičen) v timu ni razlik v ONITU (52% anketiranih demokratičen odnos) in CIIMU (62% anketiranih demokratičen odnos) Kakovost organizacije dela: ONIT- 83% anketiranih delno ali precej zadovoljnih, 95% anketiranih v CIIM-u precej ali delno zadovoljnih večina anketiranih v obeh organizacijah ni zadovoljnih z medsebojnimi odnosi: ONIT-62% nezadovoljnih, CIIM- 58% nezadovoljnih
Brečko Daniela	Mobbing - kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati delavcev	VI. dnevi delovnega prava in socialne varnosti / [glavna urednica Barbara Kresal]. - Ljubljana : Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 2007. - Delavci in delodajalci, ISSN 1580-6316. Letn. 7, 2007 : št. 2/3. - Str. 415-428.	2007	znanstveni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				raziskava Brečko (2003): pobudniki mobinga - 44% sodelavci, 37% nadrejeni, 10% podrejeni in nadrejeni skupaj, 9% podrejeni;

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklici, numerus	METODA	REZULTAT
Brezavžček Maša	Stres pri delu in osebnostna čvrstost pri zaposlenih v igralniško zabaviščnem centru : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo stresa in izogrevanje na delovnih mestih krupjeja, vodje igralnih miz in inšpektorja iger ugotoviti povezave z osebnostno čvrstostjo in zadovoljstvom z življenjem	N= 73 zaposlenih v igralniško-zabaviščnem centru Perla HIT d.o.o., N inšpektorji= 20; N vodje igr= 46; N krupjeji= 192 54 M, 19 Ž; M starost= 36,4 leta (SD=6,76leta)	Lestvica za ocenjevanje stresa LOS, Lestvica zadovoljstva z življenjem SWLS, Vprašalnik izogrelosti MBI, Vprašalnik osebnostne čvrstosti HS	POVEZANOST DELOVNEGA MESTA Z IZGORELOSTJO IN STRESOM: Pri krupjejih in vodjih miz čustvena izčrpanost bolj izražena kot pri inšpektorjih; inšpektorji so najbolj osebno izpolnjeni; najbolj angažirani (osebnostna čvrstost) in kažejo najmanj depersonalizacije POVEZANOST DELOVNEGA STAŽA NA DELOVNEM MESTU Z IZGORELOSTJO IN STRESOM: daljša delovna doba ni povezana s stresom in izogrelostjo, edino delovni staž tako na delovnem mestu kot v podjetju korelira s čustveno izčrpanostjo POVEZANOST OSEBNOSTNE ČVRSTOSTI IN ZADOVOLJSTVA Z ŽIVLJENJEM Z IZGORELOSTJO IN STRESOM: večja osebnostna čvrstost (angažiranost, izzvanost, nadzor) in večje zadovoljstvo z življenjem-manjše izogrevanje in stres; krupjeji in vodje miz: stres zaznavajo kot rahlo ogrožujoč, inšpektorji kot srednje ogrožujoč vsi zaposleni na splošno zadovoljni z življenjem IZVORI STRESA NA DELOVNIH MESTIH: neugoden delovni čas, nezdrava tekmovalnost, nesposobno vodstvo, neustrezno ocenjevanje uspešnosti FIZIČNI IN PSIHIČNI SIMPTOMI STRESA: nespečnost, anksioznost, pretirano kajenje, depresivno razpoloženje, osamljenost; glavoboli, prehladi, povišan krvni pritisk, bolečine v želodcu vzroki koriščenja bolnišnice ni izogrest neposredno RAZLIKE MED SPOLOMA GLEDE IZGORELOSTI: jih ni, moški nekoliko bolj angažirani
Butinar Jure, Lobnikar Branko, Pagon Milan	Zadovoljstvo policistov kot pogoj za uspešno policijsko delo	Zbornik povzetkov [slovenski dnevi varstvoslovja Varnost v sodobni družbi grošenj in tveganj, Bled, 30. maj - 1. junij 2007. - Maribor : Fakulteta za varnostne vede, 2007. - ISBN 978-961-6230-66-7. - 10 str.	2007	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Povzetek rezultatov slovenskih raziskav s področja zadovoljstva z delom v slovenski policiji			Število policistov, zadovoljnih z delom, se zmanjšuje (leta 1993 2/3, leta 2006 58%), najbolj so nezadovoljni policisti glede na kriminaliste in druge zaposlene v policiji. Tisti, ki delajo v policiji po prekvalifikaciji, so bolj zadovoljni z delom. Gorenjski policisti so najbolj zadovoljni z odnosi pri delu, vodenjem in organizacijo, vsebino in samostojnostjo dela. Policisti in kriminalisti so najmanj zadovoljni za z delovnimi razmerami in plačami/ugodnostmi. Delovna doba na trenutnem delovnem mestu negativno korelira z vidiki zadovoljstva pri delu. Zadovoljstvo pri delu v veliki meri pojasni kakovost vertikalne komunikacije. Zaradi boljših možnosti napredovanja bi polovica policistov zapustila delo v policiji.
Cesar Romina	Vzroki in posledice bolezenske odsotnosti : študija primera slovenskega podjetja	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Analiza bolezenske odsotnosti v podjetju X	N= 91 zaposlenih, 58 žensk, 33 moških, večina v starostni skupini 31-35 let, povprečna starost 37, 27 let	analiza internega gradiva iz leta 2006	Glede na vzrok odsotnosti je največji delež pripadal boleznim, poškodbami izven dela, presaditvam (vzrok za odsotnost 91% zaposlenih). V primerjavi podatkov iz Statističnega letopisa/slovenskega povprečja, v podjetju v letu 2006 ni bilo nič dni izgubljenih na račun poklicnih bolezni, je bilo pa izgubljenih več dni, tj. 13,69, v primerjavi s slovenskim povprečjem. V letu 2006 so zabeležili v podjetju 99 izostankov, 76 izostankov žensk, ki so trajali 902 dni, in 23 izostankov moških, ki so trajali 303 dni. Glede na stopnjo izobrazbe ni pomembnejših razlik po številu izgubljenih koledarskih dni. Na eno odsotnost z dela podjetje izgubi v povprečju 12,2 dneva. Frekvenca odsotnosti: 108,8 bolezenske odsotnosti na 100 zaposlenih. Stopnja odsotnosti v podjetju je nizka (5,4%), kar kaže na dobro kadrovanje podjetja. Stroški bolezenske odsotnosti v podjetju znašajo: 78.373 evra v letu 2006, skupni stroški absenzizma, vezani tudi na iskanje nadomeščanj, nadure...znašajo 119.519 eur.
Cvelbar Makarovič Zdenka	Delovna uspešnost in zadovoljstvo pri delu v franšizni enoti multinacionalke	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Delovna uspešnost in zadovoljstvo pri delu v franšizni enoti multinacionalke			nacionalni program nagajevanja: nagajevanje delovne skupine, vzpodbujanje zadovoljstva, plačilni sistem nagajuje delovno učinkovitost posameznika (fiksni in variabilni deli plače), ocenjevalni intervju na katerem oceno delovno učinkovitost zaposlenega
Čebela Marjetica	Psihološka klima v raziskovalni organizaciji	Univ. v Ljubljani, Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, program Varstvo pri delu in požarno varstvo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje organizacijske klime v organizaciji Inštitut Jožef Stefan	N=43; zaposleni na Inštitutu Jožef Stefan	vprašalnik: demografske značilnosti, osebno zadovoljstvo pri delu, vprašalnik organizacijske klime: 62 postavk, lestvica 1 (se ne strinjam) - 4 (popolnoma se strinjam), 12 dimenzij: odnos do kakovosti; inovativnost; iniciativnost; zadovoljstvo z delovnimi pogoji; pripadnost organizaciji; poznavanje poslanstva in vizije; motivacija in zavzetost; organiziranost; strokovna usposobljenost in učenje; vodenje, notranji odnosi, notranje komuniciranje in informiranje; nagajevanje /vprašalnik, ki ga uporabljajo v projektu SIOK slovenska organizacijska klima, pod	povprečne ocene po posameznih postavkah/dimenzijah; 3 najbolj ocenjene dimenzije: motivacija in zavzetost (povpr. 3,47), organiziranost (povpr. 3,44), strokovna usposobljenost in učenje (povpr. 3,31); 3 najslabše ocenjene dimenzije: nagajevanje (nezadovoljstvo s plačo; povpr. 2,61), notranje komuniciranje in informiranje (pomanjkanje informacij o tem, kaj se dogaja v drugih enotah; povpr. 2,71), vodenje (vodje se ne pogovarjajo s podrejenimi o rezultatih dela; povpr. 2,88); najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve (povpr. 3,84), delom (3,59), z neposredno nadrejenimi (3,47), najmanj zadovoljni s plačo (2,41), vodstvom organizacije (2,68), možnostmi napredovanje (2,72)
Dobnik Mojca	Analiza komunikacijskega udobja in motenj pri komunikaciji	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 41, št. 2/3 (2007), str. 153-158.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotoviti, kako medicinske sestre in tehniki zdravstvene nege ocenjujejo medosebno komunikacijo	N=133, medicinske sestre in zdrstveni tehniki v Splošni bolnišnici Maribor (86% žensk, 14% moških)	anketni vprašalnik	prevladuje udobno komuniciranje - večina (70%-90%) se delno strinja s tem, da se s sodelavci lahko pogovarja o čemerkoli, kadarkoli, kakorkoli in kjerkoli; večina (80%-90%) se prav tako delno strinja s tem, da v procesu komuniciranja lahko prihaja do motenj (nekdo vsebine ne razume, ne želi razumeti, vsebina je poslana na neprimeren način) in do konfliktov prihaja zaradi oviranja pri delovanju, nezaupanja med sodelavci in drugačnih prepričanj ter stališč
Dolinar Mirjana	Mobing - psihično nasilje na delovnem mestu	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Domitrica Miloradović Vesna, Škerjanc Alenka	Nosečnice in začasna nezmožnost za delo	Zdravniški vestnik. - ISSN 1318-0347 Letn. 76, št. 3 (mar. 2007), str. 159-163.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotoviti razloge nosečnic začasno odsotnost z dela		podatki o vseh nosečnicah v bolniškem staležu v OE LJ v 2004	1504 nosečnice v bolniškem staležu dolgem 30 dni ali več (št. porodov v istem letu 5044), povpr. trajanje BS je bilo 122 dni (30-414); št. primerov BS in povprečno trajanje se razlikujeta po izbiri osebnih zdravnikov in ginekologih; največ nosečnic starih 30 let, najdaljši povpr. BS imele stare 36 let; najpogostejši razlog: grozeči splav
Dovč Anja	Strategije za zmanjševanje stresa v organizacijah	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa v podjetju X	N=54 zaposleni v podjetju X storitve telekomunikacije	anketna vprašalnica	DEJAVNIKI STRESA: seštevek točk kaže, da je večina zaposlenih preobremenjena zaradi stresa; za večino odnosi relativno neugodni in stresni; več kot polovici služba ne prinaša zadovoljstva; zabrisana meja med službo in domom; OBVLADOVANJE STRESA: težave pri organiziranju časa, več opore iskati v odnosih
Draganjac Romana	Prepoznavanje in odpravljanje stresa na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa med računovodji	N=40 računovodji	anketni vprašalnik	polovica delo ocenjujejo kot zelo enolično, povprečno stresno; dejavniki stresa (cca 40%): nadure, časovni roki, odgovornost, preobremenjenost, pritisk nadrejenih; odprava stresa: sproščeno delovno okolje, več komunikacije z nadrejenimi, jasna opredelitev dela in odgovornosti
Dražkovič Urška	Povezanost kompetenc vodij z organizacijsko klimo in zadovoljstvom pri delu v družbi Merkur	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti izraženost kompetenc vodij v družbi Merkur Ugotoviti, ali se pojavljajo razlike v organizacijski klimi in zadovoljstvu pri delu glede na prisotnost posameznih kompetenc pri vodjih	N= 30 vodij enot družbe Merkur	Vprašalnik organizacijske klime	Pojavljajo se pomembne razlike med dejanskimi in želenimi kompetencami vodij, tudi posamezne enote se razlikujejo glede na organizacijsko klimo: najboljše ocene je prejel Odnos do kakovosti, najslabše Nagrajevanje, stopnja zadovoljstva je bila srednja. Kompetence vodij korelirajo z dimenzijami organizacijske klime, najbolj z Odnosom do kakovosti, Motivacijo in zavzetostjo, z zadovoljstvom pri delu.
Duretić Marina	Stres na delovnem mestu	GEA College, Center višjih šol	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Erzar Tomaž, Torkar Matej	Stres, občutljivost za sram in medosebni odnosi na vzorcu zaposlenih v Slovenski vojski	Bliten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 [Letn.] 9, št. 4 (2007), str. 91-109.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	Ugotoviti, ali obstaja povezava med občutljivostjo za sram in zaznamim stresom, tesnobo in depresivnostjo, ali je občutljivost za sram povezana s strahom pred intimnostjo in negativno povezanostjo z varnimi stili navezanosti.	159 zaposlenih v SV,122M, 39ž, povpr. starost 34,7 leta	TOSCA-3 (test afektivnega zavedanja sebe), DASS (vprašalnik za merjenje tesnobe, depresivnosti in stresa), PSS (lestvica zaznanega stresa), FIS (lestvica strahu pred intimnostjo), RQ (vprašalnik za medosebne odnose)	Obstaja povezava med občutljivostjo za sram in zaznamim stresom, tesnobo ter depresivnostjo, povezava med občutljivostjo za sram in doživljanjem strahu pred intimnostjo ter povezava med občutljivostjo za sram in stili navezanosti. Občutljivost za sram prispeva k večjemu zaznavanju stresa, nagajenosti k tesnobi in depresivnosti. Raziskava je pokazala tudi na tesno zvezo med zaznamim stresom in strahom pred intimnostjo ter med zaznamim stresom in samozadostnim ter tesnobnim stilom ne-varne navezanosti. Obstaja šibka, vendar statistično pomembna negativna korelacija med stilom varne navezanosti in zaznamim stresom, tesnobo, depresivnostjo in strahom pred intimo. Prav tako se je pokazalo, da je povezava med stilom navezanosti in statusom posameznika (poročnost, samskost) ter stilom navezanosti in izobrazbo.
Fajfar Irena	Stres pri medicinskih sestrah	Univ. v Mariboru, Fak. za zdravstvene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zdravstvenih delavcih	N=30 zdravstvenih delavcev iz Splošne bolnišnice Ptuj, N=27 zdravstvenih delavcev iz zdravstvenega doma	anketni vprašalnik	bolnišnica: več kot pol (cca 65%) pogosti ali vedno zaznava povečano delovno obremenitev, izjemno odgovornost pri delu, pomanjkanje časa, neprimerne delovne pogoje; zdravstveni dom: manjše obremenitve - cca 30-40% pogosto ali vedno povečana delovna obremenitev, neprimerni delovni pogoji, delo v nočni izmeni; doživljanje stresa: dve tretjini zaposlenih v bolnišnici, 15% zaposlenih v ZD; simptomi stresa pogostejši pri zaposlenih v bolnišnici - 50% jeza, glavobol, 40% bolečine v prsih, pozabljivost; spoprijemanje: najpogostejše športna aktivnost in pogovor; večina zadovoljna pri delu in z izbiro poklica
Ferjančič Karmen	Stres pri vojakih	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	teoretičen pregled dejavnikov stresa pri vojakih in njegov prikaz na primeru vietnamske vojne			
Ferkolj Tilka	Sindrom izgorevanja medicinskih sester v splošni ambulanti	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo obremenjenosti medicinskih sester v splošni ambulanti	N=41, medicinske sestre v splošni ambulanti Kranj	anketni vprašalnik: lestvica: 1 sploh ne-5 zelo	odločitev za poklic: 85% želja pomagati drugim, 63% zanimivo, pestro delo; kaj pomeni poklic: pomoč ljudem v stiski (4,6), osebno zadovoljstvo (4,3); odnosi: 68% dobri ali zelo dobri; zapustitev delovnega mesta: 51% redko ali včasih (vzrok: 15- 35% plača, slabi odnosi; odšli bi: 40% izven zdravstva, 32% drug zdravstveni dom); občutki izčrpanosti: 36% včasih, 37% pogosto - razlogi: zahteve pacientov in njihovih svojcev (4), pomanjkanje kadra (3,8); obremenjujoči dejavniki: nizek osebni dohodek (4), pomanjkanje kadra (2,59, preveč zahtev in premalo časa (3,4); zmanjševanje preobremenjenosti: 82% stimulacija, 77% večje spoštovanje; aktivnosti za zmanjševanje stresa na delovnem mestu: po lastni želji (4,3) - najraje bi izvedli pogovor s sodelavci (41%), tehnike sproščanja (30%); največji dejavnik za zmanjševanje stresa na delovnem mestu: 54% prispevek vodstva
Fužar Andreja	Obremenjenost in izgorelost na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti tveganje za delovno obremenjenost, prisotnost povzročiteljev, znakov stresa, razpoložljivo pomoč in dejavnike zadovoljstva pri delu	N= 42 zaposlenih na Zavodu za zaposlovanje Velenje; Z= 38, M=4; N območna služba= 12; N urad za delo= 27, N centralna služba= 3	anketni vprašalnik	Zaposleni na uradu za delo imajo večje tveganje za obremenitve na delovnem mestu, ker se pogosteje srečujejo s strankami v hudi stiski (glede na centralno in območno službo); skoraj 50% zaposlenih močno prizadanejo stiske strank največji (še vedno zmerno ocenjeni) povzročitelji stresa: število strank, občutek nemoči, prevelika pričakovanja glede učinkovitosti dela, ni pomoči za reševanje problemov znaki stresnih situacij: telesni: glavobol, kronična utrujenost, razbijanje srca (pri 48%); duševni: tesnoba brez razloga, razdražljivost (pri 53%); vedenjski: nihanje razpoloženja, težnja po spremembi del. mesta (pri 57% zaposlenih) razpoložljiva pomoč na delovnem mestu: urad 48% zaposlenim pomaga pogovor s sodelavci želja po menjavi poklica: 48% zaposlenih že pomislilo o zamenjavi poklica, 16% zaposlenih pogosto razmišlja o tem dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu: zadovoljstvo strank, izobraževanje, osebna rast izčrpanost: 61% občasno ali pogosto izčrpanih pri delu pogosti načini spoprijemanja s stresom: pogovor o problemu (69%), rekreacija (50%), načrtno reševanje problema (19%), med najredkejšimi supervizija (12% zaposlenih)---52% zaposlenih ne ve za obstoj supervizije na delovnem mestu

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gašič Darjan, Pagon Milan	The interaction between leadership styles and some organisational outcomes in the Slovenian police	Policing in emerging democracies / Gorazd Meško and Bojan Dobovšek (eds.). - Ljubljana : Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede = University of Maribor, Faculty of Criminal Justice and Security, 2007. - ISBN 978-961-6230-60-5. - Str. 127-152.	2007	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	raziskati interakcijo med stili vodenja in organizacijskimi izidi v slovenski policiji	n= 578 policistov iz 5 PU, 541 uniformiranih policistov, 37 kriminalistov	vprašalniki z 8 lestvicami: vodenje, zavezanost organizaciji, Brayfield-Rotova lestvica zadovoljstva z delom , frustracijska lestvica, cinizem	Nevodstveni delavci, ki zaznavajo svoje vodje kot pozorne, suportivne in vključujejo zaposlene v odločanje (relacijski, integracijski ali transformacijski vodstveni stil), so bolj zavezani organizaciji in bolj zadovoljni z delom, kažejo manj znakov frustracije in cinizma. Integrativni stil vodenja je najpogostejši pri policistih. Največ predanosti organizaciji kažejo vodje policistov, nato vodje kriminalistov. Vodje kriminalistov so bolj zadovoljni z delom kot vodje policistov, ki imajo tudi večje ravni frustracije. Vodstveni stili (relacijski, predani, integrirani, transformacijski, transakcijski) pozitivno korelirajo s predanostjo organizaciji in zadovoljstvom z delom pri nevodstvenih delavcih in negativno s cinizmom in frustracijo. Pri vodstvenih delavcih relacijski stil pozitivno korelira s cinizmom, predani stil z zadovoljstvom z delom , transformacijski s predanostjo organizaciji, laissez-faire pa negativno s predanostjo organizaciji in pozitivno s frustracijo... Medtem ko pri vodstvenih delavcih noben dejavnik (demografski, pripadnost organizaciji, zadovoljstvo z delom, frustracija, cinizem) ne pojasnjuje pomembno določenega vodstvenega stila, pa pri nevodstvenih delavcih poleg demografskih dejavnikov vsi vodstveni stili, v največji meri pa relacijski stil, pojasnjujejo pripadnost organizaciji. Zadovoljstvo z delom pri nevodstvenih delavcih poleg demografskih dejavnikov pojasnjujejo vsi vodstveni stili, pri čemer ima največji vpliv integracijski stil. Frustracijo pri nevodstvenih delavcih v največji meri pojasnjujejo relacijski, predani, integracijski in transformacijski stil, cinizem pa demografski dejavniki, relacijski, integracijski in transformacijski stil
Gašperlin Grega	Absentizem, fluktuacija in napredovanje v podjetju Merkur, d.d. - diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo absentizma in fluktuacije v podjetju Merkur d.d. med letoma 2004-2006	n= 2899 zaposlenih v MERKUR D.D., največji delež s 5. in 4. stopnjo izobrazbe, 1130 žensk, 1485 moških		Glede na oddelek je najvišja stopnja absentizma v Logistiki (povprečje 4 let je 6,42%), najnižja pa v Komerciali (2,60% povprečje 4 let). Glede na posamezno leto, je bila stopnja absentizma najvišja leta 2004 (4,72%). V letu 2006 je bilo v družbi 100 poškodb, 79 pri delu in 21 na poti do delovnega mesta, povprečna odsotnost na poškodbo pa je bila 26 dni. Po številu poškodb najbolj izstopata Maloprodaja (46 poškodb) in Logistika (42 poškodb). Glede na leto 2004 se je število poškodb na delu in na poti podvojilo v letu 2006. Največ poškodb na delu se je pripetilo med prvo in četrto delovno uro, v starostni skupini 46-50 let. Najpogostejše poškodbe v letu 2006 so bile: poškodbe rok, nog, vratu, glave, prstov. Najpogostejši vzrok poškodb pa je bil hoja po predmetih, udarci ob predmete, padci predmetov. FLUKTUACIJA: stopnja fluktuacije se je od leta 2003 do leta 2006 povečala za 2,2 %, najbolj se je povečala v Nabavi in Komerciali. Najpogostejši vzrok odhoda v letu 2006 je bila sporazumna razveljavitev pogodbe o zaposlitvi-prenehanje delovnega razmerja. V primerjavi z letom 2005 se je povečalo število prihodov, zaradi prevzema delavcev Sava trade in povečanja plana zaposlitev, in tudi povečalo število odhodov (oboje v Maloprodaji in Logistiki). 14% delavcev je napredovalo v višji plačilni razred v letih 2005 in 2006.
Gazvoda Zlatka, Zorc-Maver Darja	Učiteljevi učni stili in sindrom izgorevanja	Univ. v Ljubljani, Pedagoška fak.	2007	magistrska naloga	FAKULTETA	pojasniti latentno strukturo učnih stilov ugotoviti izpostavljenost učiteljev izgorevanju na del. mestu ugotoviti, kateri učni stil je pri učiteljih najbolj izražen ugotoviti povezanost izgorelosti učiteljev z učnimi stili ugotoviti, ali se učni stil spreminja glede na leta poučevanja, predmetno/razredno stopnjo, naklonjenost učitelja do profesionalnega razvoja	N= 130 učiteljev dolenskih OŠ; 42% predmetna stopnja, 39% razredna stopnja; 43% učiteljev več kot 21 let delovne dobe; 25% začetnic (manj kot 5 let del. dobe)	Vprašalniki izgorelosti MBI, Learning Style Questionnaire (LSQ, Honey in Mumford, 1992)	42% učiteljev ima dominantno izražen učni stil "mislec" (previdnost, sistematičnost, temeljitost, načrtovanje, refleksija dela), 31% "aktivnež" (tveganje, ukrepanje po intuiciji) 48% učiteljev je srednje ali zelo izpostavljenih čustveni izčrpanosti na delovnem mestu, depersonalizacija manj značilna za večino (68%), 41% učiteljev doživlja nizko osebeno izpolnitev (le 22% visoko os. izpolnitev) KORELACIJE UČNI STILI-IZGOREVANJE: čustvena izčrpanost pozitivno (stat. pomembno, a nizko) korelira z učnim stilom "teoretik", osebna izpolnitev pozitivno korelira s "pragmatikom"; učni stil mislec (refleksija poklicnih izkušenj) najbolj napoveduje čustveno izčrpanost učiteljev, učni stil aktivnež pa najbolj napoveduje osebno izpolnitev; za depersonalizacijo učni stili nimajo napovedovalne moči največjo osebeno izpolnitev doživljajo učitelji na razredni stopnji, najmanjšo učitelji na predmetni stopnji naklonjenost učiteljev do zvešljenjskega učenja vpliva na osebno zadovoljstvo število dominantno izraženih učnih stilov vpliva na doživljanje čustvene izčrpanosti- pomen fleksibilnosti in uravnoteženosti učnih stilov glede na delovne zahteve
Gerdej Jasmina	Kakovost delovnega življenja v organizacijski enoti izvajanja pomoči na domu v Domu upokojencev Kranj	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo, visokošolski strokovni program	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti zadovoljstvo z delom na splošno in s posameznimi vidiki: odnos z nadrejenim, zadovoljstva s plačo in delovno opremo	N= 20 oskrbovalk v Domu upokojencev Kranj, organizacijska enota izvajanja pomoči na domu; večina oskrbovalk stara 25-30 let, s do 5 let delovne dobe, najvišja raven izobrazbe: 3 letna poklicna šola	anketni vprašalnik	55% oskrbovalk zadovoljnih z delom, 85% oskrbovalkam so se pričakovanja o delu bolničarja pred zaposlitvijo izpolnila od znakov izgorelosti je najbolj prisotna utrujenost (95% oskrbovalk) vzrok vztrajanja v sedanjih zaposlitvi: 80% oskrbovalk vztraja, ker jim je poklic všeč in čutijo veselje ob delu moteči dejavniki dela: pomanjkanje pohvale, premajhna plača, ne morejo koristiti prostih delovnih dni (75% oskrbovalk) odnos z nadrejenim: primeren (85% oskrbovalk) z delovno opremo večina (80% oskrbovalk) srednje zadovoljna
Goršič Mojca	Izgorevanje na delovnem mestu	GEA College, Center višjih šol	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Gradišnik Aleš	Stres na delovnem mestu poklicnega gasilca : diplomsko delo	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Gregorčič Renata	Sindrom izgorelosti pri operacijskih medicinskih sestrah	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	oceniti občutja čustvene izčrpanosti in depersonalizacije pri operacijskih medicinskih sestrah in ugotoviti stopnjo zadovoljstva pri delu	N=77, operacijske medicinske sestre v Kliničnem centru LI, operacijski blok (N=43) in operacijske medicinske sestre v Splošni bolnišnici MB, operacijski blok (N=34)	anketni vprašalnik: vzet iz raziskave Vest, slaba vest in izgorelost pri medicinskih sestrah (vir: Demerouti et al., 2005), lestvica 1 (se popolnoma strinjam) - 4 (se sploh ne strinjam); zadovoljstvo: lestvica 1 (zelo nezadovoljni) - 5 (zelo zadovoljni)	navedeni M, F, pm ne pa SD; stat.pomembno (p<0,05) manjši dohodek skupine v MB; operacijske medicinske sestre v LI bolj zadovoljne kot v MB z večino vidikov zadovoljstva (stat. pomembnost razlik le pri zadovoljstvu s poklicem in odnosih); LI: najbolj zadovoljne s svojim poklicem (povpr. 4,1), odnosi z nadzorno MS (4,0), odnosi z osebjem v operacijskem bloku (3,8), količino odgovornosti (3,7), najmanj z nagrajevanjem in s priznanjem za dobro opravljeno delo (povpr. 2,4), plačo (2,7) in organizacijo dela (2,8). MB najbolj zadovoljne z odnosi z glavno medicinsko sestro (3,8), svojim poklicem (3,7), odgovornostjo (3,5), najmanj pa z nagrajevanjem dela (2,2), priznanjem za dobro opravljeno delo (2,3), plačo (2,5), možnostjo napredovanja in izobraževanja (2,6); indikatorji čustvene izčrpanosti in depersonalizacije povsod večji pri sk. v MB (stat.pomembnost le pri nekaterih postavkah); izstopajoče postavke: čustvena izčrpanost (MB: 3,5; LI: 3,1); izguba notranje motivacije za delo (MB: 3,3; LI:2,8); povpr. dimenzij - stat pomembne razlike med sk.: ČUSTVENA IZČRPANOST (MB: 2,95; LI: 2,52); DEPERSONALIZACIJA (MB:2,13; LI: 2,58); stat. pomembna povezanost obeh dimenzij z zadovoljstvom s poklicem (r=-0,403 č; r=-0,520 dep), odnosi (r=0,3-0,45), količino odgovornosti (r=-0,3), organizacijo dela (r=-0,35), možnostjo napredovanja in izobraževanja (r=0,25), nagrajevanja in priznanje samo z depersonalizacijo (r=-, 0,3), povezanost dimezij z delovno dobo, starostjo, plačo ni pomembna

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Hercigonja Andreja	Potreba po superviziji v defektološkem poklicu : primerjava med slovenskimi in hrvaškimi defektologi	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Oddelek za specialno in rehabilitacijsko pedagogiko	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti motiviranost in usposobljenost strokovnih delavcev za delo in vključenost v izpopolnjevanje ugotoviti dejavnike in strategije spoprijemanja s stresom ugotoviti poznavanje supervizije, stališča strokovnih delavcev do supervizije in vključenost v proces supervizije ugotoviti potrebo po izvajanju supervizije v defektološkem poklicu razlike med slovenskimi in hrvaškimi strokovnimi delavci glede stresa in supervizije	N= 33 defektologov; 21 hrvaških, 12 slovenskih, 30 Ž in 3 M DOŠPP Lendava, Center v Čakovcu	anketni vprašalnik (na podlagi Jaklin, 1999 in Bogataj, 1998)	Dejavniki zadovoljstva pri delu: napredek pri delu, pomoč ljudem, občutek, da delam dobro za drugega Dejavniki stresa: preveč administrativnega dela, rezultati dela niso takoj opazni ali odsotni, občutek nemoči Simptomi stresa: fizična izčrpanost in utrujenost (56,5% defektologov), Obvladovanje stresnih situacij: pogovor s sodelavci (41% defektologov), umik v naravo (24%) Poznavanje metode supervizije: 58% defektologov jo pozna, vendar ni zagotovljena na njihovem delovnem mestu; največ informacij o superviziji so dobili na seminarjih in v strokovni literaturi, 57% defektologov ima pozitivno stališče o njej, 63% defektologov izraža potrebo po superviziji, ker se želijo naučiti kaj novega (33% defektologov) ali ker potrebujejo podporo pri strokovnih odločitvah in ne znajo rešiti strokovnih dilem (25%); supervizija bi jim omogočila razbremenitev in nova znanja (30%), v supervizijski proces bi se vključili, če bi zaupali supervizorju (40% defektologov)-nihče pa je ni pripravljen sam plačati ustanova po mnenju defektologov ne omogoča supervizije, zaradi pomanjkanja časa, nepoznavanja metode (40% defektologov) 7% slovenskih defektologov meni, da bi s supervizijo lahko preprečevali izgorevanje, primarni razlog zanjo pa je podpora strokovnim delavcem (43% defektologov) med slovenskimi in hrvaškimi defektologi ni razlik v potrebah po superviziji in doživljanju stresa
Herženjak Suzana	Vpliv stresa na zdravje delavcev	Višja strokovna šola Academia Maribor	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Hladnik Simona	Zadovoljstvo pri delu v podjetju Komunala Kranj, d.o.o.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	zadovoljstvo zaposlenih pri delu v podjetju komunala kranj	N=58 zaposlenih v podjetju komunala kranj (81% M, večina poklicna in SS)	anketni vprašalnik	70% delo precej oz. zelo všeč; najpomembnejše: plača, stalnost zaposlitve, odnos s sodelavci, delovne razmere, možnost napredovanja; PLAČA: nezadovoljni z višino glede na življenjske stroške, zadovoljni v primerjavi s sodelavci, neopredeljeni pri primerjavi s slo. povprečjem; ZADOVOLJSTVO:zadovoljstvo z : odnosi s sodelavci, svoboda, samostojnost, ustvarjalnost, zahtevnost, varnost dela, relat. zadovoljni: delovne razmere , plača, možnost razvoja, neposredni vodja; ZOBRAŽEVANJE: slaba polovica deležna seminarja, usposabljanja, računalniškega tečaja; VODSTVO: od njih pričakujejo usmerjanje in usklajevanje dela; FLUKTUACIJA: 60% ne bi zapustilo dela,
Hočevar Janko	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne sekretarje Leila	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	analiza stresa na delovnem mestu v podjetju Linde, ugotoviti vzroke za nastanek, obvladovanje stresa	N= 14 zaposlenih v podjetju Linde	intervju: delo (zanimivo, zahtevno, odgovorno), v neposrednem stiku s strankami (podvrženi večjemu stresu), včasih preveč dela (zmanjšanje koncentracije, razdražljivost, utrujenost), dobri odnosi s sodelavci, nadrejenimi, samostojnost pri delu, okolje - edini minus občasno premočna klima, ukrepi za izboljšanje počutja: športna dvorana v mansardi podjetja, druženje v prostem času, organizirani pikniki za družine zaposlenih, izleti; mnogi se ne vidijo na tem delovnem mestu v prihodnosti zaradi povprečnih plač	

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Institucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Hojnik Suzana	Zadovoljstvo policistov na zeleni meji	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo zadovoljstva policistov na zeleni meji Slovenije	N= 102 policista ; M= 83, Ž= 19; PP Ormož, PP Gorišnica, PP Podlehnik; 89% policistov srednja šola	anketni vprašalnik (zadovoljstvo z delovnimi odnosi, s stimulacijo, zadovoljstvo z delom z ljudmi, z materialnimi pogoji, splošno zadovoljstvo z delom)	ZADOVOLJSTVO Ž: <u>materialnimi pogoji</u> (plača, dodatki na plačo, plačevanje nadur, stimulacija beneficirane delovnega staža): med 40 in 66% policistov ni zadovoljnih; večina zaposlenih ima majhne do srednje možnosti napredovanja (68% policistov in možnosti izobraževanja (72%), večina (80%) ne more ali ima zgolj v manjši meri možnost spremembe delovnega področja, podobno je z možnostjo spremembe kraja dela; večina (57%) lahko v manjši ali srednji meri odloča o razporeditvi delovnega časa; <u>medsebojnimi odnosi na delovnem mestu</u> : 53% jih dobro sodeluje s sodelavci, zaupanje med sodelavci je v srednji do veliki meri izraženo (83% policistov), podobno glede sproženosti v medsebojni komunikaciji, soddvisnost od medsebojnega sodelovanja je izražena pri 73% policistov v srednji ali večji meri, večina (77%) jih ima z nadrejenimi dober odnos, 76% jih je srednje do zelo zadovoljnih s številom sodelavcev; s sodelovanjem z varnostnimi organi sosednje države pri varovanju meje je zadovoljnih v srednji ali veliki meri 79% policistov; <u>globalna ocena zadovoljstva z delom</u> : 52% policistov je srednje zadovoljnih, 28% policistov je manj zadovoljnih; <u>razporeditvijo delovnih nalog</u> : 83% jih je srednje do manj zadovoljnih z razporeditvijo glede na količino dela, 66% jih ni zadovoljnih oz. so srednje zadovoljni s količino administrativnega dela, večina (84%) jih je srednje ali manj zadovoljnih z uveljavljanjem njihovih pobud/idej glede dela, 75% jih je srednje ali manj zadovoljnih s številom zakonskih in drugih predpisov, ki jih morajo upoštevati pri delu, z uvajanjem skupnih patrul pri varovanju meje z drugimi varnostnimi organi sosednjih držav je srednje ali manj zadovoljnih 75% policistov; PRIPISOVANJE POMEMBNOSTI RAZLIČNIM DEJAVNIKOM NA ZADOVOLJSTVO PRI DELU: 94% policistov- medsebojni odnosi pomembno vplivajo na zadovoljstvo pri delu, 83% policistov - razporejanje delovnega časa 74% policistov - kvaliteta odnosa z obmejnimi prebivalstvom, 78% policistov- plača, 66% policistov- delovni prostor, 66% policistov- tehnična oprema; MOTIVACIJA ZA DELO: 74% policistov je srednje ali malo motiviranih; delo se zdi precej ali srednje zanimivo 69% policistom, 79% policistov je precej ali zelo motiviranih za pomoč ljudem, 82% hodi na delo z velikim ali zelo velikim veseljem; ocena uspešnosti svojega dela (varovanje in poznavanje zelene meje); ocena odnosa s prebivalci na zeleni meji: 64% policistov srednje ali precej dobro osebno pozna obmejno prebivalstvo, 77% policistov ocenjuje sodelovanje z obmejnimi prebivalstvom kot precej ali srednje dobro, 83% policistov ocenjuje odnose z obmejnimi prebivalstvom kot srednje ali precej dobre seznanjenost z zeleno mejo: 87% policistov je dobro ali zelo dobro seznanjenih z zeleno mejo (posledica zadostnih usposabljanj o poteku zelene meje), poznavanje zakonodaje je srednje do precej dobro pri večini (86% policistov), OCENA SPLOŠNEGA ZADOVOLJSTVA: Polovica policistov je srednje zadovoljnih na svojem delovnem mestu
Horvat Melita	Vpliv kakovosti interne komunikacije na zadovoljstvo pri delu na Policijski upravi Murska Sobota	DOBA, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje komunikacijskih dejavnikov in zadovoljstva pri delu v policijski upravi	N=41, zaposleni na policijski upravi	anketni vprašalnik	horizontalno komuniciranje: cca polovica ga ocenjuje kot srednje zadovoljivega, polovica pa kot zadovoljivega; vertikalno komuniciranje; najbolj negativna dejavnika - zadrževanje informacij, širjenje negativnih info o posamezniku; vertikalna komunikacija: ocena kot srednje zadovoljive oz. zadovoljive; zaposleni zadovoljni pri delu, največje nezadovoljstvo z neustrežno delovno opremo, najbolj zadovoljni z organiziranostjo, posredovanjem info, delovnim časom; večina se ocenjuje kot motivirane za delo
Humar Margerita, Kresal Barbara	Kakovost delovnega življenja medicinskih sester v Splošni bolnišnici "dr. Franca Derganca"	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Kakovost delovnega življenja medicinskih sester v Splošni bolnišnici "dr. Franca Derganca"	N=108 srednjih medicinskih sester zaposlenih v Splošni bolnišnici "dr. Franca Derganca" (94% Ž)	anketni vprašalnik	vrednoti odgovore s točkami in izračunava posamezne indekse; skupen indeks kakovosti delovnega življenja na podlagi ocene poz. dejavnikov (delovni čas, odnosi, izobraževanje, motivacija, razbremenjevanje stresnih situacij, zadovoljstvo z delom) In neg. dejavnikov (obremenitve in stres) iz delovnega okolja - 1/2 ima nizko kakovost, 1/2 srednjo kakovost delovnega življenja; slabši indeks delovnega časa - premalo vrednoteno nočno delo, delo ob vikendih, praznikih; nekoliko nižji indeks odnosov - premajhna povezanost z vodji; indeks obremenjenosti in stresa kaže visoko obremenjenost in nezadostno razbremenjevanje
Hvala Domen	Nasilje na delovnem mestu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje motivacije in organizacijske klime v UE kranj	N=32 zaposlenih v UE kranj (petina vseh zaposlenih)	vprašalnik SIOK (lestvica 1-5)	najvišje ocenjene dimenzije: inovativnost in iniciativnost (3,5), pripadnost organizaciji (3,4), odnos do kakovosti (3,4), vodenje (3,4), poznavanje poslanstva, vizije in ciljev (3,3); najnižje ocenjene dimenzije: motivacija in zavzetost 3), nagradjevanje (2,9), razvoj kariere (2,8); vrednoti se gibajo blizu slo povprečju SIOK za leto 2004: najvišja odstopanja - notranje komuniciranje in informiranje (+0,3), motivacija in zavzetost (-0,3), odnos do kakovosti (-0,3)
Indihar Marija	Vpliv stresa na medosebne odnose na delovnem mestu	GEA College, Center višjih šol	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Ivančič Anita	Ocenjevanje organizacijske klime - osnova za vzpostavljanje medosebnih odnosov	Socialna pedagogika. - ISSN 1408-2942 Letn. 11, št. 4 (november 2007), str. 473-490.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	pilotsko preverjanje organizacijske klime na majhnem in poklicno omejenem vzorcu anketiranih delavcev v konkretni organizaciji	vzgojitelji (N= vzgojnem zavodu	anketiranje zaposlenih	ključni problemi: avtokratsko vodstvo (odločanje v ozkem krogu, avtoritarnost kot prevladujoč odnos), nevklučenost zaposlenih pri odločanju, slaba notranja koordinacija in integracija, slabi medosebni odnosi (splošno nezadovoljstvo, nemoč glede sprememb, nezaupanje, strah, neiskrenost), pomanjkanje profesionalnega in osebnega razvoja zaposlenih
Jagodic Anja	Stres pri delu z odraslimi osebami z motnjo v duševnem in telesnem razvoju v VDC Kranj	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA		N= 20 zaposlenih v VDC Kranj (enote Kranj, Škofja Loka, tržič), 70% žensk, največja starostna skupina nad 50 let, 40% zaposlenih s SS izobrazbo		70% zaposlenih se jih občasno srečuje s stresom na delovnem mestu (20% nikoli!). Kot pozitivni stres na zaposlene delujejo naslednji dejavniki: zanimivo in kreativno delo, dobro vzdušje (cca. 50% zaposlenih). Negativni stres v največji meri povzročajo: agresivnost varovancev (meni 30% zaposlenih), strah pred odpovedjo delovnega razmerja (25%). 60% zaposlenih meni, da stres v službi ne vpliva na zasebno življenje in obratno.
Jakše Sandra	Dejavniki motivacije in zadovoljstva na delovnem mestu	Fakulteta za management	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ugotoviti pomen motivacijskih dejavnikov za zaposlene	N= 23 zaposlenih, 12 žensk, 11 moških, največ starih 25-30 let, s SS		Za zaposlene so najpomembnejši napredovanje, razvoj in medosebni odnosi. Najbolj zadovoljni so s stalnostjo zaposlitve in redno plačo, najmanj pa s sodelovanjem pri upravljanju podjetja, višino plače, nagradami in pohvalami. Ženske in moški so podali podobne ocene pomembnosti posameznih motivacijskih dejavnikov. Tudi glede na izobrazbo so pri večini dejavnikov podobne ocene, z izjemo višine osebnega dohodka, katerega pomembnost narašča z izobrazbo. Približno polovica z veseljem opravlja delo in bi se bila pripravljena ponovno zaposliti na istem delovnem mestu.
Janačkovič Majda	Problematika zdravstvenega absentizma na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje - območna služba Celje	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza absentizma na zavodu za zaposlovanje, območna služba Celje	zaposleni na zavodu za zaposlovanje, Celje	analiza podatkov (2001-2005)	BS od 2001 do 2004 narašča: 4,2%-5,1%; več BS kot pri zaposlenih na območni službi Velenje in Sevnica, v preučevanih letih največ odsotnosti zaradi boleznin do 30 dni; rahel upad BS zaradi nege (v 2004 in 2005); obdobji zdravniški pregled pokazal največ prehranskih motenj (visok krvni tlak, slabo počutje), okvar vida in hrbtnice; vzroki za visok BS (kot vidijo zaposleni): slaba komunikacija, neugodna delovna klima, pomanjkanje nagradjevanja, preobremenjenost, prekomeren stres, slaba motiviranost delavcev

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Janežič Damijan	Zadovoljstvo z delom in organizacijski stres v Slovenski vojski	Univ. v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Ljubljana	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo z delom pripadnikov SV in prisotnost stresorjev na delovnem mestu	N=138 pripadnikov bataljona Slovenske vojske, 95% moških, največ s 3 do 6 let delovne dobe v SV		Pomembnost motivov, ki so anketirance prepričali za delo v SV: zanimivo delo (71% anketiranih), zagotovljena plača (61%). Nekaj več kot polovica (54%) jih ocenjuje, da njihovo delo ni stresno. 41% anketiranih je bilo odsotnih z dela v zadnjem letu manj kot 10 dni, 22% jih ni nikoli koristilo bolniške. Glede ponovne izbire poklica vojaka so mnenja deljena; 45% anketiranih se ne bi ponovno odločilo za ta poklic, 34% bi se jih ponovno odločilo, ostali neopredeljeni. Če bi dobilo ustrezno službo izven vojske, bi jo nemudoma sprejelo 48% zaposlenih, 46% pa je neodločenih. 55% jih je zadovoljnih z delom v svoji enoti. 96% jih ocenjuje, da se dobro razumejo s svojimi podrejenimi ali sodelavci, 87% se jih dobro razume s svojim nadrejenim. 70% vojakov ocenjuje kvaliteto svojega delovnega in zasebnega življenja kot dobro ali zelo dobro. Več kot polovica anketiranih je nezadovoljnih z: nepravčasnim obveščanjem, nepravilnim sistemom nagrajevanja, kadrovsko politiko, izplačevanjem nadur, osebnim dohodkom, načinom upokojevanja.
Jelenko Sara	Absentizem : diplomsko delo visokošolskega programa	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	prikaz bolniške odsotnosti za poslovni leti 2004 in 2005 v podjetju Johnson Controls - NTU	N=860 zaposlenih v podjetju Johnson Controls v letu 2004 (izdelovanje sedežnih komponent)	statistična obdelava zdravstvenih podatkov za leto 2004 in 2005	občutne razlike v bolniški odsotnosti po posameznih mesecih in med obema poslovnima enotama; bolniška odsotnost v opazovanem obratu (proizvodnja vzglavnikov po konvencionalnem postopku) bistveno višja kot v celotnem podjetju (2004: Sivalnica - 6,1%, podjetje - 4,35%, 2005: Sivalnica - 7,6%, podjetje: 4%) težji delovni pogoji: normirano delo, ponavljajoči gibi, prisiljena drža, monotono delo, v posameznih obdobjih podaljšanje delovnega časa
Jurevčič Karin	Raziskava motiviranosti zaposlenih v zasebnem podjetju	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza motivacije zaposlenih v zasebnem podjetju	N=147, zaposleni v podjetju Akrapović (izdelava izpušnih sistemov za motocikle)	anketni vprašalnik	zaposleni v splošnem srednje zadovoljni (povpr. 3,7 na lestvici od 1 do 6); glavni razlog, za delo v podjetju: zanimivo delo (17%), zanesljivost zaposlitve (14%), ugled podjetja in blagovne znamke (12%) ter bližina kraja bivanja (11%); večina meni, da imajo za izvajanje nalog potrebno samostojnost in odgovornost (povpr. 5), delo izživ (povpr. 4,5) in so ponosni na delo; najmanj zadovoljstva: nagrajevanje (povpr. 3,5 - neustrezen plačilni sistem, ki ne nagraduje izredne uspešnosti in ne spodbuja k inovativnem delu), možnosti za napredovanje (povpr. 3,1) priznanja za prispevek in dosežke v podjetju (povpr. 3) in vodstvo podjetja (povpr. 3,2); želijo si: več spoštovanja in priznavanje delovnih dosežkov, večjo informiranost in stik vodstva s sodelavci, sposobne ljudi na vodilnih delovnih mestih, več sodelovanja med oddelki, višje in bolj pravične plače
Juršič Renatka	Odsotnost z dela v družbi Snehnik Sinpo, d.o.o. Kočevska Reka : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza bolniškega staleža v podjetju Snehnik Sinpo d.d. v letih 2004-2007	N= 161 delavcev, od tega 41% invalidov, predvsem starejših delavcev		Bolniška odsotnost se je z 20,5% v letu 2004, ko je družba stagnirala, zmanjšala na 9,7% do oktobra 2007, zaradi izboljšanja delovnih pogojev, vlaganja v človeški kapital, razširitev programov. Povečali so tudi število zaposlenih, s 133 v letu 2004 na 161 v letu 2007. V letu 2004 je zajemal bolniški stalež 57.220 ur, kar znaša 144.000 eur stroškov na račun podjetja, največ absentizma je bilo v mesecih februarju, marcu in aprilu 2004 predvsem na račun poškodb in bolezni. V letu 2007 je bolniški stalež obsegal 24.410 ur, oz. v stroških 73.000 eur, najbolj problematične je bil mesec september. Poškodbe izven dela so predstavljale 22% celotnega absentizma in večji delež kot poškodbe na delovnem mestu. V tej družbi je absentizem kljub zmanjševanju preko let še vedno višji od slovenskega povprečja. Pri ženskah je višja stopnja absentizma kot pri moških, predvsem na račun bolezni do 30 dni, medtem ko imajo moški več poškodb na delu in izven dela. Pri ženskah je v letu 2007 zaznati trend naraščanja števila poškodb pri delu glede na moške.
Kajin Petra	Absentizem in fluktuacija v podjetju Sava Tires, d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati absentizem in fluktuacijo v podjetju Sava Tires d.o.o.	Največji delež delavcev je z OŠ ali poklicno šolo		Vzrok za bolniško odsotnost v letu 2006 je bila v največji meri bolezen (77%), največ v mesecu marcu in najmanj v avgustu. Bolniška odsotnost do 30 dni in nad 30 dni se v letih 2004-2006 ni bistveno spreminjala. Stopnja objektivne fluktuacije je bila največja v letu 2006, najnižja pa v letu 2005. Vzroki zanjo so bili: nezadovoljstvo z delovnimi razmerami (15%), nezadovoljstvo s plačo (18%), nezadovoljstvo z vsebino dela (12,8%), pomanjkanje prostega časa (11,8%).
Kamenik Tatjana	Stres na delovnem mestu na primeru gostinskih podjetij : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresogenih dejavnikov v 2 hotelih v SG	N= 30 zaposlenih v hotelih Aerodrom Slovenj Gradec in Slovenj Gradec, 17 moških, 13 žensk, 66% zaposlenih starih 21-30 let, 57% zaposlenih s SŠ		Večina zaposlenih (60-70%) meni, da je njihovo delo zanimivo, a stresno, razpoliko, nudi možnost napredovanja. Dejavniki, ki v največji meri povzročajo stres, je vezan na značilnosti dela (pri cca 40% zaposlenih). Delo za večino zaposlenih ni preveč obremenjujoče. S stresom se v glavnem spopadajo z krajšimi odmori na delovnem mestu in sprostitevni tehniki, določanjem prioritetenih nalog. Skrb podjetja pri soočanju s stresom: 70% jih meni, da podjetje poskrbi, da zaposleni razumejo svoje dolžnosti/pristojnosti, nudi potrebno pomoč v primeru težav, čim manj negotovosti, 50% jih meni, da podjetje nudi potrebna usposabljanja. Zaposleni so v veliki meri (cca. 70%) zadovoljni z delovnimi pogoji, delom, neposredno nadrejenimi, s sodelavci, stalnostjo zaposlitve, približno polovica jih je zadovoljnih z možnostjo napredovanja in plačo.
Kanjuro Mrčela Aleksandra, Černigoj-Sadar Nevenka	Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in certifikat Družinam prijazno podjetje	Delavci in delodajalci. - ISSN 1580-6316 Letn. 7, št. 1 (2007), str. 133-146.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	predstavitev težav, s katerimi se srečujejo starši malih otrok pri usklajevanju poklicnega in delovnega življenja - podatki iz raziskav: 1) Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2004, Supporting of employment of those with care responsibilities, Poročilo za EU direktorate general employment and social affairs. / Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2006, Starši med delom in družino. Teorija in praksa, 43, 5-6, str. 716-736. / 2) Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2006, Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, rezultati telefonske ankete. Raziskovalno poročilo, LI: FDV. / Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2006, Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, rezultati študije primerov, LI: FDV / Černigoj Sadar, Kanjuro Mrčela, 2006 Parenthood as a source of	1) n=608 starši otrok starih do 7 let 2) N=832, 3) predstavniki/ce menedžmenta	1) telefonska anketa, 2) telefonska anketa 3) analiza intervjujev s predstavniki/cami menedžmenta	1) skoraj 50%, ki ima otroke v vrtcu/varstvu jih ne hodi iskat sama - najpogostejše zaradi: delovnih obveznosti in neustreznega odpralnega časa vrtcev; 3,8% izkoristilo pravico do skrajšanega delovnega časa po dopolnjenem 1. letu starosti otroka; neg. izkušnje na delovnem mestu pogostejše pri ženskah: 20% težave pri iskanju službe zaradi načrtovane nosečnosti (3% M), 10% onemogočeno napredovanje (2% M), 13% poslabšanje odnosov z nadrejenim (3% M), 10% ž do 30 let prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca; 3% več brezplesnih ž kot M 2) stat. pomembna povezanost med starostjo in zaposlitvijo za nedoločen čas - med mlajšimi več za določen čas (do 25 let skoraj 50%); mladi kot pogoji za odločitev za otroka: redna služba, urejena stanovanjska situacija, ugodni finančni pogoji - večina (74%) z otroki zaposlena za nedoločen čas, brez otrok 55% za določen čas, 36% za nedoločen; povpr. plačanemu delu 47 ur/teden; 48% delodajalec določa začetek in konec dela, 13% popolno avtonomijo; 22% ž in 11% M si želi delati skrajšan delovni čas, 1/3 ocenjuje, da delodajalci od zaposlenih pričakujejo preveč; 40% v zadnjem letu ni bilo odsotnih z delovnega mesta zaradi otrok; 23% predčasno zaključilo dopust namenjen otroku (ž - neg. stališče nadrejenega; M - finančni razlogi); očetje, ki niso koristili očetovskega dopusta: osebna odločitev in pritiski okolja (finančni, delovnega okolja); 60% mladih ocenjuje usklajevanje delovnega in družinskega življenja kot obremenjujoče; 58% meni, da imajo delodajalci razumevanje za potrebe staršev malih otrok; večina želi daljši obratovalni čas vrtcev; 3) različna stališča nadrejenih: negiranje potrebe po sodelovanju, razumevanje in aktivna vloga; lastnosti menedžerjev (starost, starševska situacija, področje dela) vplivale na njihova stališča; menedžerji niso poročali o problemih, ki so jih imeli s starši malih otrok zaradi odsotnosti ali kakovosti dela; mladi delajo veliko (nadurno delo, dolgi delavniki), kriteriji za kakovostno izvedbo nalog se višajo, majhna prožnost delovnega časa, skrajšan delavnik stigmatiziran, prisotne diskriminacijske prakse kadrovanja in napredovanja zaradi starševstva; mladi si želijo: več razumevanja nadrejenih, organizacijsko klimo, ki bi upoštevala njihove potrebe, večjo časovno prožnost; dobra praksa v nekaterih delovnih okoljih: ugodna klima v malih skupinah, razumevaljoči nadrejeni, fleksibilen delovni čas, možnost dela od doma

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kanjuo-Mrčela Aleksandra, Vrčko Tanja	Emocije in integrativni proces vodenja	Teorija in praksa. - ISSN 0040-3598 Letn. 44, št. 3/4 (maj-avg. 2007), str. 461-480.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti, ali so v analiziranih slovenskih podjetjih emocije vpete v proces vodenja in kako se povezujejo z zadovoljstvom zaposlenih	5 večjih slo podjetij z več kot 700 zaposlenimi (2 trgovina in maloprodaja, 1 mobilna telefonija, 2 tiskarska in papirna industrija); N=91 (14 vodij, 77 zaposlenih v zgornjem delu organizacijske strukture)	anketni vprašalnik	60-70%: vodja se pogosto ali vedno vlivi v njihove občutke in jih razume, jih ni še nikdar neupravičeno verbalno napadel, uspešno nadzira svoja čustvena stanja, popolnoma ali v glavnem zaupajo vodji, vodje vedno ali pogosto ravnao z zaposlenimi pošteno in enakopravno, pogosto za delovno klimo odgovorni in zaslužni vodje, ob morebitnih drugačnih socialnih okoliščinah (boljši odnosi, klima) bi lahko dali več od sebe, ne razmišljajo o menjavi delovnega mesta (26% bi menjalo), v glavnem zadovoljni na delovnem mestu, vodja nekaj naredi za zadovoljstvo; 50% poslovna in korektna komunikacija, poz. čustva pogost spremljevalec delovne klime, vodja dovolj emoc.spas.; 87% doživlja stres: prevelika količina dela, način in neorganiziranost dela, premalo komunikacije med vodjo in zaposlenim; dejavnik sedanjega zadovoljstva: učenje, razvoj (23%), prijetno in sproščeno vzdušje (18%), zaupanje med vodjo in zaposlenim (14%); dejavniki, ki bi izboljšali zadovoljstvo: boljša komunikacija med zaposlenimi in vodjo (26%), zaupanje med zaposlenimi in vodjo (16%), boljša plača (14%); ločitev oddelkov glede uspešnosti integracije emocij v proces vodenja (uspešna, srednje uspešna - neuspešna podjetja), s čimer se povezuje zadovoljstvo zaposlenih
Kapič Ines	Stres kot posledica motenj in ovir pri komunikaciji na delovnem mestu receptorja	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA		N= 52 zaposlenih v slovenskih hotelih, 46 žensk, 6 moških, največja starostna skupina 25-34 let		Večina jih dobiva jasna navodila za delo, delo si organizirajo po časovno in po pomembnosti. Nadure opravlja manjšina zaposlenih. Večina ocenjuje odnose kot dobre, kjer prevladuje zaupanje in medsebojna pomoč. Vodja pravočasno sprejema odločitve, povezane z delom, pri večini zaposlenih, v manjši meri pa skrbi za odnose v kolektivu ali je dovozen za utemeljene pripombe s strani zaposlenih. Skrb zaposlenih za zdravje: večina si vzame čas za sprostitev/hobije. najpogostejši stresorji so za večino zaposlenih: slaba komunikacija z nadrejenimi, slab pretok informacij, majhne možnosti napredovanja. Večino zaposlenih najbolj demotivira: neenakovrednost plačila za opravljeno delo, uspeh pri delu, nepravičen sistem nagrajevanja. Najpogostejši simptomi stresa so: glavoboli, razbijanje srca, slabša koncentracija, želodčne težave.
Kavčič Silvana	Iz gorevanje na delovnem mestu pri zdravnikih : diplomska naloga	Leila, Višja strokovna šola za poslovne sekretarje	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost simptomov izgorelosti med zdravniki različnih skupin	N = 75, zdravniki Kliničnega centra v Lj; Zdravstvenega doma Cerknica (internisti, kirurgi, urgentni, splošni zdravniki)	sestavljen vprašalnik (iz dveh obstoječih vprašalnikov): merjenje simptomov	opisne statistike po posameznih postavkah glede na spol in skupine zdravnikov; znaki izgorevanja prisotni med vsemi skupinami zdravnikov (najbolj obremenjuje neposreden stik z ljudmi in dežurstva - največji vpliv na napetost, razdražljivost, občutje utrujenosti, izčrpanosti), izgorevanje bolj izraženo med ambulantno delujočimi zdravniki kot med klinično delujočimi (največji občutek preobremenjenosti, večja izražena telesnih in čustvenih znakov, pogostejše kot druge sk. v prostem času razmišljajo o ukrepih in problemih na delovnem mestu); ni razlik med zdravniki in zdravnicami (izjema: zdravnice se počutijo manj uspešne); 90% jih meni, da ne potrebujejo pomoči
Kečanovič Bečir	S Pogumom za dostojanstvo delavcev	PP. - ISSN 0352-0730. - Letn. 26, št. 39/40 (12. okt. 2007), str. 36-37.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				4. raziskava o delovnih razmera v Evropi (Evropska fundacija iz Dublina): v Evropi na vprašanje prisotnosti ustrahovanja ali nadlegovanja pri delu pritrldino odgovorilo 5,1%, v Sloveniji pa 7,4% (anketiranec (kar je 60.000 ljudi))
Kermavnar, Matic	Absentizem v podjetju Žito d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje absentizma v podjetju žito		analiza podatkov med letoma 2002 in 2005	višji zdravstveni absentizem kot je slo povprečje (za 80 do 115 %), od 2003 do 2005 narašča, posebno visok med zaposlenimi stariimi ok 40 let, manj izobraženimi in ženskami; zmanjšujejo se porodniške odsotnosti, nega družinskega člana ostaja konstantna, rast odsotnosti zaradi bolezni in nesreč; prevladuje BS - zaradi kroničnih bolezni (okvare vida in sluha, boleznih obtočil, dihal, ortopedske bolezni, bolezni prebavil) in pogostih okužb z mikrobi; možni vzroki - anonima anketa o organizacijski klimi: nizka motivacija in zadovoljstvo pri delu (najmanj zadovoljni z možnostjo poklicnega in osebnega razvoja, delovnimi pogoji in plačo, sodelovanjem med službami)
Klopčič Mojca	Vpliv izobrazbe na absentizem in fluktuacijo v podjetju Lafarge Cement d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	absentizem in fluktuacija v podjetju lafarge cement in njuna povezanost s stopnjo izobrazbe		analiza podatkov o absentizmu in fluktuaciji	absentizem povezan s stopnjo izobrazbe - naveč pri nižje izobraženih, ki opravljajo fizična opravila v proizvodnji in so izpostavljeni različnim delovnim in vremenskim pogojem; fluktuacija - najpogostejši vzrok: višek zaposlenih, ki je posledica avtomatizacije proizvodnega procesa in ukinitve nekaterih mest; to rešujejo z načrtnim upokojevanjem zaposlenih - dokup delovne dobe in odpravnina.
Kočevar Milena	Izpostavljenost zaposlenih psiho-socialnemu nasilju v Upravni enoti Maribor	DOBA fakulteta, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje izpostavljenosti zaposlenih psiho-socialnemu nasilju v Upravni enoti Maribor	N=108, zaposlenih na UE MB (80%Ž)	anketni vprašalnik	večina zadovoljna z delom (nezadovoljni 4%), odnosi vzdržni oz. harmonični; mobing - 34r žrtve, 17% opazovalec - najpogostejše prekinjanje, seganje v besedo, odzven mnenja,
Kokalj Barbara	Odsotnost iz dela v hotelu in kongresnem centru Mons Ljubljana : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza odsotnosti dela vkongresnem centru mons leta 2006	N=21, zaposleni v kongresnem centru	analiza podatkov o odsotnosti, anketni vprašalnik	ZDRAVSTVENA ODSOTNOST: nizka (mlad kader), najdaljše odsotnosti zaradi rizičnih nosečnosti, največ odsotnosti zaradi bolezni, odsotnih več Ž, največ koriščenja zdravstvene odsotnosti med zaposlenimi v kuhinji; ZADOVOLJSTVO: z odnosi s sodelavci, nadrejenimi, vzdušjem, najmanj zadovoljni s sistemom nagrajevanja in motivacijo, 30% razmišlja o menjavi službe
Kolar Marija	Vloga kadrovske službe pri pripravi in realizaciji programa upravljanja s stresom v podjetju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	prisotnost stresa pri zaposlenih na Davčni upravi RS	N=39, zaposleni na davčni upravi RS, izpostava Kranj, Škofja Loka, Tržič (95% Ž)	anketni vprašalnik	DEJAVNIKI STRESA: najmanj zadovoljni s plačo, ni možnosti napredovanja, preobremenjenost z delom, preveč informacij in pogoste spremembe zakonodaje, istočasno veliko opravil; ZNAKI STRESA: že večkrat pri večini razdražljivost, motnje spanja, preutrujenost, SPORRIJE MANJE: najpogostejše: tv, prijatelji, rekreacija, pogovor s sodelavci
Kopač Tanja	Stres v podjetju Kogast d.d.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje dejavnikov stresa v podjetju kogast	N=34 zaposlenih v podjetju kogast (proizvajalec gostinske opreme)	anketni vprašalnik	pogostost doživljanja stresa: 47% do štirikrat na mesec, 38% do trikrat na teden; simptomi stresa: zelo pogosto ali pogosto bolečine v vratu in hrbtu, glavobol; strah pred odpustitvijo: 44% da, 35% delno; nezadovoljstvo z višino plačila, preobremenjenost z delom, dobra organiziranost dela, večine nihče ne pohvali; kaj bi zmanjšalo stres: porazdelitev dela glede na zahtevnost, aktivno sodelovanje podrejenih z nadrejenimi, nagrajevanje, možnost napredovanja ob izboljšanju kakovosti dela; kako se sami spoprijemajo s stresom: ukvarjanje s stvarmi, ki osebo veselijo, dobro sodelovanje s sodelavci, dobra prehrana in navade
Korošec Maja	Kvaliteta delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje kvalitete delovnega življenja javnih delavcev, zaposlenih v socialnem varstvu	N=35 javnih delavk (zaposlene v CSD; zavodih, domovih za ostarele)	anketni vprašalnik (zadovoljstvo - lestvica 1-5)	večinoma zadovoljni z delom z uporabniki; dejavniki zadovoljstva (povpr. okoli 4): razpored delovnega časa, odnos z javnimi delavci, odnos z uporabniki, uporabniki cenijo delo; najmanj zadovoljni (ok. 2): osebni dohodek, možnost napredovanja; motivacijski dejavniki: zanimivost in raznolikost dela, dober vodja, dobri odnosi z javnimi delavci/ž redno zaposlenimi/ž uporabniki; najmanj motivira: osebni dohodek, zanesljivost zaposlitve, stimulatívno nagrajevanje, možnost napredovanja;
Kostelić Martić Andreja	Psihično nasilje na delovnem mestu : ustvarimo delovne razmere, v katerem ne bo možnosti za pojav mobinga	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 5, št. 15 (feb. 2007), str. 26-32.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Košarac Aleksander, Krobe Srečko	Antistresni program v policiji	Zbornik povzetkov / 8. slovenski dnevi varstvoslovja Varnost v sodobni družbi groženj in tveganj, Bled, 30. maj - 1. junij 2007.	2007	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Košič Helena	Obremenjenost in sindrom izgorovanja v negovalnem timu	Univ. v Mariboru, Fak. za zdravstvene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje obremenjenosti in izgorovanja pri zaposlenih v negovalnem timu	N=60 zaposlenih v negovalnem timu (medicinske sestre, zdravstveni tehniki, bolničarji) v Domu dr. Jožeta Potrča Poljčane (95% ž)	anketni vprašalnik	cca 60% se počuti obremenjeno - dejavniki: žaljivost svojcev, vzemirjanje svojcev ali stanovalcev pri delu, direktive nadrejenih, nenehna kontrola nadrejenih, delo v izmenah, prostorska utesenost, enoličnost dela, ni možnosti napredovanja, neupoštevanje njihovih predlogov; polovica ni zadovoljna z medosebnimi odnosi; med simptomi izgorlosti najpogostejše: sprememba teže, bolečine v križu, glavobol, nespečnost; več kot polovica zadovoljnih z osebnim življenjem, nima prave volje za športne aktivnosti;
Kovačič Polonca, Bilban Marjan	Izgorlost in rak doj: specialistična naloga	Univ. Ljubljana, Medicinska fak., Katedra za javno zdravje	2007	specialistična naloga	FAKULTETA	Oceniti stanje izgorlosti pred pojavom raka doj pri udeleženkah, ugotoviti razlike v stopnji izgorlosti glede na osnovne demografske značilnosti in dejavnike delovnega mesta	N= 100 bolnic z rakom doj iz društev Onkoloških bolnikov Slovenije	MBI	47% bolnic je pred izbruhom raka kazalo znake izgorlosti, od teh 22% zelo pogosto. Bolnice z več otroki so pogostejše kazale znake izgorlosti, predvsem čustveno izčrpanost v primerjavi z ženskami z manj ali brez otrok. Mlajše ženske s krajšim delovnim stažem so glede na starejše kazale več simptomov čustvene izčrpanosti, depersonalizacijo in pomembno redkeje doživljale osebno izpolnitev.
Kozinc Jože	Stres na delovnem mestu vlakovnih odpravnikov Slovenskih železnic : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Varstvo pri delu in požarno varstvo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali je stres prisoten med vlakovnimi odpravniki, kako se odraža, ali se udeleženci zavedajo negativnega vpliva stresa	N=40, vlakovni odpravniki, slovenske železnice	sestavljen anketni vprašalnik: iz splošnih vprašanj in tega, kako bi ravnal v raznih situacijah (npr. ob zastoji v prometu)	vprašanja iz ankete se ne nanašajo neposredno na stres na delovnem mestu ali spoprijemanje s stresom..
Kozjak Vlasta	Vpliv znanja in izobrazbe na zadovoljstvo zaposlenih pri delu v banki	Fak. za podiplomske državne in evropske študije	2007	magistrska naloga	FAKULTETA	ugotoviti vpliv znanja na zadovoljstvo pri delu	n= 76% žensk in 23% moških v banki X, največja starostna skupina 30-40 let, 52% s SS ali višjo šolo, 32% visoka izobrazba ali več		80% visoko izobraženih je motiviranih za nadaljevanje izobraževanja in so tudi bolj zadovoljni z možnostmi izobraževanja v banki kot zaposleni z nižjo izobrazbo. Nasprotno so možnosti izobraževanja v banki ocenjene podpovprečno (70% anketirancev), banka bi lahko bolje izkoristila in razvijala potencial/znanje zaposlenih. Večina zaposlenih ne glede na izobrazbo in starost se zaveda pomena permanentnega izobraževanja za napredovanje. Tisti z višjo izobrazbo so bolj samoiniciativni, samostojni pri delu in zadovoljni z delom kot tisti z nižjo izobrazbo. Tisti z višjo izobrazbo so tudi bolj zadovoljni pri delu kot tisti z nižjo izobrazbo, 65% zaposlenih sicer ocenjuje, da so zadovoljni z delom in imajo socialno varnost, dobre pogoje za delo, medtem ko pripadnost banki povprečno ocenjena.
Koželj Iva	Premagovanje stresa z nekaterimi tehnikami sproščanja kot športno življenjski slog turističnega delavca	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresa, odnos do dela in sodelavcev pri turističnih delavcih na območju Ptuja	N= 100 turističnih delavcev iz mesta Ptuj in okolice; 37 moških, 63 žensk, največ starih med 40-60 let, s SS izobrazbo	anketni vprašalnik	73% jih meni, da jih delo osebno izpolnjuje, 92% jih je motiviranih za delo in sprejemajo odgovornosti, povezane z delom, 92% se čuti preobremenjene, 67% jih meni, da nadrejenim ne morejo zaupati svojih težav, odnosi med sodelavci so sicer dobri (70% se jih strinja s tem), vendar je tudi opravljanje prisotno. 65% zaposlenih nikoli ne premaguje stresa s športom, 52% turističnih delavcev kadi, da preprečuje stres, 72% jih gleda TV. 57% vprašanih meni, da jim pod stresom upade učinkovitost, so kronično utrujeni (76%), 77% jih pod stresom doživlja motnje prehranjevanja in uživajo alkohol.
Kralj Janez	Merjenje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v Gorenju d.d. - Servis	Doba, Evropsko poslovno izobraževalno središče, Višja strokovna šola, Maribor	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Kralj Mojca	Vpliv skrbi zase na kakovost in učinkovitost zdravstvene nege bolnika, odvisnega od drog	Zdravstvena in babiška nega - kakovostna, učinkovita in varna / [urednici Bojana Filej, Petra Kersnič]. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2007. - ISBN 978-961-6424-58-5. - Str. 127-132	2007	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA SINDIKAT, SEKCIJA	Ugotoviti, kako zaposleni v zdravstveni negi skrbijo zase (dejavnike obvladovanja stresa in izgorlosti, komuniciranja in vedenja, socialne spretnosti in asertivnosti, načinov obvladovanja problemov) in kako to vpliva na kvaliteto njihovega dela	N= 16 medicinskih sester (12 žensk), povprečno starih 38 let, na Centru za zdravljenje odvisnosti od prepovedanih drog	anketni vprašalnik	Večina zaposlenih se razmeroma zdravo prehranjuje, več kot 3krat tedensko si vzamejo čas zase, izpostavljeni so pasivnemu kajenju predvsem na delovnem mestu. Pitje alkohola je občasno oz. redko. Polovica jih je občasno fizično izčrpanih. Večina motiviranih za izobraževanje, a ne v povezavi z delom, ki ga opravljajo. Pogost je konflikt delo/družina. Odnosi na oddelkih so dobri. Občasno težave v komunikaciji (dvojna, nejasna sporočila, pravila, vloge, nedoslednosti). Večina zadovoljnih s svojim delom.
Križaj Barbara	Odnos med negativnim stresom in poklicnim izgorovanjem pri turističnih vodnikih	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kršmanc Polona	Upravljanje s stresom na delovnem mestu : diplomsko delo	FDV	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preveriti ali je s stol masažo na delovnem mestu mogoče doseči boljše psihofizično počutje zaposlenih	trgovsko podjetje - administrativna, managerska dela (N eksperimentalna skupina=10; N kontrolna skupina = 10)	eksperimentalna skupina - v 5 tednih, 5 stol masaž, po 15 min; kontrolna skupina imela 15 min dolge odmore. Prej - potem reševali vprašalnik: Vprašalnik z osnovnimi podatki, Vprašalnik o prisotnosti stresa na delovnem mestu (sestavljen na podlagi dela Phillipa L. Rice, vključuje potencialne stresorje); Vprašalnik STAI, Vprašalnik o zdravstvenem stanju (povzet po vprašalniku Sole TouchPro), Vprašalnik o občutjih po stol masaži oz. Vprašalnik o občutkih v zvezi z odmorom.	po zadnji stol masaži se zaposleni počutijo bolj sproščeno, zmanjšala se je situacijska anksioznost, mišice so bile manj napete
Kukovec Dragutin	Mobbing - psihotoror na delovnem mestu v slovenskih hotelih	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kukovec Pšeničny Andreja	Nasilje vsakdanjega življenja	Andragoška spoznanja. - ISSN 1318-5160 Letn. 13, 1 (2007), str. 39-55.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kurinčič Polona	Strategije za odpravljanje izgozovanja zdravstvenih delavcev na delovnem mestu po managementu	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za delovno terapijo, LJ	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstavljen sistem na Švedskem, ki posameznikom omogoča učinkoviti rehabilitacijo; opisati strategije, ki so jih posamezniki po rehabilitaciji zaradi izgozovanja na delovnem mestu (management obvladovanje stresa z namenom vrniti se nazaj na delovno mesto	N=3, strokovne delavke različnih starosti s področja zdravstva, ki so doživele izkušnjo izgozovanja na delovnem mestu in so bile zaradi njega na dopustu (raziskava izvedena na Švedskem)	kvalitativna metoda: polstrukturirani intervju	strategije spoprijemanja namenjene zmanjševanju virom izgozovanja; največji poudarek spremembi razmišljanja - reči ne odvečno naloženemu delu, izboljšanje lastne samsopodobe, zmanjšanje perfekcionizma, določanje meja, akcijske strategije na delovnem mestu - načrtovanje dela, vrednotenje, struktura posameznega dneva, komunikacija s šefom, izolacija pred prekinjanjem, kratke pavze za reflektiranje delovnih nalog, počasneje prehranjevanje/hoja po oddelku; akcijske strategije zunaj delovnega mesta: sprostitvene tehnike, podpora pri prepoznavanju pojva, pri rehabilitaciji in v času vrnitve na delovno mesto
Lah Damjan	Konflikti na delovnem mestu in načini njihovega reševanja	GEA College - Visoka šola za podjetništvo	2007	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Ledinek Sabina	Vpliv povečanega stresa ob izrednem izobraževanju na spremembo vlog posameznika	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	stres ob izrednem študiju			
Lipovž Tana	Stres na delovnem mestu	Fakulteta za upravo, LJ	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati delovno okolje in medsebojne odnose ter prepoznavanje stresorjev, ki so prisotni na delovnem mestu računovodje	N=7, računovodkinje v podjetju KIN, d.o.o.	študija primera podjetja KIN, d.o.o. - kvalitativna analiza polstrukturiranih intervjujev	klima v organizaciji dobra, glavni stresorji izhajajo iz: konkurenčnosti trga, spreminjajoče se zakonodaje, stikov s strankami; pritisk časovnih rokov - največji v času izdelave zaključnih računov
Lobnikar Branko, Pagon Milan, Butinar Jure	Organizacijski in kadrovske postopki za upravljanje šikaniranja in drugih oblik nezaželenega vedenja v organizacijah	Ustvarjalna organizacija [Elektronski vir] / uredniški odbor Vladislav Rajković ... [et al.]. - Kranj : Moderna organizacija, 2007. - ISBN 978-961-232-200-7. - Str. 1022-1035.	2007	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Loboda Katja	Zadovoljstvo zaposlenih v patronažnem varstvu Zdravstvenega doma Ljubljana	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo zadovoljstva zaposlenih v patronažnem zdravstvenem varstvu	N=76, zaposleni v patronažnem zdravstvenem varstvu Zdravstvenega doma Ljubljana	anketni vprašalnik	vsi (97-100%) radi hodijo v službo in opravljajo svoje delo, se počutijo pripadne kolektivu, ocenjujejo, da prevladuje delo, za katero so se izobraževali/ so zahteve po novih znanjih vedno večje/ je zaradi krajših težavnih dob povečan obseg del/kvaliteta njihovega dela ni opažena/pogosto občutek, da so pacientove težave prepuščene le njim/jih moti pomanjkanje sodobnih pripomočkov za oskrbo ran in omejevanje količine materiala na naročilnice/administracija jemlje veliko časa/za uporabo lastnega avtomobila ne dobijo primerne povračila/moral bi jim pripadati dodatek za težke delovne pogoje; večina (90%) ima možnost strokovnega izpopolnjevanja/nezadovoljna zaradi neizdelanih kriterijev glede pogostosti in nujnosti obiskov/skrbi za svojo sprostitev; 80% delo na terenu izčrpa, 75% meni, da vodstvo ni dovolj dovzetno za delovne strese in probleme zaposlenih v patronažni službi; 70% meni, da si zasluži napredovanje; 60% ni zadovoljnih s plačo; 79% ne razmišlja o menjavi zaposlitve; 70% težave pacientov obremenjujejo doma; 60% pri reševanju problemov pomaga supervizija
Logar Suzana	Stres in izgozovanje na delovnem mestu laboranta na Oddelku za biologijo : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Stres in izgozovanje na delovnem mestu laboranta na Oddelku za biologijo	N=13 zaposlenih laborantov na oddelku za bio (80% vseh)	anketni vprašalnik	večina zadovoljna v poklicu, 2/3 bi verjetno ponovno izbrale tak poklic; večina poklic doživlja zmerno stresno (v času počitnic doživljanje stresa minimalno), poglavitni dejavniki stresa: odnosi med nadrejenimi in podrejenimi, nezadovoljstvo s plačo, statusom v organizaciji, želja po izobraževanju in napredovanju; laboranti zadovoljni z delovnim časom, odnosi s sodelavci,
Lorbek Jana	Stres na delovnem mestu svetovalke SOS telefona : diplomsko delo univerzitetnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	doživljanje stresa pri prostovoljnih svetovalcih telefona SOS	N=30 prostovoljci iz LJ in CE, v povprečju dve dežurstvi na mesec	anketni vprašalnik	60% pri delu občasno doživlja stres; največji dejavniki stresa (povpr.ocena višja kot 3): grožnja s samomorom, spolno nadlegovanje, grožnje, občutek nemoči, neresljiva problematika, stlni klicanci, zmerjanje; najmanj stresni: dodatno usposabljanje, supervizija, intervizija, delovni čas; 63% stres ne vpliva na delo, 23% stres da zagon, 13% stres demotivira; psihofizični simptomi stresa se pri večini pojavljajo občasno ali redko; spoprijemanje: najpogostejše pogovor na superviziji in interviziji, pogovor s kolegico iz društva, hobiji, humor, zapis klica, šport; pomembna povezanost med doživljanjem simptomov stresa v zasebnem in poklicnem življenju; ni pomembnih povezanosti glede na pogostost opravljanja dela, leta opravljanja dela (majhni vzorci)
Lukenda Bernard	Vpliv stresa na zaposlene v Slovenski vojski	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Maček Nina	Izgozlost, stres in osebnostna čvrstost zdravstvenih delavcev : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Proučiti strategije spoprijemanja s stresom, osebnostno čvrstost in izgozlost pri slovenskih zdravstvenih delavcih in zdravstvenih tehnikih ugotoviti povezave med osebnostno čvrstostjo, načini spoprijemanja s stresom in izgozlostjo	N= 130 ; 47 zdravnikov, 83 zdravstvenih tehnikov	Vprašalnik spoprijemanja COPE (Carver, Sheier in Weintraub, 1989), Lestvica osebnostne čvrstosti DRS-II (kratka oblika, Sinclair in Oliver, 2003), vprašalnik izgozlosti MBI (Malsacj in Jackson, 1979)	SPOPRIUEMANJE S STRESOM: Pri obeh skupinah prevladujejo strategije, usmerjene na problem (aktivne strategije): načrtovanje, aktivno spoprijemanje, iskanje instrumentalne socialne podpore;strategije, usmerjene na emocije: iskanje emocionalne socialne podpore; razlike glede na poklic: zdravniki bolj uporabljajo strategije, usmerjene na sprostitev emocij, humor, iskanje emocionalne podpore, zdravstveni tehniki pa zanikanje; razlike glede na spol: zdravniki v večji meri uporabljajo humor in uporabo substanc DIMENZIJE OSEBNOSTNE ČVRSTOSTI: Oboji izražajo visoko osebnostno čvrstnost (nadzor, izziv, zavzetost) IZGOZLOST:53,8% udeležencev kaže vsaj 1 od znakov visoke izgozlosti (visoka depersonalizacija, visoka čustvena izčrpanost, nizka osebna izpolniteljske, največ zdravstvenih delavcev doživlja glede pogostosti in intenzivnosti prvo fazo izgozlosti...veliko tveganje za izgozlost; zdravniki in zdravstveni delavci se ne razlikujejo v dimenzijah izgozlosti med seboj (glede na poklic) niti glede na starost; spol: moški bolj izraženo dimenzijo depersonalizacije (cinično vedenje, neosebna obravnava klientov, umik v samoto, negativni občutki), niti glede na organizacijo dela glede na delovno dobo: več let delovne dobe se povezuje z nižjo depersonalizacijo in višjo osebno izpolnitvijo glede na stan: ovdoveli in ločeni najvišje čustveno izčrpani glede na izobrazbo: višja izobrazba- večja osebna izpolnitev glede na število otrok: najmanj osebne izpolnitve- 4 do 5 otrok, največ- 1 otrok POVEZAVA MED DIMENZIJAMI OSEBNOSTNE ČVRSTOSTI IN IZGOZLOSTI: nadzor, zavzetost in izziv pozitivno korelirajo z osebno izpolnitvijo, negativno z depersonalizacijo in čustveno izčrpanostjo; posamezniki z višjo osebnostno čvrstostjo imajo manj izraženo depersonalizacijo in čustveno izčrpanost ter bolj izraženo osebno izpolnitev POVEZAVE MED NAČINI SPOPRIUEMANJA S STRESOM IN IZGOZLOSTJO: bolj izražena izgozlost- v večji meri neaktivne strategije spoprijemanja (miselna in vedenjska neaktivnost, usmerjenost na sprostitev emocij, zanikanje), tisti z manj izgozlosti-aktivne strategije (pozitivna reinterpretacija, rast, aktivno spoprijemanje) POVEZAVE MED NAČINI SPOPRIUEMANJA S STRESOM IN OSEBNOSTNO ČVRSTOSTJO: večja osebna čvrstost-več pozitivne reinterpretacije, rasti, aktivnega spoprijemanja, zadrževanja spontanega odziva, sprejetja, prekinitev ostalih aktivnosti, načrtovanja; manjša osebnostna čvrstost-miselna neaktivnost, usmerjenost na sprostitev emocij, vedenjska neaktivnost
Mali Ljiljana	Uvajanje sprememb in izgozovanje na delovnem mestu	GEA College - Center višjih šol	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Marolt Maja	Medosebni odnosi med izvajalci zdravstvene nege v operacijskem bloku	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstaviti področje medosebnih odnosov med izvajalci zdravstvene nege v operacijskem bloku		pregled literature	najpomembnejši dejavniki, ki vplivajo na medosebne odnose operacijskih medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov: stres, poklicna iz gorelost, nejasna in neuspešna komunikacija, interpersonalni konflikti in nesoglasja med zaposlenimi, nestrpnost in agresija do sodelavcev, slabo vključevanje in sodelovanje pri timskem delu, psihofizične obremenitve - iz lastnih izkušenj, nesistematično zbranih mnenj, pregleda literature ugotovila, da medosebni odnosi med zaposlenimi niso tako dobri, kot bi bilo zaželeno za uspešno in produktivno delo
Merhar Barbara	Motivacija, stres in konflikt na delovnem mestu v Modemi, d.o.o., Kočevje : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Meserko Nina	Medosebni odnosi pri delu v Surovini d.d. Maribor-PPP Zasavje	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje medosebnih odnosov v podjetju Surovina d.d. MB	N=20, zaposleni v poslovno proizvodnem področju Zasavje	anketni vprašalnik	večina ocenjuje medosebne odnose s sodelavci kot dobre, informiranost kot zadovoljivo, najpogostejše komunicirajo preko telefona ali osebnega razgovora, za dobre odnose se jim zdi najpomembnejša pohvala in povratne info, težave v komuniciranju: poslovne enote na različnih lokacijah, zato ni osebnih stikov,
Miklavčič Majda	Povezovanje fleksibilnosti in varnosti na trgu delovne sile, primerjava Slovenije in Danske	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	primerjava ureditve sistema zaposlovanja, aktivne politike zaposlovanja in zagotavljanja socialne varnosti brezposlenosti			
Miklavčič Šumanski Martina, Kolenc Igor, Markič Mirko	Organizacijska kultura kot učinkovito orodje za obvladovanje varnosti in zdravja pri delu	Delo + varnost - ISSN 0011-7943. - Letn. 52, št. 4 (2007), str. 25-30.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	preveriti ali je sistemski pristop k varnemu in zdravemu delu prinesel želene rezultate v podjetju	N=98 zaposlenih v podjetju (60% moški, 56% v proizvodnji, 53% zaposlenih od 5-10 let)	anketni vprašalnik; primerjava rezultatov iz leta 2005 z rezultati dobljenimi leta 2001 na vseh zaposlenih v korporaciji	od leta 2001 beleži podjetje konstanten padec nezgod pri delu; za vse trditve zadovoljstva z zdravjem in varnostjo v povpr. 84% strinjanje in 6% nestrinjanje; v podjetju se v primerjavi s korporacijo: 17% več strinja, da imajo vlaganja podjetja v okolje, zdravje in varnost poslovno vrednost/ 2% več strinja, da sta v kolektivni zdravje in varnost prioriteta zaposlenih (89% Ž, 74% M)/ 8% več kot v korporaciji se strinja, da imajo v podjetju okolje, zdravje in varnost visoko prioriteto (92%) / 5 % manj strinja, da je v podjetju skrb za okolje ključnega pomena
Mikola Andrej	Zadovoljstvo policistov, ki opravljajo naloge varovanja Schengenske meje z managementom in odnosi	Zbornik povzetkov [slovenski dnevi varstvoslovja Varnost v sodobni družbi groženj in tveganj, Bled, 30. maj - 1. junij 2007. - Maribor : Fakulteta za varnostne vede, 2007. - ISBN 978-961-6230-66-7. - 8 str.	2007	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Namen je bil proučiti zadovoljstvo z managementom in odnosi ter povezanost med omenjenima z zadovoljstvom pri delu pri policistih, ki varujejo schengensko mejo,	N= 296 policistov z 20 Policijskih postaj	anketni vprašalnik	Zadovoljstvo z managementom in odnosi: v splošnem povprečno, najnižje podpovprečne ocene so dobili možnost spremembe področja dela, možnost napredovanja, načrtovanje dela, konstruktivno reševanje problemov, merila za vrednotenje opravljenega dela. Zadovoljstvo z delom in odnosi korelira z zadovoljstvom z delom v skupini (r= 0,52), zadovoljstvo s krajem zaposlitve in vključenost v izobraževanje pa vpliva na oceno zadovoljstva z delom in odnosi/managementom.
Mlakar Petrič Milka	Humor na delovnem mestu v zdravstveno negovalnem timu	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego, LJ	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kakšen je odnos zdravstveno negovalnega tima do uporabe humorja pri svojem delu s pacienti	N=100, zaposleni v Kliničnem centru, 10 različnih oddelkov (zdravstveno-negovalni tim)	anketni vprašalnik: demografski podatki, preobremenjenost, osebna zmožnost in pripravljenost uporabiti humor na delovnem mestu	tim zdravstvenih negovalcev ima odlične notranje predispozicije za pozitivno naravnan odnos do dela; povprečno število delovnih ur v zadnjega pol leta (60% do 50ur/teden), ogroženost delovnega mesta (47% da, 33% ne - 20% pogosto obremenjuje), hitenje na delovnem mestu (59% pogosto ali vedno), žrtvovanje za poklic (52% pogosto ali vedno), zanemarjanje družine in prijateljev zaradi dela (30% pogosto ali vedno); kakovost dela bi povečalo: povečanje števila zaposlenih (13%), večje plače (12%), boljši odnosi nadrejeni/podrejeni (9%), boljši pogoji delovnega okolja (8%); vsakodnevno v stiku s pacienti (83%), uporaba humorja pri delu (63% da, 36% včasih), pripovedovanje šal, smešnih zgodbic (da 30%, včasih 53%), smeh odlično zdravilo (da 87%), optimizem za prihodnost (91%)
Mlinar Suzana, Bilban Marjan, Tomori Martina, Videmšek Mateja, Karpljuk Damir	Športna dejavnost in prehranske navade medicinskih sester, zaposlenih na intenzivnih enotah Kliničnega centra v Ljubljani	Šport. - ISSN 0353-7455. - Letn. 55, št. 2 (2007), str. 74-80.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	Ugotoviti, ali obstajajo značilne razlike med medicinskimi sestrami in kontrolno skupino iz iste regije v prehranskih navadah in vpliv starosti, kraja bivanja, delovnega napora, zakonskega stana in pogostosti doživljanja stresa in športne dejavnosti na način prehranjevanja	ES- 298 medicinskih sester iz intenzivnih enot KČ v LJ, 305 žensk izenačene regionalne pripadnosti, izobrazbe, starosti	morfološke spremenljivke, telesna višina, masa, indeks telesne mase	Pri medicinskih sestrah niso ugotovili negativnih posledic 3 izmenskega dela, neredne prehrane, pomanjkanja apetita in pogostega doživljanja stresa na neredno in manj zdravo hrano. Medicinske sestre imajo pomembno manj 3 ali več dnevni obrokov (60% primerov), kot kontrolna skupina (77%). Stres na delu medicinske sestre doživljajo pogostejše (58%) kot kontrolna skupina (31%). Pogosto doživljanje stresa je pomembno povezano z nezdravo prehrano-hitrimi obroki, glavni obrok je zvečer. Ženske iz kontrolne skupine se prehranjujejo bolj zdravo kot medicinske sestre. Redno športno dejavne osebe obeh skupin se bolj zdravo prehranjujejo in imajo bolj zdrav življenjski slog kot osebe, ki so neredno športno dejavne.
Mlinarič Pavla	Zaščita pred mobingom : ko služba postane pekel	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 5, št. 15 (feb. 2007), str. 34-38.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Mohorič Klemen	Stres pri delu na policijski postaji Kočevje	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa med policisti na policijski postaji kočevje	N=42 policistovi z policijske postaje kočevje (83% M, polovica opravlja splošne naloge, polovica nadzoruje državno mejo)	anketni vprašalnik	dejavniki stresa: delo poteka v neprimernih prostorih, neprimerna oprema, ne dovolj nagradi za dobro opravljeno delo, napredovanje ne poteka v skladu s sposobnostmi, nadurno delo ni v celoti priznано, delno zadovoljni z razporedom dela, zadovoljni z odnosi , večina meni, da je delo stresno in policija ne nudi ustreznih programov
Molan Marija	Obremenjenost in razpoložljivost delavcev tržnega inšpektorata Republike Slovenije v letu 2006	Ljubljana : Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Center za psihologijo dela, 2007	2007	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija	Psihična preobremenjenost na delovnem mestu - pojavljanje, prepoznavanje in obvladovanje = Psychial overload at the work place - manifestation, identification and control of it	Izivi javnega zdravja v tretjem tisočletju / 4. slovenski kongres preventivne medicine, Portorož, 17. do 19. maj 2007 Ljubljana : Sekcija za preventivno medicino Slovenskega zdravniškega društva, 2007. - ISBN 978-961-6456-28-9. - Str. 252.	2007	strokovni prispevek (KONF-povz)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Molan Marija, Molan Gregor	Osebnostne značilnosti človeka in bolečine v gibalih	Sanitas et labor, ISSN 1580-5972 ; letn. 6, št. 1 ISBN 978-961-91429-6-7 - Letn. 6, št. 1 (november 2007), str. 149-167.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza povezanosti osebnostnih lastnosti in doživeti bolečin v gibalih	N=84, vključene v izvedensko oceno zmožnosti za delo s psihološkega vidika - nadaljnja analiza N=51 oseb, ki so fizično preuטרjene	specialni usmerjen psihološki pregled . Standardni diagnostični postopki: ocena spl.kogn.funkc., ki določa raven prilagodljivosti; merjenje osebnostnih lastnosti, psihopatol.síptomatike , oceno razpoložljivosti in počutja	osebe z bolečinami v gibalih: občutljive, nekoliko bolj zaprte osebnosti, z nižjo odpornostjo na stres in prevladujočim psihosomatskim načinom obrambnega reagiranja, slabšimi prilagoditvenimi potenciali, neustrezno izobrazbo, prestare za korenite spremembe
Nahtigal Irma	Bolniška odsotnost : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Analiza bolniške odsotnosti glede na vrsto odsotnosti v podjetju Pohištvo Iskra d.o.o.	n=40 zaposlenih, 25 žensk, 5 moških, povprečno starih 39 let		V letu 2005 je absentizem (število bolniških dni) zaposlenih znašal 26,6%, v letu 2006 pa 30,1%. Bolezen in nesreče pri delu so predstavljale največji delež bolniške odsotnosti, tj. 9,9%, nega družinskega člana 8,2% odsotnosti v letu 2006. Zaradi bolezni sta postala invalidna 2 delavca, zaradi nesreče pri delu in nesreče izven dela pa po 3 delavce. Odsotnost zaradi bolezni in nesreče se je povečala od leta 2001 do leta 2006. Zaposleni so pripravljali zaupati vodstvu svoje težave, zaposleni so bolniško odsotni predvsem zaradi družinskih razlogov in ne zaradi bolezni.
Nolimal Dušan	Razmišljanja o trpinčenju na delovnem mestu v zdravstvu in drugod : če nisi del rešitve, potem si del problema	Isis. - ISSN 1318-0193. - Letn. 16, št. 7 (2007), str. 36-41.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Novak Štefka	Uvajanje inovacijskih procesov v podjetju Adria Mobil, d.o.o.	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje zadovoljstva zaposlenih glede možnosti za ustvarjalnost in inovativnost v podjetju	N=40, zaposleni v proizvodnem sektorju (80% M)	anketni vprašalnik	večina se čuti sposobne ustvarjalnega delovanja - inovativnih idej, sodelavce ocenjujejo kot manj sposobne; želijo znanja s področja: poznavanje lastnosti materialov, delovanja strojev; večina meni, da ustvarjalnost lahko uveljavijo na delovnem mestu; inovativnost večini predstavlja poenostavitev dela, povečanje kvalitete, produktivnosti, boljša orodja; večina ni dobro seznanjena z organizacijskim predpisom o nagrajevanju inventivnih predlogov; večina v manjši meri zadovoljna s pretokom info glede inovativne dejavnosti
Novak Vesna	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA		starih med 20 in 40 let	anketni vprašalnik	78% zaposlenih meni, da doživlja stres na delovnem mestu. Največ jih je nezadovoljnih z osebnim dohodkom (40%), se bojijo izgube delovnega mesta (20%). Najbolj vplivni so psihični stresorji: časovna stiska, neskladje delo/družina, odnosi z nadrejenimi; 46% zaposlenih, socialni (brezposelnost, poklicna prekvalifikacija)-22%. Vzroke stresa največ zaposlenih pripisuje delu-40%, 22% zaposlenih družinskim težavam, 20% zaposlenih medčloveškim odnosom. Najbolj stresni dejavniki na delovnem mestu: neseznanjenost z vlogo v podjetju (30%) zaposlenih), 22% zaposlenih slabi organizaciji dela. Najpogostejše posledice stresa: slabi medosebni odnosi (40% zaposlenih), slabi rezultati dela (20% zaposlenih). Ukrepi proti stresu: 26% zaposlenih-dobri medsebojni odnosi, glasba na delovnem mestu-20% zaposlenih. Viri motivacije za delo: možnost napredovanja (20% zaposlenih), pozitivne delovne razmere (18% zaposlenih). Kot oblike preprečevanja stresa jih polovica navaja dobro socialno mrežo, lastne izoblikovane vrednosti in ideale. Uporabljene tehnike sprostitve: rekreacija-42% zaposlenih, vroča kopel-24% zaposlenih.
Nusdorfer Jana	Izobraževanje za preprečevanje poklicne izgorelosti	Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko	2007	diplomska naloga	FAKULTETA				sociokulturni in subjektivni dejavniki, ki vplivajo na pojavljanje izgorelosti
Odar Tadeja, Bilban Marjan	Vpliv dela ljudi na obremenjenost delavcev : diplomska naloga	Univ. v Ljubljani, Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, program Varstvo pri delu in požarno varstvo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje obremenjenost zaposlenih glede na njihov položaj v organizaciji: pisarniški delavci; podpora dejavnosti proizvodnji (gasilec, brusilec viličarist,...); proizvodnja	N=74 (proizvodnja N=74, podpora proizvodnji N=9, pisarniški N=14)	Copenhagen Burnout inventory (samo vprašanja o delovni izgorelosti - vrednotenje: pretvorba v števila; v zelo veliki meri 100, v veliki meri 75, do neke mere 50, v manjši meri 25, v zelo majhni meri 0) + vprašanja o življenjskem slogu in pogojih	opisne statistike, testiranje pomembnosti razlik med skupinami (problematičen vzorec!), zato popis na ravni celega vzorca) 60-70% zelo dobri delovni odnosi, 43% delo pogojeno s časom (proizvodnja 81%, pisarne 14%), 44% bi menjalo službo, večina nezadovoljna s plačo (55% pisarniški, 82% proizvodni); SIMPTOMI OBREMENJENOSTI: povprečja glede na posamezne simptome: razprava o delu doma (60,3), izčrpanost po koncu dela/čustvena izčrpanost (38) ,vsaka preživeta ura v službi utrjuje (33), izgorelost zaradi dela (30)
Ošlak Anita	Stres na delovnem mestu v Domu starejših oseb Na Fari na Prevaljah	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za sanitarno inženirstvo, LJ	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresa v Domu starejših oseb, razlike v doživljanju stresa med zaposlenimi neposredno v stiku z varovanci in in ostalimi zaposlenimi, vplivi spola, izobrazbe, bivalnega okolja in družbenega sloja na doživljanje stresa	N= 86 zaposlenih v Domu starejših oseb Na Fari (Prevalje)	anketni vprašalnik, vprašanja iz CINDI Health Monitor Questionnaire (CHMQ)- povezan vedenjski slog	Občasno pod stresom 58% zaposlenih, vloženi trud v obvladovanje stresa: od 4,2 % zaposlenih, ki vsakodnevno občutijo stres, ga 89% z napotom obvladuje; tvegano stresno vedenje (zelo pogosto občutenje stresa+težko obvladovanje) kaže 26,7% zaposlenih, tvegano stresno vedenje enako prisotno pri M in Ž in preko starostnih skupin (25-29 let, 30-39 let, 40-49 let); zaposleni z višjo izobrazbo (visoka) kažejo pogostejše tvegano stresno vedenje- pri 63% zaposlenih z visoko šolo prisotno tvegano stresno vedenje, glede na 33% zaposlenih z višjo, srednjo, polico in osnovno šolo (slednje imajo primerljivo pogostost tveganega stresnega vedenja) glede na zakonski stan: 50% odgovoril kaže pogostejše stresno tvegano vedenje glede na 34% zaposlenih, ki so ločeni ali poročeni, glede na 22% zaposlenih, ki so v izvenzakonski skupnosti ali glede 12% samskih zaposlenih pogostost tveganega stresnega vedenja se ne razlikuje glede na vrsto dela (delo z varovanci, ali ostala dela: pralnica, kuhinja, vzdrževanje) , bivalnega okolja (mestno, primestno, vaško) višji srednji in srednji družbeni sloj (25% zaposlenih) kaže bolj pogosto tvegano stresno vedenje kot delavski sloj (12% zaposlenih) samooocena trenutnega zdravstvenega stanja: 49% zaposlenih-dobro, 43% zaposlenih-srednje dobro
Pak Alja, Boštjančič Eva	Supervizija kot metoda usposabljanja in razvoja kadrov : ali ste pripravljeni razširiti obzorja	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 5, št. 20 (nov. 2007), str. 25-28.	2007	znanstveni prispevek (KRATKI)	PODIETJE				
Pavlič Metka	Reševanje tehnoloških viškov v podjetju Vipap Videm Krško	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	reševanje tehnoloških viškov v podjetju Vipap Videm Krško		analiza podatkov	prestrukturiranje podjetja - reševanje problematike presežnih delavcev (od 806 zaposlenih, N=366 presežnih -) s prerazporeditvami, prezaopositvami k poslovnim partnerjem, dokupi let, dogovor z zavodom za zaposlovanje, da do sprejeli delavce, ki sta jim manjkali 2 leti

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Pavlin Samo	Ustreznost poklicnih predstav v perspektivi kariere orientacije	Teorija in praksa. - ISSN 0040-3598 Letn. 44, št. 5 (sep.-okt. 2007), str. 668-672.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti, kako realnost predstav o delu pred vpisom v izobraževalni program vpliva na poklicno motiviranost, poklicno identifikacijo in lastno percepcijo ugleda poklica	N= 1449 (63 poklicnih skupin od SŠ do doktorata)	anketni vprašalnik	stat. pomembne, zmerne povezanosti realnosti poklicnih predstav s motiviranostjo pri delu (0,3), poklicno identifikacijo (0,3-0,4), lastno percepcijo ugleda poklica (0,13-0,27) pri vseh stopnjah izobrazbe (SŠ, višja, visoka)
Pintar Vojka	Analiza preobremenjenosti zdravstveno negovalnega kadra in delavcev v proizvodnji	Univ. v Ljubljani, Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, program Varstvo pri delu in požarno varstvo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	v količini meri je preobremenjenost prisotna med zdravstveno negovalnim kadrom in zaposlenim v proizvodnji v tovarni in kako vpliva na zaposlene	zdravstveno negovalni kader v CSS, Dom starejših občanov (tehnik, bolničarji, strežnice, N=46); delavci v proizvodnji v tovarni obute Alpi (N=30)	vprašalnik Copenhagen burnout inventory	po posameznih postavkah opisne statistike (M, var) za obe zaposlitveni dejavnosti posebej; zaposleni v alpini bolj obremenjeni (delo enolično, monotono, njih utrjuje, izčrpa, spravlja v stisko); občutek, da v delo vlagajo več, ko so plačani (Alpi 75% se v veliki ali zelo veliki meri strinja - M= 1,96; CSS 30% - M=3,13), pogosto občutje slabotnosti ali preobčutljivosti na bolezen (alpi 40% - M=2,96; CSS 5% - M=3,57), občutek utrujenosti (47% pogosto ALPINA ; 30% CSS pogosto); delo s klienti/za tekočim trakom spravlja v stisko (Alpi - 30% v veliki ali zelo veliki meri), jutraj izčrpani, ko pomislite na delovni dan (alpi - 40% vedno ali pogosto), delo se zdi naporno (alpi - 55% v veliki ali zelo veliki meri), se sprašujete, kako dolgo boste lahko nadaljevali delo/delo jemlje E (Alpi - vedno (20%) ali pogosto (20%); CSS vedno (5%) ali pogosto(25%), naveličali dela (alpi 35% vedno ali pogosto, CSS 3%), delo spravlja v stisko (alpi - 30% v veliki ali zelo veliki meri; CSS 5%)
Plešnik Jože	Stres v Poklicni gasilski enoti Celje : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri poklicnih gasilcih	N=35 zaposlenih v poklicni gasilski enoti celje	anketni vprašalnik	odnosi: 2/3 prijateljski, 1/3 preveč tekmovalni; reševanje težav: strokovno izobraževanje (30%), rekreacija in sprostitve (30% - najpogostejše počitek, pogovor), strokovna podpora tima (30% - pogovor s sodelavci o delovnih težavah) , 2/3 v preteklih dveh letih ni bilo na BS, večina zadovoljnih z delov v poklicni enoti,
Polanc Danijela	Medosebni odnosi in mobbing med zaposlenimi na osnovni šoli	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost psihičnega nasilja v OŠ, vezanost prisotnosti mobinga na zadovoljstvo z delom pri učiteljih	N= 84 učiteljev na OŠ Domžale, Ihan, Komenda-Moste, čas izvedbe -marec 2006; $\bar{X}$ = 77, M=7,67% zaposlenih z univerz. izobrazbo;	anketni vprašalnik	58% učiteljev ne navaja nobene oblike psihičnega nasilja na delovnem mestu; ostali najpogostejše navajajo: podcenjevanje njihovih sposobnosti, neprestano kritiko, pretiran nadzor nad delom, opravljanje (30% učiteljev) - učitelji na OŠ Domžale pomembno pogostejše doživljajo omenjene znake nasilja (tudi manj timskega dela in manj cenijo delo sodelavcev) kot na OŠ Komenda-Moste medosebni odnosi med učitelji so dobri (M=4,1 SD= 0,4), učitelji srednje zadovoljni z izbranimi poklicem (M= 3,6, SD= 0,7); negativna korelacija med zadovoljstvom z medosebnimi odnosi na šoli in z zaznavanjem sebe kot žrtve mobinga (r = -0,36; p < 0,01) mobing bolj prisoten na OŠ Komenda-Moste kot na OŠ Domžale
Popović Ljubinka, Smodej Vera	Vpliv komunikacije na zadovoljstvo zaposlenih v zdravstvu	Ustavjalna organizacija [Elektronski vir] / uredniški odbor Vladislav Rajković ... [et al.]. - Kranj : Moderna organizacija, 2007. - ISBN 978-961-232-200-7. - Str. [1517-1525].	2007	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Povšič Renata	Organizacijska klima in kultura na Inštitutu za varilstvo	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava organizacijske klime na inštitutu za varilstvo	N=34 zaposlenih na inštitutu za varilstvo	vprašalnik SIOK	najvišje ocenjene dimenzije organizacijske klime (ok 4): motivacija in zavzetost, odnos do kakovosti, zadovoljstvo pri delu; najnižje ocenjene dimenzije (ok 3): razvoj kariere, notranji odnosi, komuniciranje in informiranje
Požes Vesna	Prostočasovne aktivnosti kot preventiva pred stresom in poklicnim izogrevanjem delovnih terapevtov	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za delovno terapijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	vloga prostočasnih aktivnosti pri preprečevanju stresa na delovnem mestu delovnega terapevta	N=20, delovni terapevti (področje psihiatrije, somatike, geriatrije, osebe z motnjami v duševnem in telesnem razvoju)	anketni vprašalnik	vzrok stresa na delovnem mestu: 75% preveč dela in premalo časa zanj; najpogostejše posledice stresa pri delu: 85% čustvena in telesna preobremenjenost; spoprijemanje: 65% pogovor z osebo, ki mi je blizu; 55% hobiji; 90% prostočasne aktivnosti v največji meri pomagajo pri spoprijemanju s stresom
Prah Kristina	Sindrom izčrpanosti in stres na delovnem mestu sprevodnik : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Stresnost dela sprevodnikov	n= 50 sprevodnikov Holdinga Slovenske železnice, 46 moških, 4 ženske, starih 26-45 let, s končano SŠ		Motiv za opravljanje poklica sprevodnika je način za preživetje, nekoliko v manjši meri pa zadovoljstvo pri delu z ljudmi. 72% sprevodnikov navaja, da je njihovo delo vsaj občasno stresno. Na tem delovnem mestu vztraja večina zaradi dinamičnega in zanimivega dela. Posledic izčrpanosti na delovnem mestu večina ne doživlja in menijo, da izčrpanost ne vpliva na njihovo delovno zmogljivost. Najpogostejši viri stresa: za 40% so neurejeni delovni pogoji, za 48% različni pritiski s strani potnikov, za 36% preobremenjenost. Metode za obvladovanje stresa so različne, največ se jih zdravo prehranjuje in ukvarja s športom (cca 40%). Holding SŽ po mnenju večine nima urejene strategije spopadanja s stresom, zaposleni pa kot možne ukrepe navajajo provizijo od prodanih kart (42% zaposlenih), stimulacijo/nagrajevanje /40% zaposlenih/.
Praprotnik Eva	Dejavniki, ki vplivajo na absentizem in fluktuacijo v podjetju Domel d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza absentizma in fluktuacije v podjetju domel (proizvodnja elektromotorjev)		analiza statističnih podatkov (2002-2005)	FLUKTUACIJA: upad od 2003 do 2005 (9,6% - 6,8%), najpogostejši vzroki: prenehanje pogodbe za določen čas, zaposlitev pri drugem delodajalcu, odhod v SV, čakanje na zavodu, prezaposlitev za domel IP; ABSENZITIZEM: zdnja leta ni bistvenih nihanj, največ zaradi bolezni do 30 dni, sledijo bolezni nad 30 dni in poškodbe pri delu do 30 dni
Premk Mateja	Pogajanja v splošnih knjižnicah	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje poznavanja in uporabe pogajalskih slogov med knjižničarji	N=88, knjižničarji iz splošnih knjižnic po Sloveniji	anketni vprašalnik	72% zelo zadovoljnih na delovnem mestu; pri pogajanjih dajejo prednost uporabi normativnega (45% presojanje dejstev po lastnih vrednotah in iskanje kompromisov) in podatkovnega (40% nepristransko spremljanje dejstev) sloga - pri mlajših: 20 do 30 let kar polovica najpogostejše uporablja analitični slog (logično sklepanje); glede na analizo uspešnosti pri pogajanjih 88% doseglo povprečno oceno (= pogajanja se lotijo s prave smeri), 9% odličnih pogajalcev (večina med temi ima 1-5 let delovne dobe)
Prislan Špela	Človeški viri, njihova motivacija in zadovoljstvo pri delu kot ključen dejavnik uspešnosti organizacije	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava motivacije in zadovoljstva pri zaposlenih v summit motors ljubljana (mašopordaja vozil)	N=42 zaposlenih v SML	anketni vprašalnik	najpomembnejši dejavniki motivacije:visok osebni dohodek, možnost uporabe znanja in sposobnosti, možnost izpolnjevanja in napredovanja, urejenost delovnega okolja, sodelovanje z drugimi, zanimivo in raznovrstno delo; največje razlike med prisanom pomembnostjo motiva v idealnem stanju in trenutno realno prisotnostjo: možnost napredovanja, možnost izpolnjevanja, visok dohodek, zanimivo in raznovrstno delo, možnost uporabe znanja in sposobnosti, samostojnost in odgovornost pri delu

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Pšeničny Andreja	Razvoj Vprašalnika sindroma adrenalne izgorelosti (SAI) in preverjanje izhodišča Recipročnega modela izgorelosti	Psihološka obzorja. - ISSN 1318-1874 Letn. 16, št. 2 (2007), str. 47-81.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Ali se različne demografske skupine oseb med seboj razlikujejo po stopnji izgorelosti, in ali izgorelost/adrenalni zlom lahko pripelje do sprememb v osebnostnih značilnostih, vrednotah in samopodobi. Ali do razlik med razredi izgorelosti prihaja tudi pri poročanju oseb o znakih zvišane/znižane ravni kortizola. Ugotoviti povezanost stopnje izgorelosti z ocenjevanjem zadovoljenosti temeljnih potreb in odnosom do lastnih potreb.	N= 225 oseb, 150 žensk, 75 moških, od tega 21 oskrbovalcev starejših oseb na domu, 14 študentov podiplomskega študija psihologije, 42 zaposlenih v 2 podjetjih, večji del vzorca s VII. Stopnjo izobrazbe.	Vprašalnik zadovoljenosti potreb, vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti	Pri dobri polovici vzorca so prisotni znaki izgorelosti, 9% jih kaže znake adrenalne izgorelosti, tretjina od njih (3%) jih je preživela adrenalni zlom, najmočnejše je bilo prizadeto kognitivno področje. Osebe po adrenalnem zlomu kažejo značilno nižjo storilnostno usmerjenost, višje je izraženo vrednotenje, neodvisno od dosežkov. Znaki , povezani z zvišano ravni kortizola najbolj narastejo med 1. in 2. razredom izgorelosti, v 4. razredu pa znatno padejo. Znaki, povezani z znižano ravni kortizola zlasti narastejo med 2. in 3. razredom izgorelosti. Pokazala se je močna negativna povezanost med zadovoljenostjo potreb in izgorelostjo. Na izgovorevanje najmanj (čeprav statistično pomembno) vpliva zadovoljenost materialnih potreb, najbolj pa telesne in čustvene potrebe, potrebe po varnosti in spoštovanju, socialne/intelektualne potrebe, potrebe po osebnostni rasti. Zadovoljenost potreb je tudi negativno povezana z odlaganjem zadovoljevanja potreb (prisilni altruizem) in usmerjenostjo v upoštevanje lastnih potreb. Obe usmerjenosti pa pozitivno korelirata s stopnjo izgorelosti.
Pšunder Mateja	STRES V PEDAGOŠKIH POKLICIH	Pedagoška obzorja, 2007, 22(1-2)	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	FAKULTETA				
Purgaj Bojan	Izgorelost policistov	Fakulteta za varnostne vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje izgorelosti pri policistih; razlike med policisti na zeleni meji in prometnimi policisti, razlike glede na starost policistov	N=115, 4 policijske postaje Policijske uprave MB	Maslachov vprašalnik izgorelosti in intenzivnost počutij in stališč v zvezi z delom	analiza variance: ni statistično pomembnih razlik v izraženosti dimenzij izgorelosti med spoloma in po stopnji izobrazbe ; statistično pomembno višja izraženost: pogostosti čustvene izčrpanosti, pogostosti depersonalizacije in intenzivnosti čustvene izčrpanosti pri skupini v prometu, kot pri skupini na zeleni meji; starejši/zaposleni z daljšo delovno dobo statistično pomembno višji rezultati na čustveni izčrpanosti in depersonalizaciji (pogostost in intenzivnost)
Rajher Bernarda	Motiviranje zaposlenih in zadovoljstvo pri delu v Termah SPA Rogaška, d.d.	Univ. v Mariboru, Ekon. -posl. Fak.	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza dejavnikov zadovoljstva in motivacije v termah spa rogaška	N=47 zaposlenih v zdravilišču rogaška	anketni vprašalnik	najmanj zadovoljni: možnost napredovanja, plača glede na vložen trud, pohvale in nagrade za opravljeno delo; zadovoljni: sodelovanje med zaposlenimi in nadrejenimi, vsebina dela, samostojnost pri delu; najbolj zadovoljni: stalnost zaposlitve, samostojnost pri delu, zanimivo in raznoliko delo
Ramšak Mojca	Mobing in drugi neakovostni medsebojni odnosi v delovnem okolju	Emzin. - ISSN 1318-5497. - Letn. 17, št. 1/2 (junij 2007), str. 98-100.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO				
Ratkajec Tihomir	Socialni in psihosocialni dejavniki ter ishemična bolezen srca delavcev - vprašalniki in modeli za oceno teh dejavnikov	Glasnik KIMDPŠ. - ISSN 1854-4010. - Letn. 2, št. 2 (november 2007), str. 20-24.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT			teoretičen pregled	Karasek (2006), teorija neravnotežja: razvoj kronične bolezni v modernem življenjem slogu - izpostavljenost sedanjemu družbenemu okolju (globalna ekonomija s predpisanim redom in obliko odločanja ter materialna neenakost) povzroča neravnotežje, ki zmanjšuje fiziološke zmogljivosti, tudi kognitivne. Na zmanjšano svobodo izbire v okolju oz. slab zunanji nadzor organizem odgovarja z zmanjšanjem notranjega nadzora (se kaže kot povišan krvni tlak in sladkor, variabilnost srčnega utripa) motnja notranje samoregulacije pa privede do kronične bolezni.
Razpotnik Tonja	Sindrom izgorevanja ter počutje zaposlenih na osnovni šoli s prilagojenim programom	Univ. v Ljubljani, Pedagoška fak., Oddelek za specialno in rehabilitacijsko pedagogiko	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo in intenzivnost izgorelosti med zaposlenimi glede na njihovo delovno dobo izgorelost v povezavi s stopnjo izobrazbe povezanost izgorelosti s splošnim počutjem zaposlenih	N= 25 zaposlenih na OŠ s prilagojenim programom, 17 pedagoških in 8 nepedagoških delavcev, M starost= 39,76 let	MBI vprašalnik izgorelosti, anketnik	Večina zaposlenih ni čustveno izčrpanih, ni depersonalizacije, imajo visoko stopnjo osebne izpolnitve- ni izgorelih niti med pedagoškimi niti med nepedagoškimi delavci daljša delovna doba pozitivno korelira s čustveno izčrpanostjo in depersonalizacijo ter poklicno izgorelostjo (ne pa tudi z osebno izpolnitvijo) poklicna izgorelost (ne pa tudi posamezne komponente) negativno korelira s splošnim počutjem Večina zaposlenih (88%) se na delovnem mestu počuti dobro ali odlično izobrazba ni pomembno korelirala z izgorelostjo
Reberšak Jernej	Stres pri delu učitelja razrednega pouka	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa in zadovoljstvo pri delu pri učiteljih v OŠ	N=30 učiteljic iz 2 gorenjskih OŠ	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih pri delu, delo raznoliko, zanimivo, omogoča napredovanje in dodatno izobraževanje, polno napetosti in stresov; največje stresne obremenitve: težave s starši, agresivni učenci, nespoštljiv odnos učencev, družbeni vloga polkica, pričakovanja staršev; simptomi stresa - najpogostejše utrujenost, motnje spanja, težave s sprostitvijo; spoprijemanje: najpogostejše pogovor, šport, delitev dela, humor
Rek Jelka	Premagovanje stresa pri delu v NLB d.d., Ljubljana Poslovalnica Rudarska	DOBA, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo stresa pri delu v NLB in povezanost z delovno uspešnostjo	N=22 zaposlenih v NLB (90% 2)	anketni vprašalnik	zelo stresno: predolg in neprimern delovni čas, preveč zahtev in premalo časa, strah pred izgubo zaposlitve, premalo časa za družinsko življenje, odlašanje družinskega dela domov; zmerno stresno: premalo jasno zastavljenih ciljev, nejasna pričakovanja vodstva, pomanjkanje spodbude, premajhen povraten učinek mojih uspehov, plača, spremembe izven službe - denar, bolezen; razmeroma zadovoljni z medsebojnimi odnosi

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Reš Špela	Organizacijska klima in organizacijske vrednote v izbranem podjetju	niv. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stanje organizacijske klime, percepcijo vrednot in stopnjo zadovoljstva pri delu glede na spol, starost, nivo zaposlitve, izobrazbo, delovni staž v podjetju	N= 178 zaposlenih v podjetju s proizvodno dejavnostjo M= 58, Ž= 52	Vprašalnik organizacijske klime - Slovenska organizacijska klima SIOK (Gospodarska zbornica Slovenije), Vprašalnik vrednot (temelji na teoriji organizacijske kulture Harrisona in Stokesa, 1992)	najbolj pozitiven segment klime predstavljajo inovativnost in iniciativnost zaposlenih, odnos do kakovosti, motivacija in zavzetost; največ nezadovoljstva z nagrajevanjem, notranjim komuniciranjem/informiranjem in razvojem kariere- odraz v storilnost usmerjene organizacije pomembne vrednote zaposlenih so: fleksibilnost, ambicioznost, dinamičnost, naklonjenost novim izzivom, timsko delo, sodelovanje, izogibanje konfliktom področja zadovoljstva z delom: najmanj zadovoljni s plačo, možnostmi za napredovanje (te možnosti največje pri srednji starostni skupini), s statusom zaposlenih v organizaciji in z vodstvom organizacije (tipično tudi za druga slovenska podjetja, ki so sodelovala v projektu SIOK) zaznavanje organizacijske klime je bilo podobno pri M in Ž, Ž so bile pomembno bolj zadovoljne z nekaterimi segmenti zadovoljstva pri delu: vodstvo organizacije, status v organizaciji zadovoljstvo in organizacijska klima glede na nivo zaposlitve: vodje so glede na izvajalce bolj zadovoljni z možnostmi za napredovanje in izobraževanje ter s statusom v organizaciji, pri org. klimi višje ocenjujejo kategoriji vodenje, inovativnost in iniciativnost vodilni in izvajalci so podobno usmerjeni na kulturo nalog (notranje motiviranje posameznika za doseganje ciljev), pri čemer je pri izvajalcih prisotna tudi kultura podpore (toplina, medosebni odnosi);vodilni izpostavljajo vrednote ambicioznost, sprejemanje tveganj, izvajalci pa naklonjenost novim izzivom staž zaposlitve nima bistvenega vpliva na zaznavo organizacijske klime in zadovoljstvo pri delu, z izjemo večjega zadovoljstva z delovnimi pogoji pri tistih, ki so zaposleni manj kot 10 let stopnja izobrazbe je od vseh demografskih spremenljivk najbolj razlikovala med zaznavo organizacijske klime in zadovoljstva pri delu: bolj izobraženi bolj pozitivno zaznavajo org. klimo in več zadovoljstva s posameznimi vidiki dela vrednote glede na generacije: delo, naklonjenost novim izzivom, fleksibilnost in prilagodljivost
Robnik Sonja	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt	Univ. Ljubljana, Fak. za družbene vede	2007	magistrska naloga	FAKULTETA	raziskava spolnega nasilja v UKC LJ	N=251 zaposlenih v UKC LJ (85%Ž)	anketni vprašalnik	58% Ž poroča o tem, da je doživelo spolno nasilje - vsaka peta doživlja moteče bananje s spolnimi podvigi in neželeno spreminjanje službenih tem v spolne; 47% M poroča o doživljanju spolnega nasilja (problem majhnega N) - najpogostejše tesno približevanje osebe; najpogostejši odziv šala; žrtve, ki imajo razvit podporni sistem v domačem in delovnem okolju se pogosteje odločijo poiskati pomoč
Robnik Sonja	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: (so)odgovornost delodajalcev	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 52, št. 1 (2007), str. 14-18.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Romih Tina	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne sekretarje Leila	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti najpogostejše dejavnike, ki zaposlenim povzročajo stres	N= 58, zaposleni na različnih delovnih mestih po Agenciji RS ta okolje	vprašalnik, delno povzet po knjigi Obvladajmo stres (Looker in Gregson, 1993); lestvica 0 (ne povzroča stresa) do 4 (izjemno stresno)	najbolj izraženi stresorji - povprečne ocene: preveč dela (2,3 = zmerno stresno), časovni pritiski in roki (2,2), možnost napredovanja (2,1), nagrajevanje (2,), plača (1,93); spoprijemanja s stresom: sprehod (43%), šport (19%), spopritvene tehnike (14%)
Rošar Alenka	Stres na delovnem mestu poslovnega sekretarja : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Vidiki stresa na delovnem mestu poslovnega sekretarja v Celjski regiji	n= 32 tajnic in poslovnih sekretark iz Kluba tajnic in poslovnih sekretark v Celju		Delo je raznoliko in zanimivo, občasno so preobremenjene z delom, največ stresa jim povzroča organizacijska kultura, opredelitev vlog v organizaciji in medsebojni odnosi. Anketiranke imajo premalo vpliva na svojem delovnem mestu, ker delo opravljajo večinoma za druge. Vidiki stresa so še: premalo opredeljene delovne naloge, prekratki časovni roki. Simptomi stresa so večinoma prehodni -Spoprijemanje s stresom je dobro, anketiranke uporabljajo določanje prednostnih nalog, zastavljanje dosegljivih ciljev, prošnjo za pomoč. Večina jih skrbi za sprostitev. Več pozornosti bi bilo treba nameniti izboljšanju odnosov
Rudel Mitja (ur.)	Strokovni seminar Intervencijske službe in njihovo vodenje v kriznih razmerah	Slovensko združenje za požarno varstvo	2007	monografska publikacija (zbornik predavanj),	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Predstavljeni 3 prispevki: stres in spoprijemanje s stresom pri osebah, zaposlenih v interventnih službah (Kozel, Marušič) stres pri zaposlenih v intervencijskih službah (Sever) spoprijemanje s stresom v konkretni situaciji (Balažič)			
Rus Jure	Analiza nekaterih elementov zadovoljstva pri delu : (primerjava med Policijsko upravo Ljubljana in izbranimi podjetjema)	Univ. v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Spec. študij Policijski management, Ljubljana	2007	specialistična naloga	FAKULTETA	Ugotoviti razlike v vidikih zadovoljstva (odnosi z nadrejenimi, odnosi med sodelavci, delovni pogoji, materialna stimulacija) med zaposlenimi v policiji in 2 podjetjema (časopisna hiša Večer, podjetje Broline-trgovina in trženje)	N= 134; N= 92 policistov/kriminalistov na Policijski upravi Ljubljana,povprečna delovna doba v organizaciji= 11,28 let (SD=5,97) zasebni sektor N= 43 (N vodstveni kader=13, N delavci= 30); povprečna delovna doba v organizaciji= 8,05 let (SD= 8,40 let)	anketni vprašalnik	Anketiranci so zelo zadovoljni z odnosi vodstvenih in vodilnih oseb do podrejenih in z odnosi med sodelavci, srednje zadovoljni so z materialno stimulacijo glede razlik med podjetji: odnosi s sodelavci, delovni pogoji in materialna stimulacija so pomembno slabši pri policistih (srednje zadovoljni glede na izbrani podjetji (precej zadovoljni)– tudi na večini postavk policisti pomembno manj zadovoljni z elementi dela kot podjetji(največja odstopanja:nevarnost dela, plača, finančna stimulacija za dobro opravljeno delo, oprema in pripomočki, tempo dela,dostopnost vodstva za vprašanja podrejenih)
Sagadin Milan	Psihično nasilje na delovnem mestu	Varnost. - ISSN 0350-7114. - Letn. 55, št. 3 (2007), str. 29-30.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Senica Iztok	Problem absentizma v industriji usnja Vrhnika d.d.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	absentizem v usnjarskem podjetju	N=1, zaposlena v kadrovski službi podjetja ILV	analiza statističnih podatkov, intervju	BS od 2000-2005 od 8% do 10%, največ odsotnosti do 30 dni - finančno breme za delodajalca; rezultati SIOK za 2003 in 2004 nižji od slo povprečja; vzroki - stra pred izgubo zaposlitve, nezadovoljstvo z delom in plačilom, delovnimi pogoji

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Sirc Barbara	Kakovost delovnega življenja v podjetju	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti vpliv zadovoljstva pri delu, motivacije, stresa, razporeditve delovnega časa, možnosti usklajevanja dela in družine in ustvarjalnosti na kakovost delovnega življenja	N= 26 učitelj na Glasbeni šoli Jesenice, večina starih 25-35 let, 58% zaposlenih s VII stopnjo izobrazbe, zaposlenih do 5 let	anketni vprašalnik	90% zaposlenih zadovoljnih z delom s plačo zadovoljnih 31% zaposlenih, s sistemom nagrajevanja 58% zaposlenih medosebni odnosi s sodelavci in šefom močan dejavnik zadovoljstva pri delu za 77% zaposlenih z razporeditvijo delovnega časa zadovoljnih 65% zaposlenih stres pri delu občasno doživlja 69% zaposlenih ustvarjalnost prisotna pri 85% zaposlenih 58% zaposlenih nima večjih težav z usklajevanjem dela in družine 92% zaposlenih je zadovoljnih s kvaliteto delovnega življenja zadovoljstvo pri delu primerljivo izraženo glede na spol in izobrazbo, medosebni odnosi pomembnejši ženskam kot moškim
Slivar Branko	Učitelj in stres	Didakta. - ISSN 0354-0421. - Letn. 17, izredna številka (december 2007), str. 6-10.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Smajlovič Glorija	Iz gorevanje na delovnem mestu : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa med zaposlenimi	N=80 zaposlenih iz različnih podjetij	anketni vprašalnik	večini delo zanimivo, raznoliko razgibano (90%), polno napetosti in izzivov (80%); največji dejavniki stresa (60%): značilnosti dela in postavljene naloge, odnosi; najpogostejši simptomi (50%): napetost pri delu, utrujenost, razdražljivost, težave s koncentracijo; spoprijemanje: najpogostejše umiritve i npreučitev situacije, pogovor z vodstvom ali sodelavci, odmor, dosegljivi cilji; podjetje ne skrbi za zaposlene v zadostni meri: 70% meni, da ne nudi pomoči v primeru težav, ne nudi usposabljanja potrebnega za delo, 60% meni, da ne nudi ekonomske varnosti; splošno zadovoljstvo: najvišje (70-80%) - sattnost zaposlitve, sodelavci, delo, delovni pogoji; najnižje (35%) - plača, možnost napredovanja
Sojič Tatjana	Ženske podjetnice in družinsko življenje	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kako uspejo usklajevati delo in družino podjetnice v Celjski regiji	31 samozaposlenih podjetnic na območju Celjske regije, 48% podjetnic starih 31-40 let, 45% podjetnic s končano 4-letno SŠ., 42% podjetnic s končano poklicno šolo dejavnosti podjetji: 23% podjetij trgovskih, 16% frizerstvo, 13% gostinstvo, cvetličarstvo, vrtarstvo 35% podjetnic vodi svoje podjetje 1-5 let, 48% podjetnic 6-11 let 83% podjetnic poročenih ali v izvenzakonski skupnosti, 55% podjetnic ima 1-2 otroka (starih večinoma 5-9 let ali 10-14 let), 26% jih je brez otrok	anketni vprašalnik	65% podjetnic ima 8-10 urni delovnik Ženske z otroki imajo enako dolg delovnik kot ženske brez otrok varstvo otrok v času službe: 55% otrok pazijo stari starši, 42% jih je v vrtcu; varstvo bolnih otrok: 39% podjetnic samih skrbi zanje gospodinjstvo delo: 71% podjetnic ga opravlja brez pomoči partnerja očitki o prezaposlenosti s strani partnerja in otrok: 55% podjetnic občasno posluša očitke zapostavljenost dela zaradi družine: 48% podjetnic meni, da občasno prisotno odnos do dela: 81% podjetnic je mnenja, daje treba delo opraviti v najboljši moči tudi če gre na račun ostalih zasebnih opravkov preteklo odrekranje: 65% podjetnic je žrtvovalo prosti čas, da so dosegle sedanjí položaj, kljub temu ima 80% podjetnic 2-4 ure prostega časa dnevno, ki ga preživljajo z otroki ali prijatelji ali ob knjigah tedni dopusta na leto: 52% podjetnic ima 2 tedna dopusta letno 71% podjetnic je mnenja, da moški lažje ustanovijo in vodijo podjetje
Sraka Šadl Marija	"Čili za delo" : Phare - izobraževanje za zdravo delo in življenje	Živilstvo in prehrana danes in jutri 6 /[zbrala in uredila Blanka Vombergar in Miro Nidorfer]. - Maribor : Živilska šola, Višja strokovna šola, 2007. - ISBN 978-961-258-034-6 Str. 87-92.	2007	samostojni strokovni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	predstavitev statističnih podatkov iz programa za ozaveščanje in zmanjševanje odsotnosti z dela Čili za delo izvedenega v Termah Radenci	Terme Radenci		POŠKODBE: od leta 2002 se zmanjšuje resnost poškodb (izgubljenih manj delovnih dni na poškodbo) - najpogostejše vzrok subjektivni (igubna nadzora nad predmetom dela, strojem, nepazljivost pri hoji), največ poškodb rok, sledijo poškodbe nog, glave in očesa; BOLNIŠKI STALEŽ: odstotek se od leta 2002 do 2005 znižuje, pod slo povpr.; ERGONOMIJA: ergonomsko opremljena kuhinja, tehnične prilagoditve delovnih mest (le sedeče delo), organizacija delovnega časa (delo le dopoldan), rotacija delavcev v pralnici, pomoč sodelavcev za dvigavanje bremen; NEVARNE SNOVI, STRES: redni nadzor, nova oprema, usposabljanje zaposlenih, zadnjih 5 let ni bilo poškodb ali poklicne bolezni povezane z izpostavljenostjo kemikalijam, občasni znaki značilni za stres
Stefanovski Peter	Socialni pogled na problematiko staranja delovne sile z vidika delovne sile	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 52, št. 3 (2007), str. 5.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	projekcija deleža starejše delovne sile v prihodnjih letih			15-64 let/nad 65 let; 1900 (69%/10%), 2001 (69%/15%), 2011 (68%/16%), 2020 (65%/19%); predvsem naj bi se do 2020 povečal procent zaposlenih v starosti 25-59 let; pri skupini nad 45 let večji delež bolniškega staleža in težja zaposljivost
Sternecki Majda	Povezave med fluktuacijo, organizacijsko klimo in vodenjem v organizaciji : diplomska naloga	Univerza na Primorskem, Fakulteta za management	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	organizacijska klima v podjetju HTZ velenje (stroitveno podjetje - vzdrževanje, proizvodnja, serviranje izdelkov)	N=100 zaposlenih v podjetju HTZ velenje	vprašalnik SIOK (2007)	najvišje ocene 2007: odnos do kakovosti, pripadnost, notranji odnosi, zadovoljstvo; najnižje ocene 2007: razvoj kariere, notranje komuniciranje in informiranje; v primerjavi z 2006 slabša ocena pri kategoriji nagrajevanje, izboljšanje pri strokovni usposobljenosti in učenju ter organiziranosti
Strajnšak Vrbnjak Gabrijela	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa v zaporih, javnih zavodih in v privatnem sektorju (suha gradnja)	N=15 zaposlenih v zaporu, N=15 zaposlenih v javnem sektorju, N=15 zaposlenih v suhi gradnji	anketni vprašalnik	vsi iz zgora delo ocenjujejo kot stresno, večina iz javnega in privatnega sektorja kot nestresno; delo na višini, v hrupnem okolju, ob neugodnih vremenskih razmerah pri zaposlenih v gradbeništvu, pri zaposlenih v zaporu in javnem sektorju delo z ljudmi; odnosi in vseh organizacijah večinoma zadovoljivi; najbolj stresni dejavniki: zapor - napetosti, preveč dela, slaba organiziranost, pritisk; javni zavod - preveč dela, napetosti; suha gradnja - časovne stiske; simptomi stresa najpogostejše: težave s koncentracijo, razdražljivost, utrujenost; spoprijemanje: najmanj strategij v gradbeništvu, drugače najpogostejše komunikacija in prednostne naloge, šport, sprostitve; redko težave iz službe nosijo domov
Stregar Eva	Konferenca Prehrana, telesna dejavnost in zdravje na delovnem mestu	Glasnik KIMDPŠ. - ISSN 1854-4010. - Letn. 2, št. 2 (november 2007), str. 60-61.	2007	drugi članki ali sestavki	RAZISKOVALNI INŠTITUT				pomembnost delovnega mesta kot okolja za promocijo zdrave prehrane in telesne dejavnosti; projekt ENWHP (Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu)
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Čili za delo - program promocije zdravja pri delu = Fit for work - a workplace health promotion programme	Izivi javnega zdravja v tretjem tisočletju / 4. slovenski kongres preventivne medicine, Portorož, 17. do 19. maj 2007 Ljubljana : Sekcija za preventivno medicino Slovenskega zdravniškega društva, 2007. - ISBN 978-961-6456-28-9. - Str. 253-254.	2007	strokovni prispevek (KONF-povz)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCJA	ŽE VEČKRAT POPISANO!			

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Strehovec Nada	Analiza zadovoljstva sodnega osebja na okrožnem sodišču v Kopru	OBA, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	zadovoljstvo pri delu sodnega osebja	N=52, zaposleni na okrožnem sodišču KP (88% ž, večina višja šola, več kot 10 let delovne dobe; 75% strokovno tehnični - 25% uradniki)	anketni vprašalnik (lestvica 1 do 5)	MOTIVACIJA- POZ: visoke zahteve glede delovne uspešnosti na sodišču, zavzetost za delo, pripravljenost za dodaten napor; MOTIVACIJA - NEG: delovni rezultat se ne opazi hitro in ni pohvaljen, slaba informiranost; ZADOVOLJSTVO: podpopr. (popr. 2,4 - 2,8) glede usposobljenosti (sistem ni dober, zaposleni neusposobljeni), informiranost, vodenje, nagajevanje, plače, razvoj kariere, odnosi, relat. zadovoljni (3) z delovnim časom, delovnimi pogoji; najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve (4,3) in delom (3,8), najmanj s plačo (2), možnostmi napredovanja (2,3)
Strojin Klemen	Primerjava ocen tveganja dveh delovnih mest s posebnim poudarkom [i.e. poudarkom] na psihičnih in senzornih obremenitvah	Univ. v Ljubljani, Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, program Varstvo pridelu in požarno varstvo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ocena tveganja za poklic administrativnega delavca in voznika tovornjaka v podjetju BTC logistični center, s posebnim poudarkom na psihičnih in senzornih obremenitvah	N=2; 1 administrativni delavec in 1 voznik tovornjaka v podjetju BTC logistični center	intervju; vprašalnik SOLVE, 72 vprašani: stres, tobak, alkohol in droge, hiv, nasilje; Vprašalnik za merjenje zadovoljstva pri delu (ZVD)	opisno glede na analizo delovnega mesta: psih.obremenitve: administrativni delavci - včasih delo pod časovnim pritiskom; voznik tovornjaka - monotono, enolično delo, vsiljen ritem dela, časovni pritisk
Šakanović Zlatko	Vpliv organizacijske klime na zadovoljstvo zaposlenih v slovenski policiji	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Letn. 9, št. 1/2 (2007), str. 5-12.	2007	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	preučevanje organizacijske klime in njene povezanosti z zadovoljstvom zaposlenih v slovenski policiji	N=561 zaposleni v slovenski policiji (78% moški, 61% SŠ)	vprašalnik za merjenje organizacijske klime (uporabljen v projektu SIOK, GZS) - 1 (se popolnoma ne strinjam) - 5 (se popolnoma strinjam)	DIMENZJE ORGANIZACIJSKE KLIME: najvišja ocena - notranji odnosi (4,1), odnos do kakovosti (3,6), inovativnost in iniciativnost (3,5), pripadnost organizaciji (3,5); najnižja ocena razvoj kariere (2,5), nagajevanje (2,8); ZADOVOLJSTVO: vse ocene od 2,5 do 3 - najnižje z nagajevanjem (2,5), najvišje z vizijo, poslanstvom in cilji dela (3), notranjim komuniciranjem in informiranjem (2,9), strokovno usposobljenostjo (2,9); pomembne razlike v zadovoljstvu glede na delovno mesto in izobrazbo - nadpopr. zaposleni na policijskih postajah, OŠ, SŠ izobr, podpopr. zaposleni na upravah, VS, UNI izobr.; POVEZANOST ZADOVOLJSTVA IN KLIME: korelacije posameznih dimenzij klime s pripadajočimi dimenzijami zadovoljstva med 0,35 -0,65; korelacija zadovoljstvo in klime: 0,8
Šest Maja	Fluktuacija kadra v hotelski dejavnosti - motivacija oz. kako zadržati kvaliteten kader : primer Domina grand media hotel : diplomska naloga	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati fluktuacijo kadra in motivacijske dejavnike za preprečevanje fluktuacije v hotelu	N= 43 zaposlenih v podjetju Domina Grand Media Hotel, 56% moških, večina starih 24-34 let, V. stopnja izobrazbe		33% zaposlenih je 3-krat menjalo zaposlitev., 16% dvakrat, 19% enkrat, 16% nikoli. Razlog za prekinitve delovnega razmerja je bil dobra ponudba za drugo mesto (24%), nezadovoljstvo na delovnem mestu:plača, preobremenjenost (21%).65% zaposlenih je prejelo mesečno nad 150.000 SIT. 79% jih občuti stres na delovnem mestu, predvsem zaradi nejasnih vlog znotraj organizacije (30%), časovna stika, preobremenjenost. Najpomembnejši motivacijski dejavniki dela so: plača, odnosi s sodelavci, zanimivo delo, napredovanje, odnos z nadrejenim. Najbolj motivirajoči dejavniki v podjetju so: odnosi, zanimivo delo, dodatno strokovno izobraževanje. V podjetju pogrešajo denarno nagrado za dobro opravljeno delo,boljšo seznanjenost z merili ocenjevanja delovne uspešnosti, občutek, da je delo zaposlenih pomembno za uspešnost podjetja, več povratnih info o opravljenem delu.
Šparovec Ernestina	Stres in načini soočanja s stresom na delovnem mestu	DOBA, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti vzroke stresa in stopnjo stresa med zaposlenimi v mobitelu	N=81 zaposleni v mobitelu (center za pomoč naročnikom)	anketni vprašalnik	stopnja stresa ni visoka; osebno delo s strankami bolj stresno (glede odgovornosti, delovne obremenjenosti, odnosov, ipd) kot delo preko telefona; največji dejavniki stresa: nejasna pričakovanja vodstva, reševanje konfliktov, možnosti za kariero in napredovanje, premajhen povratni učinek doseženih uspehov; najmanj stresni dejavniki: dobri medsebojni odnosi, dobro ločevanje delo-družina
Teržan Metka	Obvladajmo stres na delovnem mestu	Ljubljana : ZVD, Zavod za varstvo pri delu	2007	monografska publikacija,	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Tkalčič Nataša	Humanizacija delovnega mesta : diplomska naloga v višješolskem strokovnem izobraževalnem programu	Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomun., LJ.	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				odtujevanje dela (absentizem), oblikovanje dela, humanizacija dela, strukturiranje dela, varstvo pri delu
Tojnkó Zdenka	Mobing - danes tudi v šoli : nasilje in odnosih	Vzgoja. - ISSN 1580-0482. - Leto 9, št. 34 (2) (jun. 2007), str. 28-29.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Tokič Amir	Osebnost in zadovoljstvo pri delu	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Proučiti povezanost osebnosti in nekaterih drugih dejavnikov zadovoljstva pri delu	N= 173 zaposlenih v različnih podjetjih na področju posavske regije, M= 86, Ž=87	BFO-S (samoocevalni list za merjenje strukture osebnosti), vprašalnik zadovoljstva z delom (JDI) Lestvica zadovoljstva z življenjem (SWLS)	Z zadovoljstvom pri delu od 85 faktorjev osebnosti energija in čustvena stabilnost nizko pozitivno korelirata, merno pozitivno pa zadovoljstvo z življenjem bolj zadovoljni zaposleni so bolj zvesti svojemu podjetju na večje zadovoljstvo pri delu poleg osebnosti vplivajo še stimulativno plačilo ob obstoječem fiksnem dohodku in spol (moški bolj zadovoljni pri delu kot ženske), medtem ko zaznani stres in starost ne vplivata na ocene zadovoljstva pri delu manjše zadovoljstvo pri delu korelira z večjo nagnjenostjo po menjavi službe
Tomič Vesna	Organizacija psihosocialne pomoči v slovenski policiji	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike tveganja in ogroženost na delovnih mestih v policiji, oceniti razpoložljivost oblik psihosocialne pomoči	8874 (leta 2001) do 9630 (leta 2005) zaposlenih v obdobju od 2001 do 2005- uniformirani, neuniformirani policisti in strokovno tehnični delavci	Izjava o varnosti z oceno tveganja MNZ Policije (podatki o dejavnih tveganja in stopnji ogroženosti) statistični podatki o številu zaposlenih, številu poškodb pri delu, uporabi prisilnih sredstev, napadnih na policiste (internetna stran Generalne policijske uprave) podatki o oblikah pomoči iz obvestil delavcem na internet strani GPU	Stopnja tveganja (izpostavljenost nevarnostim, verjetnost nastanka poškodbe, resnost možnih poškodb) je v povprečju sprejemljiva za vse vrste zaposlitve v policiji (največja je za uniformirane policiste) zmerno do precejšnje tveganje predstavljajo naslednji dejavniki (najbolj izraženi in v najpogostejši pri uniformiranih policistih): psihološki dejavniki, senzorne slušne obremenitve, nevarnost v zvezi z oborožitvijo, zaradi pogoste prisotnosti v prometu, nevarnost v zvezi z delom na terenu, senzorne vidne obremenitve poškodbe pri delu: število poškodb najvišje I. 2004,05 (13% poškodovanih delavcev), od I. 2002-2004 porast poškodb za 2%, uporaba prisilnih sredstev se povečuje z leti, fizični napadi na policiste zmanjšujejo (od 4,08% napadenih policistov I. 2001 do 3,5% napadenih I. 2005) dostopne oblike psihosocialne pomoči: preventiva (izobraževanje za varno delo, protistresni programi za policiste (samospoznavanje, dihanje, sproščanje, možnost zdravega življenjskega sloga), preventivni zdravstveni pregledi (predhodni pred zaposlitvijo, usmerjeni obdobji, usmerjeni po poškodbah), solidarnostna pomoč ob smrti delavca, težji invalidnosti; 1,7% zaposlenih policistov je invalidov III. stopnje
Torbica Maja	Zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Promed d.o.o. : diplomsko delo	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.) Diplomska dela visokošolskega strokovnega programa	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Trampuž Renata (ur.)	Izgorevanje-stiska ali izziv	Nova Gorica : Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov, 2007	2007	strokovni prispevek (ZBORNIK nerecenziranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Tratnjek Matjaž	Zadovoljstvo pri delu v slovenskem in francoskem gospodarskem okolju	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati delovno zadovoljstvo, dejavnike zadovoljstva na ravni organizacije, delovnega mesta, posameznika ugotoviti naravo odnosov zadovoljstva z nekaterimi demografskimi spremenljivkam pokazatelji nezadovoljstva raziskati razlike v zadovoljstvu med zaposlenimi v slovenskem in francoskem gospodarskem okolju	Slovenski delavci: N= 384 , 185 M in 185 Ž, največja starostna skupina 41-50 let francoski delavci N=118, 56 M, 62 Ž, največja starostna skupina 31-40 let	vprašalnik, ki vključuje standardiziran vprašalnik delovnega zadovoljstva MSQ (Weiss in Dawis, 1967)	Slovenski in francoski zaposleni delavci izkušajo podobno stopnjo delovnega zadovoljstva (največ jih je zadovoljnih), kot najpomembnejše vidike zadovoljstva navajajo plačilo, stabilnost zaposlitve, dobre medsebojne odnose slovenske delavke so bolj zadovoljne kot delavci, pri francoskih ni razlik med spoloma starost ne vpliva na stopnjo zadovoljstva delovno zadovoljstvo korelira s fluktuacijo (namero po zapustitvi delovnega mesta), občutkom izkoriščanja na delovnem mestu in pravično obravnavo posameznikovega dela
Trupina Bojana	Organizacijska klima v podjetju Elektrorevisi, d.d.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje organizacijske klime v podjetju elektroservisi d.d. (splošna gradbena dela)	N= 78 zaposlenih v podjetju (PE Celje, Trzin, Mengeš, Vodice, Tacen) - 80%M	anketni vprašalnik	najvišje ocenjene dimenzije (4 - 4,5): motivacija in zavzetost, odnos do kakovosti; organiziranost, strokovna usposobljenost in učenje, vodenje; srednje ocenjene dimenzije (3,5-3,9): zadovoljstvo z delovnim okoljem, poznavanje posilstva in vizije, notranje komuniciranje in informiranje, pripadnost, nagajevanje, notranji odnosi, razvoj kariere; opazna odstopanj v ocenah po posameznih izpostavah
Tuškej Maja	Vloga kadrovskih služb pri obvladovanju mobbinga	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	magistrska naloga	FAKULTETA	ugotavljanje mobinga v slo podjetjih in razvoj pripomočka za obvladovanje mobinga in predloga izjave proti mobingu	N=51 slo podjetij (odgovarjajo predstavniki kadrovske službe) - 50% velikih podjetij (nad 250 zaposlenih)	anketni vprašalnik	v podjetjih srednja ogroženost za mobing; dejavniki, ki povečujejo ogroženost podjetja za mobing: huda konkurenca na trgu, usmerjenost v zniževanje stroškov poslovanja, večje organizacije spremembe v podjetju, zaposleni soočeni z visokimi cilji; ukrepi na ravni organizacije: posredni prisotni v 59% (najpogostejše definirano poslanstvo in vrednote, organizirano delo in delovna mesta, zagotavljanje zdravega delovnega okolja); neposredni v 28% (merjenja in prepoznavanje mobinga, informiranja in ozaveščanja, pomoč zaposlenim); 33% jasna plotika do vedenj, ki so zaželeni ali ne, 41% delna politika; med mobing dejanji se najpogostejše pojavljajo dejanja ogrožanja izražanja oz. komuniciranja - kritiziranje dela, dajanje nejasnih pripomb, omejevanje možnosti za izražanje mnenja; reakcija podjetij na mobing: 47% takoj ukrepali, 39% označilo pojav kot nepomemben; mediacijo, odprti telefon polovica označuje kot ustrezen ukep za zmanjševanje mobinga; v 20% podjetij zaposlenim jasni postopki pritožbe, če pride do mobinga; večina meni, da bi morali pri preprečevanju sodelovati vodstvo in kadrovska
Udovč Mateja	Nekateri vidiki doživljanja stresa in sindroma izogrevanja v delovnem okolju : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2007	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati vidike doživljanja stresa pri zaposlenih	N= 130 naključno izbranih zaposlenih na različnih delovnih mestih, 66% moških, največ starih 36-60 let, 51% s končano poklicno in srednjo šolo		S stresom so manj obremenjeni mlajši, ženske in zaposleni na bolj odgovornih, tj. vodilnih delovnih mestih, katerih značilnost dela zajema komunikacijo s strankami in tisti, ki se bolj ukvarjajo s športom. Samo 20% zaposlenih je pod stresom.
Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (KIMDPŠ)	Čili za delo- zdravi na delovnem mestu		2007	projekt	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Urdih Lazar Tanja	Psihično nasilje na delovnem mestu in zdravje mladih delavcev	Glasnik KIMDPŠ. - ISSN 1854-4010. - Letn. 2, št. 1 (april 2007), str. 2-4.	2007	drugi članki ali sestavi	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Ušaj Darja	Preprečevanje stresa in izgorelosti pri ženskah kot del izobraževanja odraslih	Univ. V Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za pedagogiko in andragogiko	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Valek Zvezdana	Organizacijska klima na sodišču - Oddelek za prekrške v Ljubljani	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Vidic Petra	Obvladovanje in premagovanje stresa v organizaciji : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stresorje v delovnem okolju	N= 60 zaposlenih starih 26-50 let	anketni vprašalnik	Zaposleni so najmanj zadovoljni s plačo, najbolj pa s količino odgovornosti in odsotnostjo nadlegovanja na delovnem mestu. 77% se jih trudi za urejeno in prijetno delovno okolje, upoštevajo navodila nadrejenih, delajo po svojih najboljših možnostih. 57% zaposlenih je dobro časovno organiziranih, polovica jih najprej opravi zahtevnejše naloge. 58% si jih vedno vzame čas za odmor, 82% jih v službo prihaja točno. 80% zaposlenih meni, da se vodilni ne zavedajo stresa v organizaciji.
Vodeb Lea	Motivacija in zadovoljstvo pri delu	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	empirično preveriti teoretične ugotovitve s področja zadovoljstva in motivacije zaposlenih	N=36, zaposleni v kmetijskem podjetju Meja Senjur (perutninarstvo, poljedelstvo)	anketni vprašalnik	75% nezadovoljnih s plačo/obveščanjem o dogodkih podjetja, 86% anketiranih meni, da vodstvo ne posveča dovolj pozornosti motivaciji zaposlenih, najpomembnejši motivatorji: dodatne finančne spodbude za dobro opravljeno delo, stalnost zaposlitve, dobra komunikacija z vodilnimi; več kot 50% meni, da komunikacija z vodilnimi ni dobra ter se ne izvaja; plačana letovanja, dodatni dopust, nagrade; vsi menijo, da motiviranost zaposlenih vpliva na uspešnost organizacije in bi bilo potrebno o tem izobraziti vodstvo o tem.
Volavšek Kolk Viviana	Stres v delovnem okolju in organizacijska klima : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na organizacijsko klimo na delovnih mestih	N= 60 zaposlenih starih 26-50 let	anketni vprašalnik	57% zaposlenih se jih počuti pogosto/občasno obremenjenih na delovnem mestu. Več kot polovica zaposlenih si jih lahko pogosto vzame vsak dan prosti čas, imajo na nadzor nad svojim delom, administrativna dela ne omejuje izvedbo nalog pri 68% zaposlenih, 45% jih ocenjuje, da je njihovo plačilo vedno/večinoma primerno. Večina zaposlenih meni, da organizacija premalo naredi glede športnih/družabnih/kulturnih potreb svojih zaposlenih. Večina jih meni, da so odnosi med sodelavci dobri in da je prisotno spoštovanje do zaposlenih. Polovica zaposlenih je zadovoljna z izbranim poklicem in delom. Večina zaposlenih se ne čuti čustveno izčrpane zaradi stresa pri delu. Četrtnina zaposlenih se zaradi skrbi, povezanih z delom, manj posveča družini.
Zadnikar Marjan	Absentizem in fluktuacija v podjetju za informacijske rešitve in storitve : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza absentizma in fluktuacije v podjetju za informacijske rešitve in storitve	N=40 zaposlenih v podjetju	anketni vprašalnik, analiza statističnih podatkov (2004-2006)	ABSENTIZEM: relativno konst. ok 2%; FLUKTUACIJA: 2004-2006 porast od 5% do 10%; dobri odnosi s sodelavci, dejavniki stresa: slaba organizacija, plača, hiter tempo dela, vodstvo
Zafred Podgornik Irma	Človeški viri kot faktor uspešnosti (v) Potovalni agenciji Hittours	Univ. Primorska, TURISTICA - Visoka šola za turizem	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				NI STRES
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v Vzdrževanju : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d.,2007	2007	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v programu IPC : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d.,2007	2007	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v programu INDOP : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d.,2007	2007	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Zdešar Janja	Stres pri učiteljih biologije	BF, Oddelek za biologijo, LJ	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti količino je zadovoljstvo učiteljev biologije v poklicu, količina je njihova zavezanost poklicu ter kolikšen stres doživljajo pri svojem delu in kadar ne poučujejo (v času počitnic/dopusta),ugotoviti kateri so poglavitni dejavniki, simptomi in posledice stresa na delovnem mestu učitelja biologije, ugotoviti ali med učitelji biologije obstajajo razlike v doživljanju zadovoljstva, v zavezanosti poklicu, v doživljanju delovnega stresa, v doživljanju stresa kadar ne poučujejo, v doživljanju stresorjev in posledic stresa ter v uporabi strategij spoprijemanja s stresom glede na leta poučevanja (delovno dobo), tip šole (OŠ, SŠ in gimnazijo), poučevanje učencev, ki opravljajo zunanje preverjanje znanja in razredništvo (dodatni	februar-maj 2006, 201 učitelj OŠ in SŠ v Sloveniji, 193 Ž, 8 M	Samostestavljeni vprašalnik o učenjih, dejavnosti učitelja, delovnih pogojih, odnosih z delavci šole in starši, simptomi, strategije premagovanja stresa	večina učiteljev biologije doživlja vsaj zmerno stopnjo stresa na delovnem mestu, za eno petino učiteljev biologije pa je delo zelo ali izjemno stresno. Za večino učiteljev biologije je življenje v času počitnic povsem nestresno in za nobenega učitelja biologije zelo ali izjemno stresno. Večinoma so učitelji biologije v svojem poklicu vsaj srednje zadovoljni in bi tudi ponovno izbrali isti poklic, ena desetina učiteljev biologije pa je nezadovoljna ali zelo nezadovoljna in ena petina učiteljev biologije verjetno ali vsekakor ne bi ponovno izbrala poklica učitelja. Najpomembnejše vire stresa pri učiteljih biologije predstavljajo dejavniki, ki so povezani z vedenjem in značilnostmi učencev, sledijo jim dejavniki, ki so povezani z delovnimi pogoji na delovnem mestu in v samem poklicu. Manj stresni so dejavniki, ki so povezani z učiteljevim samostojnim delom, najmanjši stres pa predstavljajo dejavniki, ki so povezani z medsebojnimi odnosi z ravnateljem, s sodelavci in s starši. Najpogostejše posledice, ki jih učitelji biologije doživljajo zaradi delovnega stresa, se kažejo v čustveni izčrpanosti, psihični preobremenjenosti in izčrpanosti energijskih zalog. Učitelji biologije v stresnih situacijah najpogostejše uporabljajo na problem usmerjene strategije, manj pa na čustva usmerjene strategije. Demografski dejavniki učiteljev, kot so leta poučevanja, tip šole, priprava učencev na zunanje preverjanje znanja, opravljanje razredništva in okoliš šole, pomembno vplivajo na doživljanje poklicnega stresa učiteljev biologije.Med doživljanjem zadovoljstva v poklicu, zavezanostjo poklicu, doživljanjem delovnega stresa, doživljanjem stresa v času počitnic/dopusta, doživljanjem stresorjev, doživljanjem posledic stresa in uporabo strategij spoprijemanja s stresom so pomembne pozitivne in negativne medsebojne povezave.
Zgonc Brigita	Deloholizem	Leila, višja strokovna šola, Ljubljana	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali se moški in ženske razlikujejo v obvladovanju stresa	N=45 zaposlen in različnih delovnih mestih (60% Ž, 40% M)	anketni vprašalnik	65% ocenjuje delo kot manj zahtevno; moški v povprečju več točk kot ženske pri vprašanjih o samostavit, racionalnem razmišljanju, ženske povprečno več točk kot moški pri upravljanju časa, ustvarjanju boljših odnosov,
Zimic Julijana	Ali so slovenski vodilni motivirani, da motivirajo	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 5, št. 17 (jun. 2007), str. 60-63.	2007	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE	mednarodna raziskava, vključena tudi Slo: ugotavljanje zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih in managerjev v podjetjih	N= 41 podjetij, 128 vodilnih managerjev	anketni vprašalnik /hewitt Associates): kakovost podjetja kot delodajalca, podjetniški HR sistemi in startegije, organizacijske prioritete upravljanja človeških virov, kultura in stil vodenja, zadovoljstvo v podjetju, zavzetost	za vodilne v slo podjetjih organizacijsko prednost glede upravljanja človeških virov predstavlja potreba po upravljanju zavzetosti in motiviranosti zaposlenih; vodilni slovenski managerji: 82% so sami zavzeti, 86% so strastni predstavniki podjetja; NI JASNO ALI GRE ZA SLO ALI MEDN. PODATKE: višja kot je raven, ki jo zaposleni zaseda, bolj zavzet je; organizacijske prednosti, ki naj bi po mnenju najvišjih vodilnih imele pomembno vlogo pri doseganju poslovnih rezultatov: organizacijska klima, motiviranje zaposlenih in zavzetosti, talent management, učenje/razvoj/trening, upravljanje znanja, nagrajevalni sistem odvisen od uspeha; zadovoljstvo vodilnih: najbolj (85-95%) - vnema za opravljanje nalog, ponosen na vlogo v podjetju, popolna podpora sodelavcev, zadoščenje pri delu; najmanj (22-27%): dolgoročne spodbude podjetja, razmejevanje med nagrajevanjem zaslužnih za rezultate in nezaslužnih, načrt razvoja naslednikov v podjetju, vodstvo iz članov z enako stopnjo vpliva; zadovoljstvo zaposlenih: 22% dolgoročne spodbude, 40-45% s plačo glede na vložek, priznanjem, bonitetami
Zupan Mateja	Mobbing - psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Židan Kostja	Fluktuacija v organizaciji TE-TOL d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Fluktuacija v organizaciji TE-TOL	N=?	anketni vprašalnik, statistična obdelava podatkov	Število zaposlenih od 2002-2006 se zmanjšuje (od 322 do 305); konst. več moških (80%), glede na izobrazbo prevladuje 5. in 4. st., opazen trend naraščanja 7.st.; cca 60% zaposlenih vsaj na eno obliko izobraževanja; veina zaposlenih za nedoločen čas; večinoma zadovoljstvo (več kot 70% ocena dobro in zadovoljivo) - poznavanje poslanstva, motivacija, odnosi, strokovna usposobljenost, vodenje, informiranost, razvoj kariere, nagrajevanje; najslabše ocenjeni vidiki zadovoljstva - vodnje ne cenijo dobro opravljenega dela, vodje ne prenašajo znanja na podrejene, se ne pogovorijo o rezultatih dela, uspešnost se ne vrednoti pravično; fluktuacija od 2003 do 2006 se zmanjšuje (7,2% - 2%) - 2004 in 2005 več na račun upokojitev, 2006 več odhodov
Živič Petra	Stres in načini sproščanja zaposlenih v Nuklearni elektrarni Krško : diplomsko delo	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa in spoprijemanja s stresom pri zaposlenih v nuklearni elektrarni krško	N=20 zaposlenih v NEK	anketni vprašalnik	večina pri delu doživlja stres občasno, največji dejavniki stresa: časovne stiske, preobremenjenost; vpliv na delovno zmogljivost: razdražljivost, opravljanje več nalog hkrati; približno tretjina: občutja preobremenjenosti, zakrbljenosti, glavoboli; spoprijemanje: določanje prednostnih nalog (40%), dopust (35%), tv, družina in prijatelji (20%)
Žižmond Darja	Zadovoljstvo pri delu	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2007	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskati vidike zadovoljstva pri delu v podjetju Vegepak	N= 13 zaposlenih v podjetju Vegepak	anketni vprašalnik	Zaposleni so najmanj - podpovprečno zadovoljni s podaljšanjem delovnega časa,plačo in pomanjkanjem pohval za delo. Najbolj so zadovoljni z varnostjo zaposlitve in nadzorom dela. Najbolj zaželeno spremembe v podjetju: v približno enaki meri si zaposleni želijo spremembo delovnega časa, boljši delovni prostor, boljše odnose med sodelavci.
Žmavc Urška	Problem absentizma v proizvodnem podjetju : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstavitev ukrepov za zmanjšanje absentizma in praktičen prikaz na študiji primera		šudija primera	v proizvodnem podjetju so v štirih letih zmanjšali absentizem za 6% z mehкими in trdimi ukrepi projekta Živimo zdravo: izobraževanje vodij, pogovor po končani odsotnosti, animiranje zaposlenih za zdravo življenje, zdravstveno preventivni rekreativni program, ergonomska ureditev delovnih mest, sodelovanje z zdravniki, skupinski pogovori, denarno stimuliranje, tekmovanje med skupinami - zmaga tista z najmanjšo odsotnostjo,
Žura Katja	Motivacija, delovna uspešnost in zadovoljstvo zaposlenih pri delu v občinski upravi Mestne občine Novo mesto :	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2007	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Motivacija, delovna uspešnost in zadovoljstvo zaposlenih pri delu v občinski upravi Mestne občine Novo mesto	N=42 zaposlenih v občinski upravi mestne občine NM	anketni vprašalnik	poz.motivacijski dejavniki: zanimivo delo, dobro plačilo, zanesljivost zaposlitve; neg.motivacijski dejavniki: slabi medsebojni odnosi (odvisni od situacije in nakopičenega dela); motivaciji bi dvignilo: možnost dodatnega usposabljanja, dobro delovno vzdušje, dobri medsebojni odnosi;
Agovič Melisa	Zadovoljstvo zaposlenih v trgovskem podjetju X : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje organizacijske klime in zadovoljstva v trgovskem podjetju x v slo, hrv, srb, bih	N=100 zaposlenih iz vsake države (SLO; HRV; SRB; BIH)	vprašalnik SIOK	v slo vse dimenzije organizacijske klime izražene povprečno oz. nekoliko nad povprečjem (ocena od 3 do 3,5); najnižje nagrajevanje (2,6), notranje komuniciranje in informiranje (3), razvoj kariere (3), najvišje odnos do kakovosti (3,9), inovativnost in iniciativnost (3,6), pripradnost organizaciji (3,5), motivacija (3,5)
Arnol Katarina	Sodobni vidik usklajevanja dela in družine : razvoj družini prijaznega podjetja	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2008	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	predstavitev certifikata družini prijazno podjetje in primer dobre prakse	poslovna skupina Sava	case study	primeri ukrepov: dodaten dan dopusta za starše prvošolčkov, rekreacija za zaposlene in družinske člane, konkurenčni stanovanjski kredit, informacijska zloženka, pooblaščenca podjetja, dan odprtih vrat za družinske člane, ponudba za prosti čas, ...

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Auer Jasna	Zadovoljstvo zaposlenih in notranje podjetništvo	Univerza na Primorskem, Fakulteta za management	2008	magistrska naloga	DRUGO	ugotoviti odnos med zadovoljstvom zaposlenih z različnimi vidiki dela in notranjim podjetništvom	n= 149 podjetij, največ na področju proizvodnje industrijskih dobrin, transporta, največ podjetij je imelo 50 ali manj zaposlenih		Splošno zadovoljstvo, odnosi s sodelavci, nagajevanje in ugodnosti pozitivno korelirajo z notranjim podjetništvom (iskanje novih poslovnih priložnosti, inovativnost znotraj podjetja), medtem ko pripadnost zaposlenih nima večjega vpliva. Notranje podjetništvo je pozitivno povezano z rastjo podjetja. Starost in velikost podjetja ni povezana z notranjim podjetništvom. V proizvodnih panogah je pripadnost zaposlenih podjetju povezana z rastjo podjetja, v storitvenih panogah pa se povezujejo odnosi med sodelavci z notranjim podjetništvom. Zadovoljstvo zaposlenih je torej ključnega pomena tako za notranje podjetništvo kot za rast podjetja.
Batič Janez	Delovna preobremenjenost zaposlenih na RTV Slovenija	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike delovne obremenjenosti zaposlenih na RTV Slovenija	n= 21 zaposlenih na RTV, izenačenih po spolu, največ zaposlenih starih 20-40 let		64% zaposlenih je mnenja, da se je obseg dela v zadnjih 10 letih povečal, 73% jih meni, da so vsaj občasno pod večjimi delovnimi obremenitvami. Najpomembnejši dejavniki delovne obremenitve so organizacijska kultura, klima in struktura. Delovna obremenjenost pri večini ne vpliva na zmanjšano delovno produktivnost, razdražljivost je najpogostejši simptom stresa. Pri večini ni opaziti znakov depresivnosti, anksioznosti. Določanje prednostnih nalog, dobra organizacija sta najpogostejši strategiji spoprijemanja (cca. 40% zaposlenih). Sproščanje stresa ponavadi poteka v družinskem krogu (45% zaposlenih), sprehodi v naravi (40%), javni zavod večinoma ne skrbi za zmanjševanje delovnih obremenitev, najpogostejša oblika skrbi za zaposlene so majhne pozornosti za rojstni dan (meni 16% zaposlenih). Zaposleni predlagajo boljše planiranje in organiziranje dela, delovnega okolja, večjo podporo kreativnim strokovnim timom, upoštevanje hierarhije v timu, definiranje možnosti napredovanja, razdeljevanje nalog glede na inovativne sposobnosti zaposlenih, optimalna razdelitev delovnega časa, zaposlovanje novih kadrov.
Bekš Domen	Nekateri dejavniki uspešnosti pri policijskem delu	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstaviti pomen motoričnih sposobnosti/kondicijske priprave za uspešno opravljanje policijske dejavnosti (moč, hitrost, vzdržljivost, preciznost, gibljivost)			
Berčič Herman, Dodič-Fikfak Metoda	Preobremenjenost na delovnem mestu in aktiven življenjski slog	Zbornik 7. kongresa športne rekreacije, [Ptuj, 16.-18. oktober, 2008] / uredil Herman Berčič. - Ljubljana : Sokolska zveza Slovenije, 2008. - Str. 28-38.	2008	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA			analiza podatkov iz baz (bolniški stalež, deovna invalidnost, študiji o stanju dela v RS -Dodič Fikfak Črničev, 2008 in interesu za promocijo zdravlja v slo podjetjih)	% BS (pogostost ali frekvenca obiska pri zdravniku, težo neke bolezni ali povprečen čas trajanja zaradi bolezni) od leta 1990 do 2005 precej stabilen in ne kaže bistvenih nihanj; % BS višji pri ženskah (patološka nosečnost, nega otrok); vzrok odsotnosti: bolezni mišičnoskeletnega sistema (90 %), poškodbe in zastrupitve zunaj dela (75), poškodbe in zastrupitve na delu (42) - poškodbe na delu/izven dela najpomembnejše v vseh starostnih skupinah, bolezni mišičnoskeletnega sistema zanemarljive do 19 let, narastejo v starosti 20-44 let, eksponentna rast do 64 let; v letih 1999 do 2005 upada % BS za psihične in vedenjske motnje, raste BS zaradi reakcije na stres in prilagoditvene motnje (psihosomatske motnje uvrščene med telesne); 58% delodajalcev verjame, da bruto dohodek raste tudi na račun izobraževanja delavcev, 23% meni, da tudi brez izobraževanja - dobri 2/3 bi bili pripravljeni vključiti podjetje v program izboljšanja zdravlja, če bi ta obstajal
Berglez Andreja	Motivacija medicinskih sestev v Splošni bolnišnici Celje	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	motivacija medicinskih sester v splošni bolnišnici celje	N=123 MS v SB celje	opazovanje, intervju vodstva, anketni vprašalnik	medicinske sestre rade opravljajo delo; večina se je odločila za poklic, da lahko pomaga drugim; motivi za zaposlitev v SB celje - zanesljivost zaposlitve, možnost pomagati drugim; 2/3 moti hierarhičen odnos zdravnikov in MS; 2/3 zadovoljni s plačo, 3/4 meni, da si glede na delo zaslužijo več; 2/3 je pomislilo na menjavo službe
Bernik Mojca, Florjančič Jože, Tuškej Maja, Bernik Igor	Mobing in kadrovska funkcija	Znanje za trajnostni razvoj [Elektronski vir] / uredniški odbor, editorial committee Vladislav Rajković ... [et al.] Kranj : Moderna organizacija, 2008. - ISBN 978-961-232-213-7. - Str. 214-219.	2008	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	poveznost mobinga in kadrovske funkcije; navaja rezultate tuškej 2007			
Bezenšek Jana	Sociološki vidiki doživljanja verbalnega nasilja zaposlenih v delovnem okolju	Javna in zasebna varnost [Elektronski vir] / 9. slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, 5. in 6. junij 2008. - V Mariboru : Fakulteta za varnostne vede, 2008. - 18 str.	2008	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	obravnati nasilje kot družbeno neželeno pojave	N= 388 anonimno anketiranih zaposlenih		Zaposleni so pogosto žrtev tovrstnih pojavov nasilja, ki pa jih sicer prepozna(va)jo, a je njihova »reakcija« odvisna od izvajalca oz. storilca nasilja ter socialne klime v delovnem okolju. Na osnovi empiričnih podatkov avtorica ugotavlja, da je relativno visok odstotek anketiranih že izkusil vlogo žrtve, negativne reakcije delovnega okolja v primeru pritožbe, da so žrtve premalo poučene o možnostih pomoči in da je najpogostejša posledica »samoreakcije« sprememba delovnega mesta, če je to le mogoče. Z dobljenimi empiričnimi rezultati opozarja na praznino v pravni regulativi in na otrebnost izobraževanja zaposlenih za prepoznavanje, obvladovanje in odpravljanje družbeno neželenih pojavov v delovnem okolju.
Bilban Marjan	Nasilje na delovnem mestu (mobing)	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 53, št. 1 (feb. 2008), str. 23-36.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				raziskava 2003 (Mobbing tudi v SLO), N=278 oseb iz slo podjetij, različni poklici, različne st.izobrazbe, 25-58 let; najpogostejši dejavniki: stres zaradi dela, konflikti zaradi nejasnih položajev v podjetju; pri dejavnih tveganjeh nekoliko pod eu povpr.; mobbing izvajajo nadrejeni (redko - segajo v besedo, napačno ocenjujejo delovne napore zaposlenih), sodelavci (pogosteje - kričanje, širjenje laži in neprijetnih govoric, ignoriranje drugih), podrejeni, tudi stranke, partnerji (zelo redko); mobbingu najbolj izpostavljeni organizator dela in računovodja; poslovni sekretar in menedžer nizko ogrožena; najmanj ogroženi tržniki
Bombek Aleksandra	Analiza sistema nagajevanja z različnimi motivacijskimi dejavniki	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Analiza sistema nagajevanja z različnimi motivacijskimi dejavniki	N=257 zaposlenih iz različnih podjetij	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	motiviranost: velika (50%), delna (50%); s plačo v povprečju niti zadovoljni niti nezadovoljni; pri delu najbolj motivira (povpr. 4-4,5): zanimivost dela, veselje do dela, samostojnost pri delu, osebni razvoj, dobri odnosi s sodelavci in nadrejenimi; najbolj so se pripravljani potrditi za višjo plačo, napredovanje in stalnost zaposlitve; v organizacijah se vse oblike nagajevanja pojavljajo redko ali srednje pogosto - najredkeje (povpr.2) nederarne nagrade, relativno redko (2,5) tudi višja plača, napredovanje, denarna nagrada, javna pohvala, proste ure, plačane nadure; bolj nezadovoljni s sistemom nagajevanja v podjetju kot zadovoljni
Bratušek Vanja	Nematerialno nagajevanje zaposlenih	Varnost. - ISSN 0350-7114. - Letn. 56, št. 2 (2008), str. 4-5.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Brigita Mali	Motivacija in zadovoljstvo z delom	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza zadovoljstva z delom, delovnim okoljem, medsebojnimi odnosi in odnosi z nadrejenimi v izbranem podjetju	N=17, zaposleni v podjetju Postelja, d.o.o. (proizvodnja in prodaja bio ležišč)	anketni vprašalnik; rezultati na deskriptivni ravni	zadovoljstvo s fizikalnimi pogoji, opremo, odnosi s sodelavci; 80-100% možnosti napredovanja ni ali je majhna/ obveščenost je slaba ali pomanjkljiva/ nadrejeni redko ali nikoli motivira/ pohvala nikoli ali včasih; polovica zadovoljnih z delom, polovica niti zadovoljnih niti nezadovoljnih; najbolj jih motivira višina plače in varnost zaposlitve
Bukvič Ines	Vpliv stresa na misijah na vojakih in družine pripadnikov	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza stresa na misijah na vojakih in jihove družine	N=20 vojakov, ki so bili na misijah; N=7 partnerjev	usmerjeni intervju	dejavniki stresa: odnos z lokalnim prebivalstvom, okolje misije, strah pred nevarnostmi, priprave na odhod, odnosi z vojniki in nadrejenimi, zadovoljstvo z delom in potekom misije, vrnitev na delovno mesto; največji stres povzroča: ločenost od družine, stalna izpostavljenost nevarnosti, preobremenjenost z delom

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Cekuta Suzana	Nekateri družbeni vidiki stresa in njegovih posledic na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	UGOTOVITI VIDIKE IN POSLEDICE STRESA V MERKATOR-JU	N= 50 ZAPOSLENIH V MERKATOR D.D., IZENATENIH PO SPOLU, NAJVEČJI DELEŽ STARIH 36-45 LET, IZOBRAZBA SŠ ALI MANJ VEČINOMA, 62% ZAPOSLENIH V TRGOVINI-PRODAJA, 20% V UPRAVI, 18% V SKLADIŠČU, VEČINA OD 10-20 LET DELOVNE DOBE		70% zaposlenih cilje, strategijo in poslovanje podjetja vsaj delno pozna.58% jih meni, da je doseganje skupnih ciljev delno odvisno od njihovega dela, 30% jih meni, da je doseganje skupnih ciljev povsem odvisno od njihovega dela. Motiv za zaposlitev v merkatiju: za 64% je bil motiv želja po zaposlitvi ravno v tem podjetju, poznavanje podjetja in kolektiva. 64% zaposlenih meni, da so tenske bolj podvržene stresu. Glede vrste težav, ki jih doživljajo zaposleni, prednjačijo domače težave (40% zaposlenih), 24% pa jih ima službene težave. 44% zaposlenim se zdi delo zanimivo, 58% se zdi razgibano, zgolj 16% zaposlenim predstavlja delo strokovni izziv, 56% jih meni, da ima možnost napredovanja. Za polovico zaposlenih predstavlja stresni dejavnik značilnosti dela in postavljene naloge, usklajevanje dela in družine, za 44% zaposlenih pa medosebni odnosi.ko pod stresom, več kot polovica zaposlenih doživlja: napetost, utrujenost, glavobole, nespečnost, težave s koncentracijo.tehnikne spoprijemanja s stresom: pogovor s sodelavcem (94% zaposlenih), umiritve misli (64%), sprostitvene tehnike (52% zaposlenih). Tehnike spopadanja s stresom na nivoju podjetja: 90% jih meni, da podjetje v primeru težav nudi potrebno pomoč, 68% jih meni, da omogoča fleksibilen delovni čas. Najbolj moteč dejavnik na delovnem mestu: neznanje/nesposobnost nadrejenih, premalo pohval, nagrajevanja (72% zaposlenih). Soočanje s kritiko: 72% zaposlenim je neprijetna, a skušajo napake popraviti. Motivacijski dejavniki, ki bi imeli največji vpliv na zadovoljstvo zaposlenih: 98% zaposlenih meni, da javno izražena pohvala, 84% bi cenilo denarno nagrado, potrošniške bone (za hrano, obleke). Podjetje izvaja sankcije v primeru nezadovoljstva z delom zaposlenih, in sicer razgovor z vodjo/direktorjem, zniževanjem dodatka za delovno uspešnost.
Cigler Urška	Pomen motivacije in nagrajevanja v podjetjih	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Dejavniki zadovoljstva z delom	N= 42 zaposlenih, največ starih 35-45 let, 79% žensk, 21 % moških, 40% s VI. Stopnjo, 30% s V. stopnjo izobrazbe		81% zaposlenih je zelo zadovoljnih z delom, se odlično razume s sodelavci, 84% zadovoljnih z vodenjem nadrejenih.68% zaposlenih meni, da probleme rešujejo skozi pogovor. Samo četrtina jih meni, da ima motivacija in nagrajevanje velik pomen v podjetju, 65% jih meni, da se vodja trudi za dobre odnose s podrejenimi in primerno nagradi dobro opravljeno delo, kar podrejene spodbuja k boljšemu delu. Četrtina bi jih bila pripravljena sprejeti bolj tvegano zaposlitev za višjo plačo. 67% jih meni, da izobraževanja prispevajo k boljšim delovnim rezultatom in bi se jih sami tudi udeležili. . 79% jih je zadovoljnih s plačo in jih priznava, da je plača pomemben motivacijski dejavnik.
Cimerman Andrej	Motivacija zaposlenih v podjetju AMZS d.d. PE Maribor	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje motiviranosti pri zaposlenih v AMZS, poslovna enota MB	N= 25 zaposlenih	anketni vprašalnik	dejavniki zadovoljstva za večino (80%): delovni čas, okolje, varnost delovnega mesta, odnosi med sodelavci, odnosi s strankami, večino časa za pomembne naloge, povprečno zadovoljstvo (50% zadovoljnih): razmerje med delovnimi nalogami in obremenitvijo, nezadovoljstvo (60%) nezadovoljnih: možnosti napredovanja, odnosi z nadrejenimi, pohvale in nagrade od nadrejenih, vseh delavcev se ne obravnava enako, oprema ni ustrezna, ni mogoče izražati predlogov za delo, nadrejeni predlogov ne upoštevaio,
Cimprič Tina	Nasilje na delovnem mestu in vloga kadrovskega oddelka pri njegovem preprečevanju	Ekonomska fakulteta, UL	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti stališče kadrovskega oddelka v podjetju glede mobinga	podjetje Impol, d.d.	intervju z vodjo kadrovske službe	v podjetju se zavedajo problematike mobinga in nujnosti preventivnega ukrepanja, zato aktivno izobražujejo zaposlene in vodje o oblikah nasilja, prizadevajo si izboljšati vertikalno in horizontalno komunikacijo v podjetju
Cink Tanja	Organizacijski dejavniki stresa v profesiji socialnega dela	Socialno delo. - ISSN 0352-7956. - Letn. 47, št. 1/2 (feb.-apr. 2008), str. 1-21.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti organizacijske dejavnike stresa v profesiji socialnega dela	N=92 strokovnih delavcev centrov za socialno delo, ki so v stiku s strankami (82 žensk, 10 moških)	anketni vprašalnik	DEJAVNIKI STRESA: ugled poklica v javnosti: včasih okrnjen 47%, pogosto okrnjen 46%; 60% nimjo možnosti za napredovanje oz. jo imajo včasih; 96% ne čuti negotovosti delovnega mesta: 50% nikoli, 46% včasih; 70% vedno ali pogosto dobri odnosi; polovica zadovoljlih s politiko vodenja zavoda, polovica ne; polovica zadovoljnih z možnostjo supervizije, polovica ne; 70% delo ni ustrezno nagrejano; 74% srednje zadovoljni z delom, 26% zelo zadovoljni; 91% v zadnjem letu imelo opravka z verbalno nasilno stranko; 80% se ne čuti ogroženih zaradi nasilnih strank; stresna obrnitev: 60% pogosto, 34% včasih; 90% srednja oz. visoka soc.podpora; SPOPRIJEMANJE: najpogostejše samostojno reševanje težav, nato znotraj strokovnega okolja, zunaj delovnega okolja; ni stat. pomembnih razlik v oceni dejavnikov stresa glede na zakonski stan, delovno dobo, starost; večja stresna obremenjenost pomembno povezana z zadovoljstvom pri delu (NI ŠTEVILK), ni stat. pomembne povezanosti med stresno obremenjenostjo in stopnjo socialne podpore
Ciperle Igor	Stres pri napredovanju v policiji	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Spec. študij Kriminalistično preiskovanje, Ljubljana	2008	specialistično naloga	FAKULTETA	ugotoviti, v kolikšni meri se delavci soočajo s stresom, ko so premeščeni na vodstveno delovno mesto, koga najprej zaprosijo za pomoč, v kolikšni meri jim organizacija nudi podporo	N=72; vstovni delavci (komanirji in pomočniki komandirjev) na pričakovanja pred napredovanjem, delovne izkušnje, uvajanje na novem del.mestu, kdo nudi pomoč, simpt.stresa	anketni vprašalnik: demografski podatki, pričakovanja pred napredovanjem, delovne izkušnje, uvajanje na novem del.mestu, kdo nudi pomoč, simpt.stresa	80% zadovoljnih z delovnim mestom, izobrazba dala dovolj znanja za opravljanje nalog vodstvenega delavca (70%), ob napredovanju pričakovali: osebno zadovoljstvo (40%), boljše delovne pogoje(28%), višjo plačo (21%); večina 7-15 let dela pred napredovanjem ; prehod na vodstveno delovno mesto stresen (68%), pred napredovanjem bi morali z usposabljanji pridobiti ustrezna znanja in veščine s področja vodenja (96%) - večina tega ni imela (97%). Policija bi komandirjem in pomočnikom komandirjev morala omogočiti večjo samostojnost pri vodenju in organiziranju policijske postaje (98%); najbolj stresni dejavniki: birokratizacija policijskega dela, premalo cenjeno delo, preveč/premalo delovnih nalog. neustrezno nagrajevanje; pomoč zaradi stresa ob napredovanju najprej poiskali pri partnerju (35%), nikomur (20%), komandir (26%); policija ne nudi dovolj programov za obvladovanje stresa (90%)
Cvelbar Aleša	Mobbing	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	mobing v upravi MNZ	N=12, zaposleni na MNZ	anketni vprašalnik	večina pozna izraz mobing; največ jih je doživelo ogroženo ter napadi zoper videz in osebni ugled; večina meni, da je za mobing odgovoren delodajalec; najpogostejši vzroki: osebnost izvajalca, organizacija dela;
Časar Petra	Analiza prisotnosti stresa v podjetju SCT, d.d., Ljubljana	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v SCT-ju	N=53, zaposleni v SCT-ju	anketni vprašalnik	60% delo zanimivo, napetost in stres pri delu; 40% pristojnosti niso jasno opredeljene, nimajo vpliva na program svojega dela; spoprijemanje s stresom: cca 50% pogovor s sodelavci, nadrejenimi, umiritve in preučetv situacije, določanje prednostnih nalog; sprostitvev doma: rekreiranje, druženje s prijatelji; ZADOVOLJSTVO: 72% nezadovoljni z delovnim časom; ok. 50% zadovoljnih z: sodelavci, neposredno nadrejenimi, možnost napredovanja, plača
Čebokli Anita	Mobbing v policiji	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Černe Martina	Absentizem in fluktuacija v Občinski upravi Občine Trebnje : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Absentizem in fluktuacija v Občinski upravi Občine Trebnje	N=23 zaposlenih na občinski upravi občine trebnje	anketni vprašalnik, analiza podatkov	FLUKTUACIJA: od 2000 do 2004 je ni, 2006 in 2007 14% (konfliktni odnosi, novo nastale občine); ABSENTIZEM: trend upadanja od 2000 do 2006 (od 24,5% do 14,5% BS); najvišje zadovoljstvo: delovni čas, sodelavci; najvišje nezadovoljstvo: možnost napredovanja, način trenutnega vodenja, plačilo za delo; ni dobre informiranosti o dogodkih znotraj organizacije; 30% bo zagotovo menjalo službo; najpogostejši vzrok za stres: preobremenjenost z delom, večina meni, a je skrb za počutje zaposlenih v organizaciji slaba
Černelič Bizjak Maša	Stres, kronična izčrpanost in izgorelost : temeljna poklicna bolezen 21. stoletja	Primorska srečanja. - ISSN 0350-5723 Letn. 31, št. 316/317 (2008), str. 24-33.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Černelič Bizjak Maša	Zadovoljstvo z delom, zdravje in zadovoljstvo z življenjem	Zdravstveno varstvo 2008 (47) 4	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Čopi Žanin	Dejavniki okolja kot determinanta (ne)uspešnosti strokovnega delavca v vrtcu	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2008	magistrska naloga	FAKULTETA	primerjava vzgojiteljic in pomočnic v vrtcih glede zaznave zadovoljstva in dejavnikov delovnega okolja	N=98 vzgojiteljic in pomočnic iz obalnih vrtcev (Ž) (N=51 vzgojiteljic, N=47 pomočnic)	anketni vprašalnik (odprti in zaprti odgovori)	večina zadovoljnih z odnosi s sodelavkami in nadrejenimi, pozna cilje dela, večina meni, da so sodelavke usposobljene za delo; večina meni, da s svojim delom prispevajo k dobremu poslovanju vrtca; večina se izobražuje na lastno željo - pri vzgojiteljicah nadrejeni pogosteje podpirajo izobraževanje kot pri pomočnicah; večina se ne boji, da bi izgubila službo; polovica pogosto, polovica redko pohvaljena za svoje delo; polovica redko opozorjena na slabo opravljeno delo; polovica delo doživlja kot stresno, polovica ne; pomembno več vzgojiteljic, katerih mnenja so upoštevana/ki so samostojne pri delu/ki ne zaupajo vodstvu vrtca/redkeje zaupajo sodelavkam; vki imajo možnost napredovanja/ki so zadovoljne z delovnim časom; večina pomočnic meni, da ni primerno plačana za svoje delo, večina vzgojiteljic pa, da je primerno plačana; večina pomočnic redko ali nikoli dobi dodatno nagrado, vzgojiteljice nagrajevane pogosteje - kljub plačilu želijo dobro opravljati delo več pomočnic meni, da bi lahko izboljšali odnose nadrejeni/podrejeni za večje zadovoljstvo; simptomi zaskrbljenosti: glavobol, bolečine v trebuhu, nočne more, razbijanje srca
Čuček Andrej	Stres na delovnem mestu, njegove pojave oblike in vzroki : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Prisotnost stresa na delovnem mestu v podjetju v občini Celje	n= 67 zaposlenih v podjetjih znotraj občine Celje, večina s 55 izobrazbo		88% zaposlenih jih doživlja stres na delovnem mestu. Dejavniki stresa za več kot polovico zaposlenih, strah pred izgubo delovnega mesta, premestitev na delovno mesto, ki presega posameznikove sposobnosti, preizek osebni dohodek, delo na več nalogah hkrati. Vzroke stresa pripisujejo zaposleni delovnemu mestu (77% zaposlenih). Stresne značilnosti dela za večino (cca 70% zaposlenih): preobremenitev, slaba organizacija dela, neupravičene kritike, nespoštovanje. Najpogostejše posledice stresa: napeta delovna klima, slabi rezultati dela. Polovica zaposlenih meni, da bi s fleksibilnejšim delovnim časom zmanjšali stres na delovnem mestu. 71% jih meni, da stres vpliva na njihovo zdravje. Uporaba sprostitvenih tehnik: humor. 61% zaposlenih meni, da podjetje ne naredi dovolj za preprečevanje stresa. Načini sprostitve: pogovor, narava.
Daks Petra	Vpliv utrujenosti poslovnega sekretarja na uspešnost pri delu [Elektronski vir]	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje utrujenosti pri poslovnih sekretarjih	N=30, poslovnih sekretark na Zvezi kljubov tajnic in poslovnih sekretarjev	anketni vprašalnik	utrujenost na delovnem mestu: 13% pogosto, 46% včasih, 35% redko - prevladuje psihična utrujenost; ne poročajo o negativnih vplivih na koncentracijo, pozabljenost, depresivnost, razburjenost, telesno zdravje;
Damjan Janko	Predlog ukrepov za zmanjšanje stresa in s tem povečanje uspešnosti dela operativnega delavca CORS [Elektronski vir]	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa na delovnem mestu operativnega delavca CORS (center za obveščanje RS)	N=5, operativni delavci zaposleni na CORS	intervju	največji dejavnik stresa: neažurirani in nejasni državni načrti, izvedbeni načrti, postopki in baze podatkov, pomanjkanje ifno in nedosegljivost odgovornih oseb za telefonske konzultacije glede ustreznosti predlaganega ukrepa; nezadostno število delavcev za organizacijo izenskega in nočnega dela; okvare in napake informacijsko komunikacijskega sistema; narava dela - natančno opraviiti, po predpisanim postopku, v najkrajšem možnem času
Dečman Petra	Vpliv stresa na projektante	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri projektantih	N=20, projektanti zaposleni v podjetju hidroiženjering lj (90%) vseh zaposlenih 47	anketni vprašalnik	večina delo ocenjuje kot raznoliko, razgibano, zanimivo, strokovni izziv, polno napetosti in stresov; dejavnik stresa: opredelitev vlog v organizaciji; 35% dokaj pogosto ali zelo pogosto obremenjenih z delom; simptomi stresa: pogosto utrujenost, napetost pri delu, razdražljivost; spoprijemanje: umiritev in preučitev situacije, določanje prednostnih nalog, dosegljivi cilji, obremenitev kot izziv in ne grožnja, obremenjevanje, ker delo ne napreduje, iskanje pomoči, ko je potrebno; ukrepi podjetja (cca. polovica ocenjuje, da): ni varstva otrok, ni fleksibilnega delovnega časa, v primeru težav ne nudi pomoči, se ne trudi za zmanjšanje negotovosti, ni prostih dnevo; ZADOVOLJSTVO delovni prostor, sodelavci, delo, stalnost zaposlitve
Depolli Katja	Raziskovalni pristopi v proučevanju stresa učiteljev	Sodobna pedagogika. - ISSN 0038-0474 Letn. 59, št. 1 (apr. 2008), str. 136-153.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Dimnik Maja Tina	Dejavniki motivacije v različnih obdobjih učiteljevega profesionalnega razvoja	Fakulteta za management	2008	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskati dejavnike motivacije pri učiteljih	N=65 učiteljev (90%Ž)	anketni vprašalnik, intervju z ravnateljem in 5 učitelji	dejavniki motivacije: POZ - dobri medsebojni odnosi, pohvala ravnatelja (si je želijo več), dobri odnosi z učenci, dobro vodstvo, zanimivo delo; NEG - časovna stiska, preobremenjenost z administrativnim delom, nekooperativni starši
Dobaja Danijela	Stres pri delu na področju računovodstva v organizacijah X in	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v računovodstvu	2 podjetji, skupaj 24 zaposlenih	anketni vprašalnik	POZ: DEJ STRESA: večina rada opravlja delo, meni da je delo raznoliko, primeno njihovim sposobnostim, delovni čas delovni pogoji ustrezni, NEG: DEJ. STRESA: zahtevno inodgovorno delo, polno stresa in napetosti, strah pred napakami, zmanjkuje časa
Dobravec Mojca	Premagovanje stresa na delovnem mestu v Meltal d.o.o.	VPŠ, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza dejavnikov stresa v podjetju meltal	N= podjetju meltal	anketni vprašalnik	najbolj izraženi dejavniki stresa: prenizka plača, preveč dela, kratki roki, preobremenjenost z delom, prevelika pričakovanja do sebe; relat zadovoljstvo z nagrajevanjem, sodelovanjem pri odločanju;
Dolenc Petra, Pišot Rado, Šimunič Boštjan	Anksioznost, samoregulacija in načini spoprijemanja s stresom vojakov slovenske vojske	Biten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 10, št. 2 (2008), str. 69-82.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	Ugotoviti razlike v anksioznosti, samoregulaciji in načinih spoprijemanja s stresom med različnimi poklici v SV	18 vojaških kandidatov, 11 potapljačev, 16 pilotov, 14 specialcev, starih povprečno 31 let	Lestvica za merjenje anksioznosti (Spielberger, 1983), lestvica samoregulacije (Schwarzer, 1999), vprašalnik načinov spoprijemanja s stresom-WCQ (Folkman in Lazarus, 1988)	Stopnja anksioznega doživljanja vseh udeležencev je bila nizka, raven samoregulacije, povezane z opravljanjem njihovega dela, pa visoka. Strategija načrtno reševanje problema je bila med najpogostejše uporabljenimi, najmanj prisoten pa beg. Izogibanje problemskim situacijam. Tisti z več delovnimi izkušnjami v vojski, več izobraževanja in usposabljanja in z zahtevnejšimi in odgovornejšimi nalogami imajo najmanj anksioznega doživljanja in največjo stopnjo samoregulacije.
Duh Alenka	Delovne obremenitve medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v Splošni bolnišnici Murska Sobota : diplomsko delo	Univ. v Mariboru, Fak. za zdravstvene vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati delovne obremenitve medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v Splošni bolnišnici Murska Sobota	N=88 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov zaposlenih v SB MS na internem in kirurškem oddelku (75% Ž, večina zdravstvenih tehnikov)	anketni vprašalnik	zaposleni psihično in fizično obremenjeni (dvigovanje bremen nad 10 kg, večina še ni zamenjala delovnišča, zdravje sicer ocenjujejo kot dobro), povečano število obravnavanih pacientov, povečan obseg aktivnosti zdravstvene nege, povečano število pacientov z omejeno gibljivostjo, prenamajna kadrovska zasedba; odstopnost z dela v zadnjem letu: 37% interni oddelk, 17% kirurški oddelk - najpogostejše zaradi bolezni, ok. polovica meni, da je odstopnost posledica preobremenjenosti pri delu; želijo več timskega sodelovanja, uvedbo centralne računalniške mreže, enakomernejšo razporeditev nepomičnih pacientov po celotnem oddelku, sprejetje kadrovskih normativov, več razumevanja s strani nadrejenih, več sodobnih pripomočkov, več sodelavcev različnih stopenj izobrazbe, organizirano transportno službo na nivoju bolnišnice

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Džafič Aida, Noč Teja	Dejavniki uspešnega vodenja in izvajanja zdravstvene nege	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Analiza dejavnikov uspešnega vodenja zdravstvene nege v Splošni bolnišnici Jesenice. Ugotoviti zadovoljstvo med zaposlenimi	N= 100 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v Splošni bolnišnici Jesenice, 90%, 10M, 36% zaposlenih starih od 26 do 35 let, 24% zaposlenih starih od 36-45 let; 54% zaposlenih na bolnišničnem oddelku, 67% zaposlenih ima srednjo strokovno izobrazbo (zdravstveni tehnik)	anketni vprašalnik	Simptomi doživljanja stresa: zaposleni pogosto poročajo o želodčnih težavah, motnjah spanja, utrujenosti, napetosti uporabljenе tehnike sproščanja: spodbujanje samega sebe (v veliki meri prisotno), iskanje podpore družine in prijateljev, podpora sodelavcev (občasno) delovno vzdrušje: zaposleni se v veliki meri strinjajo, da so samostojni pri opravljanju dela, so zadovoljni s sodelavci in z delovnim časom (nezadovoljni pa s kadrovsko podhranjenostjo) dejavniki motivacije: v veliki meri več dejavnikov enako pomembnih: odnos s sodelavci, pohvala nadrejenih, samostojnost pri delu, usposabljanje, napredovanje, osebni razvoj, dinamičnost dela, uspeh pri delu, varnost zaposlitve samooocene vodij negovalnih timov o socialni klimi: v veliki meri prisotno: vzajemno zaupanje med sodelavci in vodjo, zaželeno dajanje iniciativ, predlogov iskrenost in poštenost v odnosih, sprotne povratne informacije (precej skladne ocene z ocenami podrejenih)
Eleta Polonca	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje stresa v podjetju Bastet (grafično oblikovanje)	N=10 zaposlenih	anketni vprašalnik	90% občasno, redko ali nikoli obremenjeni z delom; 50% svoje delo pogosto ali vedno ocenjuje kot stresno -glavni vzrok: različni pritiski s strani strank; simptomi: težave s koncentracijo, razdražljivost; spoprijemanje: rekreacija, glasba, pogovor z vodstvom ali sodelavci; zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve, odnosi s sodelavci in delom
Erzar Tomaž, Torkar Matej	Prepoznavanje strahu in regulacija stresa	Bilten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 Letn. 10, št. 2 (2008), str. 43-53.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	Raziskava virov kroničnega stresa, drugih oblik psihičnih težav, povezanih s stresom v SV, ali lahko doživljanje stresa in drugih negativnih afektivnih simptomov povežemo z doživljanjem sramu in krivde. Poleg tega smo predpostavili, da bosta tako doživljanje stresa kot nagnjenost k sramu povezana z doživljanjem sebe v intimnih odnosih ter navezanostjo.	159 zaposlenih v SV, 122 M, 37 Ž, povprečno starih 34,7 let	– za merjenje stresa DASS (depresivnost, anksioznost, stres) – (Lovibond 1998; Lovibond in Lovibond 1995), – PSS (lestvica zaznanega stresa) – (Cohen, Kamarck, in Mermelstein 1983), za merjenje sramu in krivde, – TOSCA 3 (test afektivnega zavedanja sebe) – (Erzar in Torkar 2007a; Tangney 1990), – za ugotavljanje navezanosti RQ (vprašalnik doživljanja odnosov) – (Bartholomew in Horowitz 1991b), – za merjenje strahu pred intimo FIS (lestvica strahu pred intimnostjo) –	Na vzorcu zaposlenih v SV obstaja povezava med občutljivostjo za sram in zaznanim stresom, tesnobo ter depresivnostjo. Na istem vzorcu so potrdili tudi hipotezo o povezavi med občutljivostjo za sram in doživljanjem strahu pred intimnostjo ter povezovalno med občutljivostjo za sram in stili navezanosti. Ugotovili so tudi razliko v strahu pred intimnostjo med tistimi z nižjo in tistimi z višjo izobrazbo, pri čemer doživljajo posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe več strahu pred intimnostjo kot tisti z višjo. Kot dodaten vir stresa so se pokazali intimni odnosi, kjer gre za pomanjkanje navezanosti in občutek negotovosti. Glede na ugotovljeno povezavo med statusom posameznika in stilom navezanosti, sje smiselno, da se v Slovenski vojski posebna pozornost nameni mladim z nižjo stopnjo izobrazbe in brez trajnih odnosov, ki šele vstopajo v sistem.
Ferk Matej	Vpliv administrativnega dela na stres v policiji	Univ. v Mariboru, Fakulteta za policijsko-varnostne vede, Ljubljana	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kako stresno je za policiste administrativno delo - primerjava stresnosti administrativnega in operativnega dela	N=157, policisti Policijske uprave Kranj	anketni vprašalnik: demografske spremenljivke, stresnost - likert: 4 (močno soglašam) - 1 (močno zavračam)	administrativno delo je stresno (48% soglašam, 36% močno soglašam), operativno delo je stresno (močno soglašam 14%, soglašam 49%), administrativno delo je bolj obremenjujoče kot operativno (91%); opisno: skupina najmanj administrativnega dela (mejne enote, dežurni policisti), poročajo o manjši obremenjenosti s pisanjem, časovnimi roki za pisanje kot skupina, bolj obremenjena z administracijo (kiminalisti, pomočniki komandirjev)
Franca Valentina, Lobnikar Branko	Nagajevanje delovne uspešnosti : način za zmanjševanje absentizma in fluktuacije	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 6, št. 24 (sep. 2008), str. 49-53.	2008	znanstveni prispevek (KRATKI)	PODIETJE				
Frlc Špela	Motivacija za delo in kako jo spodbujati : vpliv samoučinkovitosti na motivacijo	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 6, št. 25 (okt. 2008), str. 40-43.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Frlc Špela	Samoučinkovitost - ključni faktor vpliva na vedenje na delovnem mestu	Socialna pedagogika. - ISSN 1408-2942 Letn. 12, št. 4 (november 2008), str. 389-404.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Gogova Tina	Mobing - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu v zdravstvu	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti kaj menijo o prisotnosti mobinga v zdravstvu študentje Visoke šole za zdravstvo kakšne so njihove doseganje izkušnje z njim	N=204	anketni vprašalnik: zaprta in odprta vprašanja	večina pozna tujko mobing (73%), meni da gre za psihično in fizično nasilje (84%), ne zna naštetih značilnosti mobinga (65%), meni da je prisoten v Sloveniji (94%) in v zdravstvu (93% - 78% meni, da ga je v zdravstvu vedno več; 78% meni, da so zaradi poklica v zdravstvu bolj podvrženi mobingu). 40% je že bilo priča mobing napadom, 22% je bilo žrtev mobinga, 14% pa izvajalci, 19% poroča o prisotnosti mobinga na oddelku, kjer delajo, 80% ne pozna možnosti ukrepa v primeru mobinga.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Gombač Dejan	Pripravljenost zaposlenih na Letališču Jožeta Pučnika za okrepitev lastne odpornosti na stres	Univ. Ljubljana, Fak. za pomorstvo in promet	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	koliko so zaposleni pripravljeni narediti za dvig ravni zdravlja	N= 48 zaposlenih, starih 20-58 let, povprečno starih 35 let, 29 žensk, 19 moških; 48% s SŠ		približno polovica zaposlenih opravlja enozimsko delo ali izmensko delo z nočnimi izmenami. Preveliko vrednost BMI (indeksa telesne mase) ima 27% zaposlenih. 63% se jih počuti dobro in tretjina povsem zdravo in v dobri telesni kondiciji. 78% jih je zadovoljnih z delom, najbolj s fizičnimi pogoji dela, zanimivostjo dela, odnosi z nadrejenimi, s sodelavci. Z možnostjo napredovanja je zadovoljna le tretjina zaposlenih (33%), z možnostjo osebnega razvoja in s plačo 44% zaposlenih. Približno polovica navaja svoje delo kot stresno. Polovica zaposlenih se premalo giba (manj kot 1 uro na dan), tretjina jih preživi na zraku in dnevni svetlobi v povprečnem delovnem dnevu manj kot uro na dan. 30% si redko ali nikoli ne privoščijo sprostitve sredi dneva. 56% jih prazni črvesje samo enkrat na dan, petina ima redno izpraznjenje. Kadar niso v nočni izmeni, jih gre polovica spat med 22. in 23. uro, večina jih dobro spi, v povprečju 7 ur in 12 min. 48% zaposlenih zaužije 3 obroke dnevno, 17% jih poje pet ali več na dan. 33% jih uživa surovo sadje in zelenjavo nekajkrat na teden, tretjina vsak dan. Tretjina zaposlenih tudi uživa sladkarje vsak dan, tretjina večkrat na dan, velika večina pa ne prakticira čistilnih dni ali shujševalnih kur. Večina ne uživa prehranskih dodatkov ali psihoaktivnih snovi (kava,alko, kajenje). 65% jih meni, da uživajo razmeroma zdravo hrano, predvsem zaradi izboljšanja zdravlja/ počutja. Dve tretjini jih menita, da delo ne ovira prakticiranja zdravega življenjskega sloga.
Gorenak Vinko, Božidar J. Željko	The job satisfaction of detectives investigating economic crime in the police directorates of Ljubljana-Maribor and some reasons for their fluctuation	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 41, št. 1 (2008), str. 14-21.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	Ugotoviti raven Zadovoljstva z delom in fluktuacije pri gospodarskih kriminalistih	N= 57 gospodarskih kriminalistov, 47 Moških, 10 žensk	anketnik	Vidiki zadovoljstva: podpovprečno zadovoljni z materialnimi pogoji dela, delovnimi pogoji Najpogostejši razlogi za fluktuacijo: plača, osebna rast, iskanje novih možnosti.
Grajžl Petra	Motivacija zaposlenih v delavski hranilnici	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje motivacije zaposlenih v delavski hranilnici	N=55 zaposlenih	anketni vprašalnik	najbolj motivirajo: komunikacija, stalnost zaposlitve, plača odnos s sodelavci, razporeditev delovnega časa; večina zadovoljna z vodstvom, možnostjo podajanja idej
Grmovšek Marta	Zadovoljstvo pri delu v okviru aktivnega zdravstvenega varstva delavcev	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kako so delavci zadovoljni s svojim delom in pogoji dela	N=200, delavci, ki so bili napoteni na preventivne zdravstvene preglede v ZD Trebnje, dispanzer za medicino dela, prometa, športa; iz 33 podjetij - gospodarstvo in negospodarstvo	anketni vprašalnik	pogostost menjave zaposlitve (ves čas isto podjetje 36%, 1-3 krat 57%), zadovoljni z delom (73%), samostojnostjo pri opravljanju dela (da 86%), odnosi s sodelavci (dobri 73%), delovnimi pogoji (53% zadovoljen, 30% delno), delovnim časom (61%) in izobraževanjem (50%), manj zadovoljni z napredovanjem (44% zadovoljen, 35% delno) in plačo (43% delno zadovoljen, 22% nezadovoljen, 25% zadovoljen); 81% včasih preobremenjeni, denarne nagrade ob preobremenjenosti (občasno 50%, nikoli 42%) , 72% v zadnjem letu ni bilo na bolniški zaradi bolezni ali poškodbe
Habjan Ksenija	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljane prisotnosti stresa na delovnem metu na zavodu RS za zaposlovanje - služba za zaposlovanje tujcev	N= 31, zaposleni na delovnem mestu na zavodu RS za zaposlovanje - služba za zaposlovanje tujcev	anketni vprašalnik	procenti po posameznih vprašanjih; preobremenjeni na delovnem mestu (zelo pogosto 32%, vedno 32%), istočasno opravljanje več nalog (zelo pogosto 35%), pohvala za opravljeno delo (občasno 42%, nikoli 39%), v službo le še zaradi plače (zelo pogosto 39%, pogosto 26%), razmišljanje o zamenjavi delodajalca (zelo pogosto 23%, pogosto 29%), nenehno utrujeno (občasno 45%, pogosto 32%), moti predolg delavnik (36% pogosto 29% občasno), časovni pritisk (vedno 32%, zelo pogosto 29%, pogosto 26%)
Hallilović Sanja	Mobing in monitoring v vzgojno-izobraževalnih zavodih [Elektronski vir] : (diplomsko delo)	VPŠ, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje poznavanja in razširjenosti mobinga v vzgojno izobraževalnih ustanovah	N=37, zaposleni v dveh OŠ	anketni vprašalnik	najpogostejše mobing s strani nadrejenih; v šoli v kateri so odnosi nevzdržni se zaposleni ne počutijo kot člani kolektiva, ne posredujejo jim info pomembnih za delo, doživljajo napade na ugled, pripisujejo vzroke za mobing slabemu vodenju, odnosi neg. vplivajo na zdravje, bili večkrat na bolniški zaradi mobinga, 75% želi zamenjati delovno mesto, vodja ni pripravljen prispevati k rešitvi stanja, se ne bi počutili varneje, če bi bila zaščita pred mobingom urejena v ZDR : za harmonično vzdušje najbolj pomembni zaupanje in pohvala;
Hat Tadej	Stres na delovnem mestu v podjetjih javnega sektorja in v zasebnem sektorju : diplomsko delo	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	primerjava doživljanja delovnega stresa pri zaposlenih v zasebni in državni zavarovalniški družbi	N= 25 zastopnikov v zavarovalnici triglav (državna), N= 25 zastopnikov v zavarovalništvu HIL (zasebno)	anketni vprašalnik	stres bolj prisoten v zasebni zavarovalnici, kjer so zaposleni bolj pod nadzorom in je pomembnejša njihova učinkovitost; ZADOVOLJSTVO: delno ali popolnoma - 66%Triglav, 58% Hil; PREPRICANJA VODSTVA O STRESE: večina nadrejenih v podjetju Hil označuje stres kot slabost, v triglavu to delno drži za polovico; DELO: bolj cenjeno v podjetju Hil, v obeh podjetjih terensko, pestro, zanimivo, v podjetju Hil bolj samostojni (si sami izbirajo stranke), v nobenem podjetju niso vključeni v sprejemanje pomembnih odločitev, večini v podjetju hil delo pretežno, večini v triglavu srednje težko; večina v podjetju hil ima preveč dela in premalo časa, v triglavu takih manj
Hribar Boštjan	Absentizem in fluktuacija v podjetju Meso Kamnik d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati gibanje fluktuacije v podjetju Meso Kamnik od l. 2004-2007	podjetje ima cca. 100 zaposlenih, 74% moških, 26% žensk; večinoma s IV. Stopnjo izobrazbe		Stopnja fluktuacije je bila najvišja v letu 2006 (23,8%), v letu 2007 je upadla na 15%, kar pa je še vedno več, kot je znašala v letih 2004 in 2005 (okrog 8%). Fluktuacija moških je bila v letu 2006 izrazito večja kot pri ženskah, medtem ko je bila pri ženskah višja l.2007. Največ absentizma je bilo na račun bolnin v vseh letih, največ na oddelku predelave (5.204 dni) glede na ostale oddelke (cca. 1500 dni).
Hrovatič Marija	Stres in izogrevanje na delovnem mestu ter učinkovite tehnike za premagovanje stresa	Neprofitni management. - ISSN 1408-3884 Letn. 4, št. 6 (jan. 2008), str. 51-55.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Hudohmet Rok	Mobbing na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje prisotnosti mobinga podjetju	N=35, cinkarna Celje, zaposleni v prodaji in marketingu (60%SŠ)	anketni vprašalnik	večina odnose s sodelavci in nadrejenim opisuje kot dobre oz. zelo dobre; vzrok konfliktov - pomanjkljiva in neprimerna komunikacija, nesodelovanje zaposlenih in medsebojno neobveščanje;MOBING vzroki za mobing - slabo vzdušje med zaposlenimi, slabo vzdušje med zaposlenimi in vodstvom, neprimerno vodenje, neprimerna organizacija dela, moralni nivo posameznika; najpogostejše oblike mobinga: delitev neprimernih nalog, prenehanje komunikacije, seganje v besedo, širjenje neprijetnih govoric - prevladujejo napadi s strani sodelavcev; pogostost - 40% nekajkrat letno, 26% nikoli, 14% vsaj enkrat tedensko; reakcije žrtev - preutrujenost, razdražljivost;
Ilijaž Jožica	Zadovoljstvo zaposlenih, ki skrbijo za stanovalce z demenco	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kako motivatorji in higieniki vplivajo na zadovoljstvo med zaposlenimi	N=16, zaposleni v zdravstveni negi in oskrbi enote Brežice	anketni vprašalnik	večina vedno ali pogosto: spoštuje pravice dementnih do zasebnosti/upoštevata njihovo voljo/je empatična/jih spodbuja k aktivnosti; samost; HGIENIKI: vedno pogosto, vedno vznemirjajo prostorska utesjenost, zastarelost opreme; večina poroča, da izjemoma: delajo v krogu dokaj prijetnih sodelavcev/jih sodelavci zanimajo/njihova delovna prizadevanja sodelavci opazijo/nesporazume v skupini znajo reševati mirno in strpno/imajo vodje enot posluš za njihove probleme; delo ni vzrok za njihovo nezadovoljno življenje, ljudje ne postajajo vedno bolj sovražni do njih; MOTIVATORJI: večina ima izjemoma: možnost strokovnega izpopolnjevanja/dobi priznanje za delo/vodilni cenijo njihove dosežke, večina nikoli nima možnost napredovati na delovnem mestu; s svojim privatnim življenjem so večinoma zadovoljni, večina pri delu ni doživela nasilja

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Jeleč Diana	Izgorevanje socialnih delavcev, zaposlenih v zdravstvu	Socialno delo. - ISSN 0352-7956. - Letn. 47, št. 3/6 (2008), str. 341-346.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	FAKULTETA	ugotoviti vire profesionalnih obremenitev, intenzivnost simptomov izgorevanja in strategije obvladovanja profesionalnega stresa pri socialnih delavcih zaposlenih v zdravstvu	N=50 socialnih delavcev, zaposlenih v slovenskih zdravstvenih institucijah (45 žensk, 5 moških)	vprašalniki; prirejena Skala procjena za ispitivanje profesionalne opterečenosti (burnout) (Jasmina Škrinjar po Horvat, 1998); MBI, Vprašalnik o simptomih izgorevanja (sestavljjen iz pregleda literature), Vprašalnik o strategijah obvladovanja profesionalnega stresa (Skala za procjenu startegija svladavanja profesionalnog stresa, Jasmina Škrinjar, 1996)	FA: 5 faktorjev profesionalnih obremenitev: 1) delovna obremenitev zaradi konflikta strokovnega in administrativnega dela in nejasnih profesionalnih vlog; 2) napeti odnosi; 3) nezadostna strokovnost; 4) strokovna nezanesljivost; 5) odgovornost dela; emocionalna izčrpanost se močno poz.povezuje s faktorji 1-4 (0,5-0,75); depersonalizacija se močno poz.povezuje s faktorjema 1 in 2 (0,35-0,45) - emocionalna izčrpanost: 32%visoka, 30%средnja, 38% nizka; depersonalizacija: 34% visoka, 40% srednja, 26% nizka; osebna izpolnitev: 64% nizka; poz.povezanost depersonalizacija in čustvena izčrpanost, neg.povezanost depersonalizacija in osebna izpolnitev; simptomi izgorevanja prisotni nekajkrat letno - visoka poz.povezanost depersonalizacije z psihološkimi, fiziološkimi simpt. in neg.odnosom do bolnikov (0,4-0,6), visoka poz.povezanost emoc.iščrpanosti s psihološkimi in fiziološkimi simpt. (0,65-0,85); STRATEG.SPOPRUEMANJA: visoka poz. povezanost emoc.iščrpanosti in depersonalizacije z emocionalno preplavljenostjo (0,5-0,7)
Jelen Cvetka	Stres pri delavcih v rezervi pri Pošti Slovenije d.o.o.	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati stresne dejavnike pri poštnih delavcih v rezervi	n= 33 delavcev v rezervi na Pošti slovenije, PE Celje in PE Novo mesto, 20 žensk, 13 moških, večina starih 31-40 let, večina z do 5 let delovne dobe, večina jih opravlja blagajniška in pisemska dela		67% jih meni, da razporeditev na delovno mesto "rezerva" (nadomeščanje bolnih sodelavcev, nestalen kraj delovnega mesta) srednje stresno vpliva na njih. 75% jih nadomešča sodelavce na 4 postah ali več. 65% jih meni, da različna delovna klima na različnih postah precej vpliva na njihovo delo. 80% jih izve dan prej, kam bodo nameščeni in katera dela bodo opravljali. Kot najbolj moteče dejavnike dela so navedli: različen delovni čas med poštnimi, razporeditev dokumentov. Polovica zaposlenih se izobražuje ob delu, od teh 70% v okviru Pošte Slovenije (področja; trženje, komuniciranje). 87% jih meni, da ne morejo izrabiti celotnega dopusta v skladu s svojimi željami.
Jelušič Ljubica, Garb Maja	Stresnost delovanja poveljniške strukture v mirovni operacijah - pomen priprav	Bilten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 Letn. 10, št. 2 (2008), Str. 83-101.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	proučiti delovanje poveljniške strukture v mirovni operacijah, ugotoviti prisotnost stresa in vlogo poveljnikov pri njegovem obvladovanju.	Kontingenti SV v letih 2003-2008, ki so bili na mirovni misiji v BiH, na Kosovu, Afganistanu in Libanonu.	Analiza življenja kontingentov pred odhodom na misijo, na njej ter po vrnitvi v domovino. Med kvantitativnimi raziskovalnimi metodami je bila najpogostejše uporabljena standardizirana anketa, dopolnjena z intervjuji, opazovanjem z udeležbo in fokusno skupino.	Poveljniška struktura je dvojno obremenjena s posledicami stresa, in sicer zaradi svojega doživljanja stresnih dejavnikov in zaradi posledic stresa, ki se kažejo na podrejenih vojakih. Raziskava kaže, da so poveljniki bolj ali manj uspešno premagovali skrbi z vojak, vendar bi v mnogih primerih ali stopnjah namestitve v operaciji ob sebi nenehno potrebovali pomoč psihologa za delo z vojak. <u>faza priprave na odhod na mirovno operacijo</u> : Kot najbolj stresne se kažejo vse vrste novosti, ki se že oblikovani enoti skušajo vsiliti pred odhodom na pot, na primer nov poveljnik, nova ter nepreizkušeni oprema in oborožitev, novi vojak iz drugih enot, ki dopolnjujejo sestavo za operacijo ipd. K stresnosti pripomorejo še nepričakovane reakcije družinskih članov vojakov, pa tudi poveljnikov, ki imajo veliko opravkov z vojak, z njihovimi družinami pa se do odhoda na misijo ne utegejejo ukvarjati. <u>namestitve in začetki delovanja v operaciji</u> : novi ljudje v večnacionalnih poveljstvih, posebnosti lokalnega prebivalstva, fizična utrujenost zaradi treningov; <u>sredina operacije</u> : krepitev občutka izolacije kot posledice dela na oddaljeni lokaciji, stika s tujo kulturo, ločenosti od družine, dopust v domovino konec misije: negotovost ob vrnitvi domov, dvom o smiselnosti svojega dela, skrb za družino, strah pred poškodbami; <u>ostali vidiki stresa</u> : mednacionalno in nacionalno okolje misije, lokalno prebivalstvo, lastnosti vojaških poveljnikov- pričakovanje psihične stabilnosti, vodstvenih sposobnosti, profesionalnega odnosa do dela, odgovornosti, odločnosti. Glede lastnosti in ravnanja poveljnikov je za vojake in tudi poveljnike vedenje njihovih nadrejenih sorazmerno redko ocenjeno kot vzor, da vojaki ugotavljajo, da imajo njihovi nadrejeni slabo moč prepričevanja, da se zanje ne zanimajo ter da podčastniki in častniki sami ugotavljajo, da je avtoriteta njihovih nadrejenih slaba in da med misijo v obeh vojakov še pade. za vojake najbolj vprašljivo pomanjkanje pozitivnih zgledov nadrejenih, za podčastnike in častnike pa, kako naj nadrejeni ohranjajo avtoriteto. Osebna motiviranost, predanost in psihična pripravljenost na misijo so glede na rezultate raziskave tako pri vojakih kot pri poveljniki strukturi zelo visoke. Pri podčastnikih in častnikih navadno še višje kot pri vojakih. Žal pa pri nekaterih kontingentih med misijo beležimo znaten padec motivacije pri vojakih, tako osebne kot motivacije vse enote.
Jerebič Vesna	Motivacija in njen vpliv na kulturo zaposlenih	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje motivacije zaposlenih na Zavodu za zaposlovanje (ZRSZ LJ)	N=48 zaposlenih	anketni vprašalnik, intervju z vodilnim delavcem	večinoma nezadovoljni z možnostmi usposabljanja, organiziranostjo organizacije, ugledom organizacije, nagrajevanjem in stimulacijo za delo; večina ne bi zapustila organizacije, tudi če bi se jim znižala plača; varna zaposlitev, relativno zadovoljni z odnosi s sodelavci, vodjem.
Jukič Tanja	Stres pri delu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kakšen je vpliv stresa na zaposlene v VDC- varstvenodelovnem centru v Zagorju in RUDIS-u Trbovlje	večina žensk (70-80%)		Zaposleni v RUDIS-u Trbovlje (95%) so pod večjim stresom kot zaposleni v VDC Zagorje (60%). Približno polovica zaposlenih v obeh podjetjih tudi doma razmišlja o težavah na delovnem mestu. Večina, tj. 85% v VDC Zagorje in 60% v RUDIS-u jih je zadovoljnih z delom. Simptomi stresa so bolj izraženi pri zaposlenih v RUDIS-u kot v VDC Zagorje (neodločenost, slabši spanec, utrujenost, slabše prehranjevalne navade...). 305 zaposlenih v RUDIS-u opaža slabšo učinkovitost, medtem ko v VDC Zagorje tega ni. 45% zaposlenih v RUDIS-u opaža občasno bolj napeto komunikacijo na delovnem mestu glede na zaposlene v VDC Zagorje (15%). 55% zaposlenih v RUDIS-u občasno čuti praznino in napetost, in le 5% zaposlenih v VDC Zagorje.
Junc Trena	Bolniški stalež - različni vidiki obsega aktivnosti	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za delovno terapijo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kako na bolniški stalež in obseg aktivnosti, ki jih bolnik sme opravljati, gledajo različni strokovnjaki	N=3, detektiv, lečeča zdravnica, delodajalec	polstrukturirani intervju	ntačen opis dovoljenih aktivnosti in omejitve med bolniškim staležem bi vplival na boljše počutje bolnika, vključenim strokovnim delavcem pa bi bistveno olajšal delo
Jurčič Dora	Vpliv komunikacije na delo negovalnega tima	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kako poteka komunikacija med člani negovalnega tima v operacijskem bloku, kaj vpliva na njihovo delo, kako se spopadajo s težavami in konflikti med sodelavci	N=58, zaposleni v operacijskem bloku KCU	anketni vprašalnik	ocena komunikacije v timu (dobra 52%), ocena lastne sposobnosti komuniciranja (prav dobra 57%), pripravljenost na dodatno izobraževanje na področju komunikacije (da 84%), 80-90% meni, da so info od sodelavcev jasne/je stopnja informiranosti v timu zadovoljiva; med motnjami komunikacije 40% poroča o pogostem pojavljanju popačenja informacij, najpogostejši vzroki za konflikte: nejasna komunikacija (67%), anksiozna komunikacija (64%), različni interesi (62%); načini reševanja konfliktov: sproti (72%), pogovor z osebo (83%); prisotnost stresa (pogosto 48%, včasih 40%), o tem, da rado dela poroča 80%, približno polovica ocenjuje, da naposredni vodja zna načrtovati delo, je razumevaljoč in dovzeten za pobude nadrejenih, in mu zaupajo, ter je komunikacija z njim učinkovita

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Jurko Anja	Stres med zaposlenimi v Zdravilišču Laško	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stres med zaposlenimi v zdravilišču Laško	N= 60 zaposlenih v zdravilišču Laško, 67% žensk, starostna skupina 41 do 50 let najštevilčnejša, več kot polovica s SS izobrazbo		67% zaposlenih je mnenja, da pogosto doživljajo stres na delovnem mestu. Pogosta utrujenost in glavoboli so najpogostejši znaki stresa pri zaposlenih, ki se pojavljajo vsaj enkrat tedensko. Plača, odgovornost pri delu in delovni pogoji so najpogostejši stresni dejavniki. 87% jih meni, da so odnosi na delovnem mestu dobri, večina zaposlenih se zaveda problematike stresa in se za to po službi sprošča doma s sprostitevni tehniki.
Kajtezovič Anita	Človek bi hotel več in še več : sindrom izgorevanja - burnout sindrom	Univ. v Lj., Filozofska fak., Oddelek za sociologijo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Karpljuk Damir, Štok Meško Zlatka, Meško Maja, Podbregar Iztok	Stresne obremenitve na delovnem mestu managerja	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Let. 41, št. 2 (2008), str. A89-A96.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	preučevanje stopnje stresa in dejavnikov stresa, ki jih pri delu doživljajo managerji	N=85 managerjev iz naključno izbranih slo podjetij (90% visoka izobrazba)	anketni vprašalnik Stresne obremenitve na delovnem mestu managerja	60% ocenjuje delo kot zmerno stresno - vse sklope stresov (zaposleni, delovni pogoji, delo managerja), odnosi) okoli 3 (lestvica 1-5); ni stat. Pomembnih razlik glede na doživljanje stresa po spolu, starosti, izobrazbi
Kastelic Maja	Stres na delovnem mestu poslovnega sekretarja : izgoreti ali zmagati :	GEA College, Center višjih šol	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Kečanović Bečir	Mobbing kot orodje korupcije	PP. - ISSN 0352-0730. - Leto 27, št. 33 (28. avg. 2008), str. 12-13.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				trpinčenje v delovnem okolju javnih uslužbencev - izvajalec trpinčenja ravna premišljeno (izvajanje pritiska na podrejenega, oviranje poklicnega napredovanja, grožnje z izmišljenimi disciplinskimi postopki, premetitvami, izredno odpovedjo dela), prisili trpinčenega, da stori ali opusti nekaj, kar je sicer v nasprotju z njegovim dolžnim ravnanjem in komu omogoči neupravičeno materialno ali nematerialno korist
Kekec Galič Alenka	Psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje prisotnosti psihičnega nasilja v eni izmed manjših lokalnih skupnosti v slo	N=39, delavci občinske uprave in delavci redarske službe	anketni vprašalnik	najbolj negativen vpliv na vzdušje: stroga hierarhija, avtoritativno vodenje, tožarjenje in prilozovanje nadrejenemu; polovica zadovoljna z delom/plošno psihosocialno klimo, polovica ne; 43% doživelo psihično nasilje na delovnem mestu - večina s strani nadrejenega; oblike: nenehno prerazporejanje na druga delovne mesta, ignoranca in omejitve dostopa do info; posledica: pri polovici nižja stopnja zadovoljstva z delom; večina zaupa sodelavcem in dobi pri njih oporo; spoprijemanj z mobingom: pogovor, ukvarjanje s športom; več kot polovica, ki doživlja psihično nasilje, bi menjala delovno mesto; vzrok - siktatorski način vodenja, osebnostne lastnosti izvajalcev
Kepic Sabina	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih na upravni enoti kranj in v oš naklo	N=50 zaposlenih v UE kranj, N=52 zaposlenih v OŠ naklo	anketni vprašalnik	večina (80%-90%): občasno doma razmišlja o težavah pri delu, pri večini se sodelavci ali nadrejeni občasno ali nikoli vtikajo v delo in ga s tem motijo, večina nikoli ali občasno nagajena za dobro opravljeno delo : večina občasno ali nikoli podvržena stresu, na UE nekoliko več takih, ki so pogosto podvrženi stresu; cca četrtina po delu pogosto ali vedno psihično in fizično utrujenih, skoraj vsi menijo, da občasno ali nikoli tekmovalno vzdušje med zaposlenimi, večina nikoli ali občasno pozabljava, vzkipliva, težave s koncentracijo; večina nikoli ali občasno z odporom v službo (na UE nekoli več takih, ki pogosto 10%, OŠ 2%); pri zaposlenih na UE bi 24% pogosto ali vedno menjalo službo, če bi imeli možnost, na OŠ je takih 8%; v OŠ večje delež takih, ki menijo, da delo ni nikoli nezanimivo (76%, na UE 58%)
Keršič Mitja	Stres na delovnem mestu manipulanta poštnih pošiljk - pismošoš	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa na delovnem mestu pismošoš	N=35 pismošoš	anketni vprašalnik	srednje uspešni pri upravljanju s časom, večina poroča o zmožnosti racionalnega reševanje problemov, skrbí zase namenljajo relativno dosti časa, večina poroča o poz.odnosih s sodelavci,
Kitek Mateja	Motivacijski dejavniki v podjetju Likar in Sin, d.o.o.	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Kitić Vesna	Analiza zadovoljstva zaposlenih pri delu v zavarovalni družbi Adriatic Slovenica, na poslovni enoti Maribor	VPŠ, Visoka poslovna šola DOBA	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza zadovoljstva zaposlenih v zavarovalnici Adriatic	N=98, zaposleni v zavarovalnici Adriatic MB	vprašalnik SIOK (lestvica od 1 do 5)	največje zadovoljstvo na dimenzijah: inovativnost, iniciativnost (3,3), strokovna usposobljenost in učenje (3,2), zadovoljstvo pri delu (3,1); najmanjše zadovoljstvo na dimezijah: razvoj kariere (1,97), nagajevanje (2,4), organiziranost (2,5) in motivacija in zavzetost (2,7)
Klemen Jasmina	Izgorevanje negovalnega oseba v psihiatrični zdravstveni negi	Univ. na Primorskem, Visoka šola za zdravstvo Izola	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Klemenčič Bojana	Pogoji dela in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju KD finančna točka : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študijskega programa Gospodarska in tehniška logistika	Univ. Maribor, Fakulteta za logistiko	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza pogojev dela in zadovoljstva zaposlenih v podjetju KD finančna točka	N=25 zavarovalnih zastopnikov v poslovalnici NM (večina zaposlenih 1-3 let)	anketni vprašalnik	2/3 zadovoljnih z delom; večina redko ali nikoli ne razmišlja o menjavi zaposlitve; delo zanimivo, inovativnost, samostojnost, odgovornost, dobri odnosi s sodelavci, možnost izobraževanja, zadovoljstvo z nagradami, delovnim časom, možnostjo napredovanja, bolj ali manj zadovoljni s plačiliom;
Kline Miro, Mahnič Jana, Tušak Maks, Tkavc Suzana	Delovna motivacija zaposlenih v slovenski vojski	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji] Matej Tušak ... et al.] - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	Preveriti osnovno motivacijsko strukturo oz. prevladujoče delovne motive med pripadniki Slovenske vojske	n=170 pripravnikov SV: 68 vojakov, 60 Častnikov, 40 podčastnikov, 1 višji vojaški uslužbenec	Vprašalnik delovnih motivov, Vprašalnik za evalvacijo psihofizične učinkovitosti vojaka na delovnem mestu, Lestvica zadovoljstva z življenjem, Splošni vprašalnik o zdravju, Vprašalnik namere o zapustitvi delovnega mesta	Kot najpomembnejši delovni motivi so se pokazali: odnosi s sodelavci, plača, dodatki k plači, možnost razvoja in napredovanja v kariere. Glede na spol se izražnost delovnih motivov pomembno ne razlikuje, z izjemo varnosti delovnega okolja, ki je pomembnejše ženskam. Posameznikom, ki nimajo podrejenih delavcev, so pomembno bolj pomembni motivi varnost delovnega okolja, zaposlitve, raznolikost dela, plača, odnosi s sodelavci, kot tistim, ki imajo podrejene delavce. Vojaki glede na častnike in podčastnike pripisujejo večji pomen plači, varnosti zaposlitve, možnosti razvoja kariere. Zaposleni v SV so relativno visoko delovno učinkoviti, so srednje zadovoljni s kvaliteto življenja in dobrega psihofizičnega počutja. Ne kažejo jasne namere o zapustitvi/ohranitvi obstoječega delovnega mesta. Delovno učinkovitost , zadovoljstvo z delom in zadovoljstvo z življenjem najvišje ocenjujejo častniki, podčastniki se dojemajo kot najbolj zdravi. Najmanj so z delom zadovoljni vojaki, ki izražajo tudi najmanj želje po obdržanju delovnega mesta.
Kline Sonja	Stres in motivacija v delovnem okolju podjetja MIK, d.o.o.	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa in motivacije v podjetju MIK	N=60 zaposlenih v podjetju MIK	anketni vprašalnik	najbolj motivira: plača, nagrada za uspešnost, dobri odnosi, dobro delovno okolje in pogoji; relat.zadovoljni z vsemi dejavniki (povpr.ocena 3), najbolj zadovoljni z (4): sodelavci, nadrejenimi, delovnimi pogoji, stalnostjo zaposlitve; delovni čas za polovico neustrezen: nepredvidljivost zaključka dela, težave s spremestvom otrok; delovni pripomočki in stroji ustrezni; zadovoljiva komunikacija v podjetju; večina delo ocenjuje kot zanimivo in raznoliko, tretjina kot stresno - med negativnimi učinki najpogostejše izčrpanost, nemotiviranost; kot sproščanje najpogostejše pogovor s sodelavci
Knez Mojca	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje organizacijske klime v domu impoljca	N=84, zaposleni v domu Impoljca (od skupno 154) (83%ž, 45% sš, 50% zdravstvena nega in oskrba)	vprašalnik SIOK (lestvica 1-5)	ORGANIZACIJSKA KLIMA: v povprečju visoke ocene - najvišje odnos do kakovosti, vodenje, inovativnost in iniciativnost, motivacija, pripradnost (3,8-4,1); najnižje nagajevanje (2,8) in razvoj kariere (3,2); ZADOVOLJSTVO: najvišje stalnost zaposlitve, delovni čas, delo, nadrejeni in sodelavci (4), najnižje plača, možnosti za napredovanje (3)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Knez Urška	Zadovoljstvo in motivacija zaposlenih v Agenciji za javnopravne evidence in storitve	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskati zadovoljstvo in motivacijo v izpostavi AJPEs	n= 46 zaposlenih v izpostavi AJPEs Ljubljana, 76% žensk, večina starih 30-45 let, večina z vsaj višješolsko izobrazbo-do magisterija	anketni vprašalnik	Uresničenost posameznih motivacijskih dejavnikov: 70% zaposlenih ocenjuje, da je delo zanimivo, da je odnos med zaposlenimi netekmovalen, se strinja 50% zaposlenih. Upoštevanje mnenj zaposlenih s strani nadrejenih-se strinja manj kot polovica zaposlenih, nekoliko pomanjkljivo je tudi pravočasno obveščanje , samostojnost pri delu(60% jih meni tako). Možnosti napredovanja so slabe, meni 50% zaposlenih. Odnos med sodelavci in delovni pogoji so dobri, meni večina (90%) zaposlenih. Velika večina meni, da je dohodek neustrezen, pohvale za delo odsotne. Največje neskladje med pričakovanimi in dejanskimi motivacijskimi dejavniki je pri višini plače, možnostih napredovanja/kariere
Kočnik Erna	Temeljne osebnostne lastnosti v povezavi s subjektivnim blagostanjem pri poklicnih gasilcih : diplomsko delo	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati povezanost temeljnih osebnostnih lastnosti s subjektivnim blagostanjem pri poklicnih gasilcih, raziskati povezanost iskanja dražljajev z zadovoljstvom pri delu, ugotoviti napovedne dejavnike subjektivnega blagostanja	N= 97 poklicnih gasilcev iz različnih slovenskih mest	Vprašalnik BFI, Lestvica Iskanja dražljajev SSS-V vprašalnik MSQ, zadovoljstvo na delovnem mestu PANAS, SWLS: subjektivno zadovoljstvo	Subjektivno zadovoljstvo pojasnjujejo osebnostne lastnosti nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, in zadovoljstvo na delovnem mestu. Skladnost osebnostnih lastnosti z značilnostmi delovnega mesta je pomembna za subjektivno blagostanje. Odprtost, dezinhibicija in vestnost so pomembni prediktorji pozitivne emocionalnosti, ki predstavlja vidik subjektivnega blagostanja. Nevroticizem, notranje zadovoljstvo, nagnjenost k dolgočasju, iskanje vznemirjenja pa so pomembni vidiki negativne emocionalnosti. Starost in (notranje) zadovoljstvo na delovnem mestu sta pomembna prediktorja zadovoljstva z življenjem. V primerjavi s splošno populacijo so poklicni gasilci pomembno bolj čustveno stabilni, ekstravertni, sprejemljivi, vestni in mani odprti.
Kogelnik Nina	Psihično nasilje na delovnem mestu kot fenomen znotraj organizacijske kulture in odraz organizacijske strukture	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2008	magistrska naloga	FAKULTETA	Shematični prikaz zadovoljstva pri delu/Izpostavljenosti psihičnemu nasilju glede na spol, starost, izobrazbo, delovno dobo in ne/odstveno naravo dela	3 slovenske družbe, skupaj 336 zaposlenih	Vprašalnik NAQ (negativnih dejanj, meri prisotnost psihičnega nasilja, tipa organizacijske kulture (kultura moči, vloge, dosežkov, podpore)	Spol, izobrazba, starost, delovna doba in njihova interakcija ne vplivajo na posameznikovo izpostavljenost psihičnemu nasilju, v preteklih 6 mesecih mu je bilo izpostavljenih 16% zaposlenih porazdelitev moči v organizaciji neposredno ne korelira s psihičnim nasiljem, povezanost je posredna, preko pogojev organizacijske kulture zadovoljstvo pri delu korelira predvsem s kvaliteto službenega odnosa z neposredno nadrejenim, in strahom zaposlenih pred izražanjem nestrinjanja z nadrejenim. porazdelitev moči (način, kako zaposleni zaznavajo nadrejene) je neposredni kazalec stanja zadovoljstva pri delu. Nezadovoljstvo zaposlenih je največje na področjih omejenosti glede moči odločanja in delovanja v družbi, organizacijskih sprememb, zmanjševanja del. mest, menjave vodstva, pomanjkljive medosebne komunikacije, varnosti delovnih mest nezadovoljstvo glede na starostno skupino: najbolj nezadovoljni so moški, stari 31-40 let in ženske 41-50 let glede na izobrazbo in delovne izkušnje, pri obeh spolih SŠ in več kot 15 let delovnih izkušenj, nevodstvena narava dela. Zadovoljstvo pri delu močno korelira s psihičnim nasiljem: največje nezadovoljstvo se povezuje z mnogimi vidiki nasilja: zamočlati pomembne informacije za delo, odkrito zasmehovanje, ukinjanje delovne odgovornosti, širitev opravljanja o posamezniku, zasmehovanje njegovega dela, opominjanje na napake, kritika dela, razvrednotena mnenja glede na starost... nezadovoljstvo pri delu korelira z organizacijsko kulturo, ki temelji na dosežkih (storilnostno naravnana) kultura dosežkov je odgovorni posrednik med soodvisnima pojavoma zadovoljstva pri delu in psihičnega nasilja
Kokove Andreja	Medpoklicno sodelovanje v zdravstvenem timu med medicinskimi sestrami in zdravniki	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti odnose med zaposlenimi na Kliničnem oddelku za intenzivno interno medicino	N=55, zaposleni na Kliničnem oddelku za intenzivno interno medicino; tehniki zdravstvene nege (N=18), medicinske sestre (N=18), zdravniki (N=19)	anketni vprašalnik: povsem drži- delno drži- delno ne drži - sploh ne drži	večina (80-95%) ocenjuje da povsem ali delno drži: zlahka sodelavcem pojasnjevam teme, ki jih ne poznamo, zlahka delam v skupini, zmožen sem se hitro vključiti v nove skupine in time; (medicinske sestre najtežje zaposlenim utemeljujejo svoje predloge M=2,6; zdravniki M=1,8); tehniki najtežje prevzamejo pobudi v skupini (M=2,4; zdravniki M=3,1); tehniki najpogosteje poročajo o pogostem doživljanju stresa (60%, medicinske sestre 40%, zdravniki 30%); timsko delo vedno uporablja 40% zdravnikov, 40% med sester in 20% tehnikov, ostali pogosto; zadovoljnih 50% zdravnikov, 20% med sester in 20% tehnikov (večina ostalih niti zadovoljnih niti nezadovoljnih, 30 %med sester pa ni zadovoljnih)
Kolarič Iris	Prisotnost stresa pri vzgojiteljih in učiteljih	Univ. v Mariboru, Filozofska fak., Oddelek za pedagogiko, didaktiko in psihologijo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Prisotnost stresa pri vzgojiteljih in učiteljih	N=42 vzgojiteljic, N=39 učiteljic	anketni vprašalnik	60% vsak dan ali večkrat na teden pod stresom; stres bolj prisoten kot pred leti; najbolj izraženi dejavniki stresa za tretjino izjemno stresno: premalo časa in preveč dela , konflikt delo in družina (sig. bolj pri vzgojiteljicah), osredotočenost na učni načrt ali prilagajanje učencem (sig. bolj pri vzgojiteljicah), malo možnosti in spodbud za napredovanje, preveč otrok v skupini; vpliv stresa: slabša kvaliteta dela, spoprijemanje: pogovor s prijateljico, sodelavko; obvladati pri sebi, metode za sprostitev znotraj razreda
Končan Bernarda	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	analiza stresa v podjetju Argo	N=11, zaposleni v podjetju Argo (uprava, komerciala, računovodstvo, vodstvo proizvodnje in	po lastni presoji sestavljen vprašalnik: organizacijska klima in kultura (63% običajno povzroča stres), napetost	
Kopčavar Guček Nena	Obnavna in prepoznavanje mobinga v ambulantni družinskega-osebnega izbranega zdravnika	Zbornik gradiv [Elektronski vir] / VIII. mednarodna konferenca Globalna varnost, Ljubljana, 13. in 14. novembra 2008. - Ljubljana : Zavod za varstvo pri delu : Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu Republike Slovenije :	2008	znanstveni prispevek (KONF)	DRUGO				
Korže Majda	Pojavnost stresa in soočanje zaposlenih s stresom v podjetju X	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje dejavnosti stresa pri zaposlenih v zavarovalniškem podjetju XY	N=25, zaposleni v zavarovalniškem podjetju	anketni vprašalnik	večina ocenjuje delo kot raznoliko in razgibano ter zanimivo, polovica pogosto ali vedno doživlja stres in napetosti; dejavniki stresa: nestalen, gibljiv urnik; simptomi: strah pred neuspehom, pozabljivost; vedenje: razpoložensko nihanje, vzpirljivost; več kot polovica se o stresu ne pogovarja z drugimi, od spoprijemanja najpogosteje: pogovor, dobra organizacija dela, družina in prijatelji, sprehodi
Kosojevič Aleksandra	Psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu : specialistično delo	Fakulteta za upravo, LJ	2008	specialistična naloga	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost psihičnega in čustvenega nasilja v organizaciji S ter predstaviti vpliv tovrstnega nasilja na zaposlene, sodelavce in organizacijo	N= 33, zaposleni v organizaciji A	anketni vprašalnik (sestavljen na podlagi predbe različnih vprašalnikov - mag. Pavle Milinarič, Lea Tkalec, Danijela Brečko); globinski intervju z vodjo kadrovske službe	vsi anketirani vedo kaj je mobing - 33% izvedelo iz časopisov, 20% iz televizije; večina zajetih dejavnikov tveganja za razvoj mobinga redko prisotna; 67% odnose in vzdušje ocenjuje kot zdržne, mobingu izpostavljenih 67% - (48% zaznalo seganje v besedo, 42% napačno ocenjevanje prizadevanja pri delu, 36% namerno zadrževanje informacij, 30% ignoriranje, 27% krnčanje/sirjenje lažnih govoric, dodeljevanje nesmiselnih nalog; e-mobing - 33% elektronska nadziranja; 24% priča dejanj mobinga; simptomi mobinga: 82% razdražljivost, 70% splošna preutrujenost, 64% motnje spanja, 61% nezmožnost koncentracije; nezadovoljstvo (80-90%) z vodstvom v organizaciji glede jasne organizacijske politike, ustreznih postopkov premeščanja, discipliniranja in odpuščanja, ustreznega vodenja in nadzora

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kovač Erica	Psihološki vidiki vojaka na bojišču	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2008	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	teoretična raziskava o vplivu bojevanja na bojišču na osebnost in psihopatologijo pri vojaki		analiza vsebine pisnih virov, intervju	čustveni zlom odvisen od čustvene in fizične (ne)stabilnosti ter (ne)normalnih potez v osebnostni strukturi vojaka; vpliv fizične razdalje od tarče in njenega (so)razmerja do odpora in ubijanja
Kovač Jasna	Vpliv stresa na izogrevanje : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje izogrevosti in dejavnikov stresa pri zaposlenih	N=85 naključno izbranih zaposlenih ljudi, ki opravljajo vodstvena in managerska dela (vodje skupin, oddelkov, direktorji, namestniki direktorjev) - 72%ž	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih na delovnem mestu; 2/3 meni, da je razlika med pojma stres in izogrevanje; 2/3 bi poiskale pomoč ob izogrevanju; spoprijemanje: najpogostejše rekreacija in samokontrola; 20% pogosto opravljeno delo pomembnejše od dopusta/bi pogosto ahko delali v nedogled/ ko prekinejo delovni tempo se pogosto počutijo izčrpane in zmedene/ se pogosto naprezajo, da bi čim prej končali delo/ potrebujejo dopusta, ampak si ne znajo vzeti časa zanj/posegajo po najodgovornejših nalogah; 25% si pogosto ob boleznih ne vzame bolniške/pogosto razčaranih, če za delo ne dobijo priznanja/pogosto ne more reči ne/jezni na tiste, ki pričakujejo, da bodo naredili vse, tudi ko ne zmorejo
Kovačič Barbara	Oblike in dejavniki stresnosti na delovnem mestu poslovnega sekretarja	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje simptomov stresa pri poslovnih sekretarjih	N=10 poslovnih sekretarjev, N=40, kontrolna skupina	anketni vprašalnik	premahten vzorec poslovnih sekretark
Koželj Marija Karmen	Motivacija zaposlenih v Splošni bolnišnici Celje :	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza motivacije zaposlenih v splošni bolnišnici Celje	N=27 delavci zdravstvene nege (85% ž)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	najbolj motivira: stalnost zaposlitve, zanimivo delo, dobri odnosi s sodelavci; srednje motivira: svoboda in samostojnost pri delu, udtvarjalno delo, dobra obveščenost o dogodkih v organizaciji, dobre delovne razmere, dober vodja; njmanj motivira: soodločanje pri delu in poslovanju, dobre možnosti strokovnega razvoja/napredovanja, varno delo, ugled dela, plača in materialne ugodnosti
Krajnc Zlatka	Nasilje na delovnem mestu : mobing	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati dejavnike, ki prispevajo k psihičnemu nasilju na delovnem mestu	n= 50 zaposlenih v NKBM d.d., Maribor, 39 žensk s srednjo in višjo izobrazbo	anketni vprašalnik	70% se jih dobro razume z vodjo, in 90% odlično s sodelavci. Prisotnost dejavnikov, ki vplivajo na pojav mobinga: stres zaradi dela, slabo vzdušje med zaposlenimi. Od oblik napadalnega vedenja se jih večina ne pojavlja oz. v zanemarljivi meri, najpogostejše je seganje v besedo s strani sodelavcev. Vzroke za mobing zaposleni v največji meri (48%) pripisujejo slabi organizaciji dela. 22 zaposlenih od 50 je odgovorilo, da psihično nasilje najbolj verjetno izvaja sodelavec. Četrtna žensk je že doživela psihično nasilje na delovnem mestu.
Krevs Mojca	Organizacijski ukrepi in nasilje na delovnem mestu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Krivec Melita	Motivacija in zadovoljstvo zaposlenih v trgovski družbi	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati zadovoljstvo zaposlenih v računovodstvu v podpornem sistemu trgovske družbe	N = 17 zaposlenih v računovodstvu v trgovski družbi, s SŠ,	anketni vprašalnik	Zaposleni so nezadovoljni s plačo (višino plače glede na vložen trud), še posebno ob primerjavi z življenjskimi stroški, z odsotnostjo ugodnosti v podjetju, s sistemom napredovanja. Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela: delo je nezanimivo, pomanjkanje možnosti za izobraževanje, odnosi s sodelavci in nadrejenim so povprečni, vizija, ugled podjetja je podpovprečno ocenjen. Zaposleni pogrešajo povratne info s strani nadrejenih, pomanjkanje vpogleda v merila za ocenjevanje delovne uspešnosti.
Križnar Gašper	Metode in analiza merjenja zadovoljstva pri delu zaposlenih v podjetju AGEF, d.o.o.	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje stopnje zadovoljstva pri delu, zadovoljstva z vodstvom podjetja, odnosa do dela in motivacije pri zaposlenih v konkretnem podjetju	N=168, zaposleni v podjetju AGEF; proizvodnja (N=102), operativni oddelek (N=27), uprava (N=39)	anketni vprašalnik; lestvica 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam)	relativno zadovoljni z naravo dela (povpr.ocene ok. 4),varnostjo na delovnem mestu (povpr.3,5), neposrednim vodjem (povpr.3,5) ter pogoji in organizacijo dela (povpr.ocene med 3 in 3,5), nezadovoljni z motivacijskimi dejavniki - primerna plača, ugodnosti, pohvale za dobro opravljeno delo, napredovanje odvisno od doseženih rezultatov (povpr. 2-2,5); starost in spol nista pomembno povezana z zadovoljstvom; stat. pomembne razlike med oddelki glede ustreznosti delovnega časa (najmanj ustrezen za proizvodne delavce)in jasne delitve pristojnosti (najmanj jasne v upravi);
Krofič Milan	Stres poklicnega gasilca pri opravljanju nalog zaščite in reševanja	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri poklicnih gasilcih	N=100 poklicnih gasilcev iz cele slo	anketni vprašalnik	najbolj obremenjujoči dejavniki (3): preobremenjenost, neprespanost, izmensko delo; najbolj obremenjujoči dejavniki na intervenciji (3,2-3,7): prisotnost svojcev poškodovanih, alarmiranje enot, izvajanje nalog zaščite in reševanja ; najbolj stresne intervencije (3,2-3,5); intervencije z nevarnimi snovmi, odgovornost za podrejene,gašenje v zaprtih prostorih, reševanje z višine, (4,5) prisotnost svojcev poškodovanih ;spoprijemanje - pogovor, avtogeni trening
Krvina Katja	Stres in vzroki stresa računovodij v slovenskih računovodskih servisih	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2008	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri zaposlenih v slo računovodskih podjetjih	N=85 zaposlenih v 12 računovodskih servisih u več kot 10 zaposlenimi	anketni vprašalnik	računovodje v času priprave računskih izkazov izpostavljeni pomembno večjemu stresu kot v preostalem delu leta - takrat pomembno bolj izraženi telesni (razlike povprečij v izraženiosti med manj stresnim in stresnim obdobjem 0,5) ,čustveni (0,4), kognitivni simptomi stresa (0,3); pomemben vpliv osebnosti (ne pa razmer na delovnem mestu, podpore nadrejenih in odnosov s strankami) pri povečanem dojevanju stresa (raven stresa se poveča za 0,3, če se dejavniki osebnosti = doživljanje dela in odgovornosti v zasebnem življenju poslabšajo za 1
Kump Mitja	Kako izboljšati medsebojne odnose na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	analiza zadovoljstva na delovnem mestu na Okrožnem sodišču	n= 20 zaposlenih na Okrožnem sodišču Novo mesto, 15 žensk, 5 moških		65% zaposlenih ocenjuje medsebojne odnose in odnose z nadrejenimi kot dobre. Manj želene lastnosti, ki jih zaposleni opažajo pri sodelavcih, so pomanjkanje delovne motivacije, tekmovalnost (pri četrtini zaposlenih), bolj želene lastnosti pa natančnost , ažurnost in točnost . Največji problem pri komunikaciji so neiskrenost, osebne težave in pomanjkanje komunikacije (pri cca 20% zaposlenih).
Kunšek Dušica, Vardič Damjana	Bolniški stalež	Statistični podatki o zdravstvenem varstvu in delu zdravstvene službe v letu - ISSN C505-8031. - (dec. 2008), str. 50.; Zavod za zdravstveno varstvo Novo mesto	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Kupljenk Andreja	Stres in pozitivno mišljenje	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa in prepričanj o pozitivnem mišljenju pri zaposlenih	N=100, zaposleniv različnih organizacijah (Mercator, NLB, Petrol, ...)	anketni vprašalnik	STRESNOST DELA: 80% v manjši ali srednji meri; SIMPTOMI STRESA v delovnem okolju: v povprečju se pojavljajo srednje pogosto (nekajkrat mesečno ali nekajkrat tedensko zaskrbljenost in napetost , povpr. enkrat ali nekajkrat mesečno glavobol, težave s hrbenico, nespečnost); OPTIMIZEM: 53% se ocenjuje kot zmerne optimiste, večina se ocenjuje dokaj kompetentno in samozavestno, verjame v moč pozitivnega mišljenja; KORELACIJE: poz (0,5) med več razl siptomni stresa in več razl. zdravstvenimi težavami; zaposleni z višjo izobrazbo so svoje razmišljanje ocenili kot bolj poz. (0,6); zaposleni, ki svoje razmišljanje ocenjujejo kot bolj poz. , svoje odnose ocenjujejo kot boljše (0,2), sebe kot uspešnejše (0,4), bolj uspešne pri reševanju problemov (0,35), z boljšo samopodobo (0,2)
Kužnar Polona	Mobing	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti ali zaposleni v bančništvu poznajo mobing in koliko jih je mobing že doživelo	N=50, zaposleni v Banki Celje - enota Ljubljana	anketni vprašalnik	90% zadovoljnih ali kar zadovoljnih z delom; polovica ocenjuje odnose in vzdušje na dleovnem mestu kot harmonične, polovica pa kot vdžrjne; 82% pozna pojav mobinga, 80% se z njim še ni srečalo in ga v zadnjih 6 mesecih ni doživljalo v nobeni pojavi obliki (večina od 20%, ki doživlja mobing, ga doživlja s strani posameznih sodelavcev, največ kritiziranje dela in izmikanje stikom, in se je obrnila na nadrejenega oz. druž. člana oz. nikogar); večina (90%) v preteklem letu ni doživljala posameznih pojavov kot nenadne spremembe v podjetju, negotova delovna mesta, slabo vzdušje, velik stres zaradi dela, konflikti zaradi različnega položaja, izredno visoke zahteve pri delu
Labohar Robert	Delovni pogoji in odnosi v Valjevu : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2008	2008	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Labohar Robert	Delovni pogoji in odnosi v Mori Moraviji : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2008	2008	elaborat, predštudija, študija	PODIJETJE				
Lazarov Danijel	Motivacija zaposlenih v podjetju Casino Bled d. d.	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled d. d.	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Lesar Yania	Komunikacija - ključni dejavnik varne in učinkovite perioperativne zdravstvene nege	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstaviti strokovne, organizacijske, sociološke in psihološke dejavnike, ki preko komunikacije posredno vplivajo na varnost in učinkovitost v perioperativni zdravstveni negi		pregled domače in tuje strokovne literature s področja medseobne komunikacije v perioperativni zdravstveni negi (28 monografskih publikacij, 58 člankov s strokovnih srečanj zdravstvenih delavcev)	vpliv materialnih, kadrovskih, finančnih virov ter organizacije dela na psihofizično počutje in medseobne odnose v timu (predvsem veliko vlogo imata hiter tehnološki razvoj in hierarhično pogojeni odnosi); pomanjkljiva profesionalna komunikacija lahko privede do strokovnih napak;
Leskošek Vesna	Social aspects of burnout	Burn-out / 1. international congress of social work students, Ljubljana, 14.-18.april 2008. - [Ljubljana : Univ. of Ljubljana, Faculty of social work, 2008]. - str. 9.	2008	strokovni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA				
Leskovec Cvetka	Vpliv mobbinga na učinkovitost in uspešnost dela v javni upravi	VPS, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Levstek Majda	Posledice stresa na delovnem mestu : diplomska naloga v višješolskem strokovnem izobraževalnem programu	Šolski center PET, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresa in organizacijske vidike uravnavanja stresa v knjižnici	N= 11 zaposlenih v knjižnici Miklova hiša, Ribnica, 10 žensk, 1 moški, 30-60 let	anketni vprašalnik	91% anketiranih meni, da je njihovo delo raznoliko in razgibano, le 18% meni, da lahko napredujejo na delovnem mestu. Večinoma ne doživljajo stresa na delovnem mestu (18% jih navaja pogoste simptome stresa, izčrpanost). Sprostitev v prostem času: 64% jih skrbi za redno telesno rekreacijo, druženje s prijatelji, 18% prakticira sprostitvene tehnike. Vidiki upravljanja s stresom v knjižnici: naloge so jasne in natančno opredeljene (meni 90% zaposlenih), skrb za varnost na delovnem mestu (72% zaposlenih), dodatna strokovna izobraževanja (64%) pogovor kot način reševanja nesoglasij (55% zaposlenih). Zaposleni pogrešajo več komunikacije na delovnem mestu.
Lipovac Brigita	Nasilje na delovnem mestu na področju zdravstvene nege	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Lišac Irena	Stres na osnovni šoli XY	VPS, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA		N=50 zaposlenih na OŠ (N=35 učiteljev, N=15 tehničnih delavcev)	anketni vprašalnik	relativno nezadovoljstvo pri delu; v povprečju srednja stopnja izčrpanosti in napetosti; večina želi boljšo plačo, več sodelavcev za isto količino dela, boljše zakonodajo;
Lukič Jelica	Poklicna izgorelost	DOBA, Visoka poslovna šola	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje poklicne izgorelosti med zaposlenimi v UE Šmarje pri Jelšah	N=57, zaposleni v UE Šmarje pri Jelšah (75% Z)	anketni vprašalnik	pogosto stres organizacijska kultura in medsebojni odnosi; posledice stresa: počasnejše odločanje, bolj počasno opravljanje nalog; sproščanje: poslušanje glasbe, druženje s prijatelji; večina dobro obvladuje poklicni stres; skrb vodstva za zmanjšanje stresa (ok.50% odg): vodja vedno ali zelo pogosto pozna rezultate svojega dela, vedno ali zelo pogosto dobro organizirano izobraževanje, vodstvo pogosto razumljivo posreduje dolžnosti in pristojnosti, pogosto ustrezna strokovna pomoč, občasno ali nikoli občutek negotovosti glede delovnega mesta
Lužar Mojca	Mobbing - nadlegovanje na delovnem mestu	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	problematika mobinga pri zaposlenih na upravni enoti NM	N=?	anketni vprašalnik	na počutje v kolektivu najbolj negativno vplivajo: zavist, podtikanja (30%), žalitev, kričanje (26%), tožarjenje in prilizovanje vodji (22%); večina zadovoljnih z delom, ki ga opravlja in splošno psihosocialno klimo; vsaj 5 pojavnih oblik mobinga v delovni sredini: 78% opazovalec, 2% občasno žrtev, 9% v preteklosti žrtev; največji vpliv na preprečevanje mobinga: sindikat, uprava in drugi vodilni;
Mahorko Metka	Prisotnost stresa v računovodstvu, trgovini in proizvodnji	Višja strokovna šola Academia Maribor	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Majcen Irena	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Makovec Vesna	Analiza organizacijskih dejavnikov na stres in izogorevanje medicinskih sester v enoti intenzivne terapije	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	pregledati literaturo, ki opisuje pojavnost stresa in izogorevanja pri medicinskih sestrah; analizirati organizacijske dejavnike v delovnem okolju enote intenzivne terapije, ki vplivajo na stres in izogorevanja medicinskih sester		pregled literature (1993-2008), predvsem slovenske	intenzivni čustveni vidiki ob delu s težko poškodovanimi, bolnimi, umirajočimi, njihovimi svojci; povečevanje obsega in intenzivnosti dela (hiter razvoj tehnologije, večje zahtevnosti zdravljenj,...) pri čemer število medicinskih sester ostaja naspremenjeno, morajo biti prve, ki opazijo kritične spremembe pri bolniku, nična toleranca do napak, pravna odgovornost, nezadovoljstvo z osebnim dohodkom, težko sprejemanje neodvisnih odločitev zaradi hierarhije (zdravnikove pomočnice), pogosto pomanjkljiva in neprimerna komunikacija, premalo spoštovanja s strani zdravnika, slaba organizacija dela (zadnji trenutek izvedo za sprjem bolnika, zdravniki se dogovorijo za diagnostiko, ne obvestijo...), malo pohval/možnosti za napredovanje, izobraževanje/stimulacije za uspešno delo; sproščanje - družabna srečanja, joga, športne aktivnosti, kino, branje, križanke,...
Mali Dalja	Mobbing v javnem sektorju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Mali Simona	Pojavne oblike mobbinga	VPS, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava pojava mobinga v podjetju x	N=170, zaposlenih v podjetju x	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih z delom in ocenjuje odnose kot vzdržne; vpliv odnosov na zdravje: motnje spanja, glavoboli, brezvoljnost; 34% želi zamenjati službo; mobing: 28% opazovalec, 33% žrtev, 6% oboje - največkrat šikanira predpostavljene, sledijo posamezni sodelavci; stalno šikaniranje vpliva na kvaliteto dela, najpogostejše (ok 25%) mobing kot dodeljevanje stalno novih del, dodeljevanje del, ki so pod sposobnostmi, dodeljevanje del, ki škodujejo zdravju, predpostavljene vzame možnost za izražanje mnenja, ne napotijo na izobraževanje, širijo neresnične govorice, izvedeno lažje nasilje, da bi utišali zaposlenega ; 83% predpostavljene niso pripravljene prisrčiti k reševanju problema; 70% se počuti varneje, zdaj ko je zaščita pred mobingom zakonsko urejena/ bi se počutili varneje, če bi vodstvo podjetja sklenilo dogovor o preprečevanju mobinga s svetom delavcev;

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Malnarič Mateja, Mirt Daša	Stres na delovnem mestu na centrih za socialno delo ljubljanskega in belokranjskega območja	Fakulteta za socialno delo, LJ	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo in dejavnike stresa	N= 31 zaposlenih na CSD Lj Moste, Bežigrad, Črnomlje in Metlika, M=2, Ž= 29, starostno heterogen vzorec, vsi višja šola ali več, polovica jih dela z odraslimi, polovica z otroki in mladostniki, 48% zaposlenih ima nad 20 let skupne delovne dobe, 42% zaposlenih ima do 5 let delovne dobe,	anketni vprašalnik	97% zaposlenih ocenjuje svoje delo kot pogosto ali občasno stresno najpomembnejši dejavnik zadovoljstva zaposlenih je zadovoljstvo uporabnikov največji stres povzroča: preveč administrativnega dela, prevelika pričakovanja uporabnikov, načini spoprijemanja s stresom: rekreacija, pogovor vpliv dela na družino: 79% jih meni, da delo delno vpliva na družino želja po spremembi delovnega mesta: 42% zaposlenih občasno pomisli na to 71% zaposlenih na splošno zadovoljnih z zaposlitvijo, 74% zaposlenih vključenih v redne supervizije, 67% jih meni, da so učinkovite osebnostne lastnosti, ki ovirajo pri delu: 30% jih meni, da preobčutljivost, po 15% pa pozabljivost, storilnostna naravnost ukrepi za zmanjševanje stresnih situacij: večje število zaposlenih (36 % anketirancev), redno timsko delo (27% zaposlenih) simptomi stresa: telesni (navaja jih 27% zaposlenih)-zmanjšana imunska odpornost,želočne težave; duševni (navaja jih 64% zaposlenih)-psihična izčrpanost, utrujenost tisti z več delovne dobe enako dobro obvladujejo stres kot tisti z manj (pod 20 let) delovne dobe
Marinč Matjaž	Stres med medicinskimi sestrami na oddelku internistične prve pomoči	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti ali je med zaposlenimi na oddelku IPP prisoten stres, kateri so najbolj izraziti dejavniki stresa, ali se zaposleni strinjajo z uvedbo supervizije	N=33, medicinske sestre in zdravstveni tehniki v okviru IPP (Interna klinika v UKC Ljubljana)	anketni vprašalnik	96% zadovoljnih s svojim poklicem, 90% delo je zanimivo, pestro, polno izzivov; 67% premalo časa za čustvene potrebe pacientov, 36% pogosto težave pri usklajevanju službe in privatnega življenja; 36% pogosto izčrpanih zaradi količine dela, ki ga morajo opraviti; stres v precejšnji meri ali zelo predstavlja: 85% komunikacija s pacienti in njihovimi svojci, 60% nastop dela na neurejenem delovišču; vsi (100%) sami skrbijo za preprečevanje stresa; 76% pozna supervizijo, vsi (100%) bi se udeležili supervizije, če bi bila organizirana na oddelku
Markelj Neja	The burnout syndrome among Slovenian PE teachers	The heart of Europe / 4th International Symposium November 2008. - Ljubljana : Faculty of Sport, 2008. - ISBN 978-961-6583-67-1. - Str. 154-155.	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	raziskovanje sindroma izgorlosti med učitelji športne vzgoje in povezanosti s socialno-demografskimi spremenljivkami, stresorji ter strategijami spoprijemanja	N=54 učiteljev športne vzgoje	MBI, lestvica stresorjev, vprašalnik strategij spoprijemanja s stresom	učitelji športne vzgoje stat.pomembno manj izgoreli v primerjavi z ostalimi SLO učitelji; največji stresorji: kompleksno in zahtevno delo, slabe delovne navade učencev, več obveznosti hkrati, izobraževalne reforme, odgovornost za druge; strategije spoprijemanja: večina navedla športne aktivnosti, psihološko relaksacijo (meditacija, pogovor, sprostitevne tehnike), dobro pripravo na učne ure
Marksi Anita	Stres in obvladovanje stresa	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa in načinov obvladovanja stresa pri zaposlenih na pisarniških delovnih mestih podjetja CPM INVESTICJE	N= 35, zaposleni na pisarniških delovnih mestih podjetja CPM INVESTICJE (investicije, gradnje, promet z nepremičninami)	anketni vprašalnik	DEJAVNIKI STRESA: večina delo doživlja kot zmerno stresno; najbolj stresni dejavniki- delovni pogoji, plača, delovni čas, zmerno stresni dejavniki- preobremenjenost z delom, komunikacija; NAČINI OBVLADOVANJA: prošnja za pomoč pri delu, urejanje delovnega okolja, nikoli ali redko: pogovor, hobiji, sprostitevne tehnike, individualno nagajevanje
Masten Robert, Dimec Tjaša, Tušak Matej, Tušak Maks, Tkavc Suzana	Stres in zdravje v Slovenski vojski	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji Matej Tušak ... et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	Proučiti povezanost stresa v SV s športom ,zdravjem, namero o zapustitvi delovnega mesta, splošnim zadovoljstvom z življenjem in nekaterimi demografskimi spremenljivkami	N= 127 pripadnikov SV, 30 vojakov, 48 podčastnikov, 44 častnikov, 107 moških, 20 žensk	Vprašalnik osebnostne čvrstosti, Lestvica zadovoljstva z življenjem, Lestvica splošne samoučinkovitosti, Splošni vprašalnik o zdravju, Vprašalnik o izgorlosti, Lestvica za ocenjevanje stresa, Vprašalnik o nameri o zapustitvi delovnega mesta, Stališčna lestvica odnos do športa	Bolj zadovoljni z zaposlitvijo v SV so tudi bolj zadovoljni z življenjem in imajo višjo osebno izpolnitev in manj stresa na delovnem mestu. Tisti posamezniki, ki želijo ostati v SV, imajo visoko izražen občutek osebne kompetentnosti za učinkovito ravnanje stresnih situacijah, so bolj zdravi, manj čustveno izčrpani, z nizko stopnjo depersonalizacije. Izgorelost ima precejšen vpliv na zadovoljstvo z zaposlitvijo v SV in željo, da bi zaposleni ostali v tej službi. Izgorelost na delovnem mestu je visoko pozitivno korelirala s slabim zdravjem. Splošno zadovoljstvo z življenjem je visoko negativno koreliralo z nemočjo in odtujenostjo. Namera o zapustitvi delovnega mesta je negativno korelirala z zadovoljstvom z zaposlitvijo in z željo po tem, da bi ostali v SV. Splošna samoučinkovitost je visoko pozitivno korelirala z nadzorom. Tisti s pozitivnimi stališči do športa pogosteje uporabljajo preoblikovanje problema, sprejemajo realnost problemske situacije, stremijo k vključevanju v nove aktivnosti.
Masten Robert, Korenjak Jernej, Tušak Matej, Tušak Maks, Tkavc Suzana	Stres in izgorlost ter športno-rekreativna dejavnost pri vojaki, podčastnikih in častnikih Slovenske vojske	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji Matej Tušak ... et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	Proučiti stres, izgorelost in športno-rekreativno dejavnost pri pripadnikih SV	N=127 pripadnikov SV	Vprašalnik osebnostne čvrstosti, Lestvica zadovoljstva z življenjem, Lestvica splošne samoučinkovitosti, Splošni vprašalnik o zdravju, Vprašalnik o izgorlosti, Vprašalnik spoprijemanja s stresom, Vprašalnik o nameri o zapustitvi delovnega mesta, Stališčna lestvica odnos do športa	Zaposleni najbolj uporabljajo strategije reševanja problemov in logično analizo, najmanj pa strategije sprejemanja problema in emocionalnega zlitja. Odpornost na stres je največja pri vidikih izziv in nadzor,in manjša pri vidiku odtujenosti. Zaposleni so srednje zadovoljni z življenjem in se počutijo samoučinkovite. Najpogosteje športno aktivni so vojaki, sledijo podčastniki, nato častniki. Najbolj obremenjujoča dejavnika sta neustrezno plačevanje in neustrezno ocenjevanje uspešnosti. Podčastniki in vojaki izražajo namero o zapustitvi delovnega mesta v večji meri kot častniki.
Masten Robert, Žibret Vasja, Tušak Matej, Tušak Maks, Tkavc Suzana, Svetina Matija	Stres, izgorlost pri delu, zadovoljstvo z življenjem in zdravje, motivacija ter odnosi v povezavi z delom	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji Matej Tušak ... et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Mesec Jerica	Izgorelost na delovnem mestu - poklicna bolezen 21. stoletja : diplomsko delo	FDV	2008	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preveriti ali demografski dejavniki - spol, starost, izobrazba, zakonski stan, vodstvene naloge, delovno mesto, vplivajo na oceno izgorelosti; ali se kvaliteta delovnega okolja in izogrevanje povezujeta; ali se povezujeta izgorelosti in skrb za psihofizično zdravje	N=49; zaposleni v slovenskih organizacijah - Ministrstvo za zunanje zadeve, Biotehniški center Naklo - Srednja šola	anketni vprašalnik: prvi del - socialno-demografski podatki (spol, starost, izobrazba, zakonski stan, vodstvene naloge, delovno mesto); drugi in četrti del - ocenjevanje delovnih okoliščin in skrbi za psihofizično zdravje; tretji del - vprašanja o znakih izgorelosti	SOC-DEMOGRAF INDIKATORJI, preverjanje z regresijsko analizo: MZZ - noben indikator nima vpliva na izgorelost; BTŠ - vpliv spola na izgorelost (regres. koef = 0,55), ostali indikatorji nimajo vpliva. KVALITETA DELOVNEGA OKOLJA, preverjanje z regresijskim koef. MZZ (B= -0,70), BTŠ (B= -0,59) - višja kot je ocena kvalitete delovnega mesta, manjša je stopnja izgorelosti. SKRB ZA PSIHOFIZ. ZDRAVJE, preverjanje z regresijsko analizo. MZZ (B= -0,35), BTŠ (B= -0,40), srednje močan stat. vpliv, boljše kot je psifizično zdravje, manj posamezniki doživljajo posledice izgorelosti.
Meško Maja, Valentinčič Deborah, Mlinar Suzana, Meško Štok Zlatka, Karpljuk Damir	Razlike v gibalni dejavnosti, zdravstvenem stanju in življenjskem slogu glede na indeks telesne mase zaposlenih v Hitovi igralnici Park	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 53, št. 6 (2008), str. 44-53.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotoviti razlike v soc-demo spremenljivkah, spremenljivkah kakovosti življenja, gibalne dejavnosti, zdravstvenega stanja in življenjskega sloga zaposlenih v Hitovi igralnici Park glede na indeks telesne mase	N=251 zaposlenih v Hitovi igralnici park	anketni vprašalnik	M: več s povečano telesno maso (ITM 25-30: 45% M, 16% Ž), več zadovoljnih s svojo telesno težo (majhna razlika, 42% Ž, 44% M); med samskimi največ z ITM pod 18,49 (92%), med poročenimi polovica ITM med med 15-29,99 (55%); zaposlenimi za določen čas in preko študentskega servisa večji delež tistih z ITM pod 18 (23%, 39%), med zaposlenimi za nedoločen čas pa ITM 25-29 (90%); med ljudmi z vrednostmi ITM pod 18 prevladujejo kadilci (61%); debeli navajajo več težav z zdravjem (najpogosteje: utrujenost, bolečine v krčku, glavobol, bolečine v vratu), zaužijejo manj tablet; ITM nad 30: 17% sedeče delo, 50% delo s pogosto prisilno dežo; procent zadovoljnih s ponudbo možnosti za športne dejavnosti se viša z ITMjem, procent zadovoljstva s težo narašča z naraščanjem ITM-ja; stres: 46% občasno, 31% zelo redko, 16% pogosto, 7 % nikoli - z naraščanjem telesne teže narašča % ljudi, ki nikoli ne doživljajo stresa;
Meško Gorazd, Kos Urša, Smej Manuela, Remic Zoran, Šifrer Jerneja	Job satisfaction amongst prison employees	Social control in contemporary society - practice and research / The 7th Biennial International Criminal Justice Conference, Ljubljana, September 2008. - Ljubljana : Faculty of Criminal Justice and Security, 2008. - ISBN 978-961-6230-78-0. - str. 114-115.	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo z delom pri zaposlenih v zaporih	N=282 zaposlenih v zaporih (pazniki, inštruktorji, svetovalci)	anketni vprašalnik	Med razloge nezadovoljstva z delom sodijo: organizacijski postopki, pomanjkljiva oprema, časovni pritisk, konfliktna zahteva dela. Klima na delovnem mestu je v splošnem pozitivna.
Mihalič Renata	Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih : praktični nasveti, metodologija, interni akt in modelvposabljajanja za upravljanje in merjenje zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih, z ukrepi za večje zadovoljstvo pri delu in pripadnost organizaciji	Škofja Loka : Mihalič in Partner	2008	monografska publikacija	FAKULTETA				
Mihalič Zdenko	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa pri zaposlenih v NLB	N=26 zaposlenih v NLB (poslovalnica Seidlova in Škocjan) (80%Ž)	anketni vprašalnik	DEJAVNIKI: najpogostejši (pri večini pojavljanje običajno ali včasih): preobremenjenost, preveliko število delovnih nalog, pomanjkanje časa, razmišljanje o službenih težavah doma; SIMPTOMI: (pri večini včasih) težave s koncentracijo, preobremenjenost, fizična izčrpanost; SPOPRUEMANJE: (večina) zdrava prehrana, glasba, tv, prijatelji.
Mihelič Jasna	Organizacijska klima	Univ. Ljubljana, Fak. za upravo	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje organizacijske klime v preučevanem delu davčne uprave	N=55, zaposleni v Davčnem uradu Ljubljana (91% žensk)	anketni vprašalnik	ni izračunanih povprečij na dimenzijah, samo grafični prikaz št. odgovorov na vsako postavko - najmanj zadovoljni z nagrajevanjem, plačo, kariernimi možnostmi; ORGANIZIRANOST: večinoma se zavedajo odgovornosti in dolžnosti, večinoma poznajo pristojnosti; NOTRANJII ODNOSI: večinoma pri delu oddelki sodelujejo s seboj, VODENJE: vodje večinoma poskrbijo za nemoten potek dela ter učinkito opravljeno delo v postavljenih rokih, vodnje večinoma obravnavajo zaposlene enakopravno; NOTRANJE KOMUNICIRANJE IN INFORMIRANJE: delovni sestanki so velikega pomena a kvaliteten prenos info, uslužbenci so večinoma dobro informirani o storitvah, ki jih morajo nuditi davčnim zavezancem; MOTIVACIJA: večina uslužbenecv ni visoko motivirana zaradi dobrih delovnih pogojev; RAZVOJ KARIERE: večina zaposlenih se ne strinja, da so jim omogočene dobre kariernne možnosti; PRIPADNOST ORGANIZACIJI: večina meni, da o DU prevladuje mnenje, da je prijazna in učinkovita; POZNAVANJE POSLANSTVA: VIZIJE TER CLIEV: večina zaposlenih meni, da DU zagotavlja davčnim zavezancem kakovostne storitve, uspešno sodeluje z drugimi ustanovami javne uprave, in s pošteno ter nepristransko uporabo davčnih predpisov pomaga davčnim zavezancem pri izpolnjevanju njihovih davčnih obveznosti, STROKOVNA USPOSOBLJENOST IN UČENJE: večina meni, da so zaposleni pripravljeni deliti svoje znanje s sodelavci; NAGRAJEVANJE: večina se ne strinja, da se mesečni znesek, namenjen za uspešnost, dodeli glede na učinkovitost/je višina plače v osrzermerju z obremenjenostjo/so posebnosti dosežki ustrezno stimulirani; ODNOS DO KAKOVOSTI: večina se ne strinja, da je uveden enostni sistem merjenja delovnih obremenitev in kakovosti; ZADOVOLJSTVO PRI DELU: večina meni, da DU delavcu za opravljeno delo ne nameni poštenega plačila
Mlakar Joži	Fizično nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2008	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	predstavitev mobinga, dejavnikov, posledic, vloge vodje in managerja pri preprečevanju, podatkov Mednarodne organizacije dela (leto 2000), zakonodaje, primerov odločitev vrhovnega sodišča ob tožbah zaradi mobinga			

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Mlinar Suzana, Karpljuk Damir, Videmšek Mateja, Štihec Jože	Stres. 3.0[poglavje	Športna dejavnost medicinskih sester / uredniki Suzana Mlinar ... [et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo, 2008. - ISBN 978-961-6583-57-2. - Str. 58-76.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Primerjava vzrokov in pogostosti doživljanja stresa pri delu med medicinskimi sestrami in kontrolno skupino	N= 298 medicinskih sester, zaposlenih v intenzivnih enotah, starih 31-40 let, in 282 oseb kontrolne skupine	anketni vprašalnik	Redno in pogosto doživlja stres na delovnem mestu 58% medicinskih sester in 41% oseb kontrolne skupine. Kot vzroke doživljanja stresa navajajo medicinske sestre slabe medsebojne odnose v službi, prekomerno odgovornost, slabe delovne pogoje, premalo zaposlenih, majhen vpliv na reševanje problemov, nerazumevajočega vodjo. Občasno doživljajo službene stiske tudi doma, vendar v manjši meri kot kontrolna skupina.
Mlinar Suzana, Videmšek Mateja, Karpljuk Damir	Delovni pogoji in osebna ocena zdravstvenega stanja medicinskih sester, zaposlenih v intenzivnih enotah	Theory, research and practice - the three pillars of contemporary nursing care / [editors Brigita Skela Savič, Boris Miha Kautič, Jožica Ramšak Pajk]. - Jesenice : College of Nursing = Visoka šola za zdravstveno nego, 2008. - ISBN 978-961-91988-4-1. - Str. 161-172.	2008	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Raziskati, ali obstajajo razlike med medicinskimi sestrami in kontrolno skupino v delovnih pogojih in odnosu do zdravlja	N= 298 medicinskih sester v intenzivnih enotah UKC, povprečna starost 29 let; N= 305 kontrolnih oseb, žensk, starost 30 let	anketni vprašalnik	Medicinske sestre delajo glede na kontrolno skupino v posebnih pogojih (preko polnega delovnega časa, težko fizično delo). V oceni zdravstvenega stanja se skupini ne razlikujeta pomembno glede splošne ocene (81% sester vs. 77% kontrol ocenjuje svoje stanje kot dobro), glede zdravstvenih težav pa so medicinske sestre izpostavile pogostejše bolečine v nogah, v križu, glavoboli, slab apetit, čustvena izčrpanost, zaprtost, težave z nespečnostjo. Medicinske sestre v starostni skupini 31-40 let, poročene, neredno športno dejavne in živeče na vasi so najbolj izpostavljene stresu.
Mlinar Suzana, Videmšek Mateja, Karpljuk Damir	The sports activities and stress experienced by nurses employed at intensive care unit of the medical center	Sport, culture Conference, Bled, 22-25 May 2008. - Ljubljana : Faculty of Sport, 2008 ISBN 978-961-6583-60-2. - Str. 98.	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	analiza pogostosti doživljanja stresa in obremenjenosti z delom pri medicinskih sestrah	N=603	anketni vprašalnik, primerjava medicinskih sester s kontrolno skupino	medicinske sestre v primerjavi s kontrolno skupino pogostejše doživljajo stres, se redkeje rekreirajo in so manj obremenjene z delom; najpogostejše stres doživljajo medicinske sestre stare med 31 in 40 let, ki so bolj obremenjene z delovnimi problemi, delajo fizično in se ne rekreirajo
Močnik Kristina	Prisotnost mobinga v koroških zavodih in predlogi za preprečevanje mobinga	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva pri delu in prisotnosti mobinga v koroških javnih zavodih	N=81 zaposlenih v koroških javnih zavodih	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo ter odnosi med zaposlenimi; neg. vpliv na klimo: zahrbtnost, spletki; 33% želi zamenjati delovno mesto - največ zaradi preslabe plače (največ tistih, ki ne želijo menjati, zaradi dobrega počutja v kolektivu)
Molan Marija	Ko predolgo gorim, izgorim	Klinični center. - ISSN C500-2907. - Št. 1 (feb. 2008), str. 8-9.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Molan Marija, Molan Gregor	Psihična obremenjenost na delovnem mestu – pojavljanje, prepoznavanje in obvladovanje	Zdravstveno varstvo 2008 (47) 1	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti vzroke obremenitev, prevladujoče simptome, osebnostno strukturo, obrambne mehanizme pri preobremenjenih delavcih	N= 39 delavcev s področja storitvene-financijske dejavnosti, ki so bili identificirani kot preobremenjeni	Vprašalnik o običajni razpoložljivosti in počutju pri vsakodnevnem delu (VTP, Molan, 2001)	Med vzroki preobremenitev so se pokazali: delo, delovno okolje, je bilo vzrok obremenitev pri 26% delavcev, domače razmere, problemi v družini, odraščajoči otroci pri 36% delavcev, splošno zdravstveno stanje, tj. težave z zdravjem, kronične in hujše bolezni pri 38% delavcev. Delo kot vzrok preobremenjenosti ni bilo vezano večinoma na vsebino dela, temveč na psihične obremenitve: strah pred ukinitvijo delovnega mesta, pred razporeditvijo na drugo delo, neugoden delovni čas, neustrezen odnos njihovih nadrejenih. Obremenitve glede na spol: ženske so bile v povprečju bolj obremenjene, pokazala se je višja raven splošne utrujenosti, zaspčnosti, naveličanosti, depresivnega razpoloženja, stresa, nemotiviranosti. Prevladujoči simptomi: anksiozna simptomatika, prilagoditvene-psišosomatske težave (večja utrujenost). Prevladujoča struktura osebnosti (PIE): ambivalentna, zmerno socialno prilagodljiva, občutljiva struktura Prevladujoči obrambni mehanizmi: psišosomatski način reagiranja, intelektualizacija, negacija- kažejo na pripravljenost po soočanju s težavami, vendar tudi težnjo po somatizaciji, željo po podpori in socialnem razumevanju Raven doživite-manifestne anksioznosti nekoliko višja kot v populaciji. Dolgotrajne obremenitve poslabšajo počutje v anksiozno-depresivno sliko, dvig ravni prikrte anksioznosti. Preobremenjenost kot problem, ki zahteva ukrepanje, se je pokazala pri 18% od 219 zaposlenih v finančni dejavnosti.
Molan Marija, Molan Gregor	Psihična obremenjenost na delovnem mestu - pojavljanje, prepoznavanje in obvladovanje : prikaz preverjanja modela rh v realnem delovnem okolju = Workplace - related mental overload - occurrence, identification and management : RH-model verification in real work environment	Zdravstveno varstvo. - ISSN 0351-0026 Letn. 47, št. 1 (2008), str. 37-46	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza vzrokov preobremenjenosti pri identificirani skupini preobremenjenih delavcev	N=219 delavcev, ki opravljajo finančne storitve, vključeni v analizo počutja v delovnem okolju - izbranih 39 preobremenjenih delavcev	podrobnejša analiza, individualna obravnava preobremenjenih delavcev - izločeni glede na rezultate na VTP (vprašalnik o običajni razpoložljivosti in počutju pri vsakodnevnem delu) - izbrani delavci izpolnili osebnostne vprašalnike za identifikacijo sprememb vedenja (cornex), ravni anksioznosti (Spielberg), nezaovoljstva (PIE), depresivnosti (PIE), in načinov obrambnega reagiranja (ŽS)	VZROKI PREOBREMENJENOSTI: 38% težave z zdravjem, spremembe zdravstvenega stanja, kronične in hujše bolezni; 36% domače razmere, problemi v družini in odraščajoči otroci; 26% delo, delovno okolje in služba (strah, da bo ukinjeno delovno mesto, strah pred prerazporeditvijo na drugo delo - povezano z neustrežno izobrazbo, premalo delovne dobe, neugoden delovni čas, neustrezen odnos nadrejenih) = identificiran pomemben vpliv domačih razmer in problemov zunaj dela; pri ženskah v povprečju ugotovljeno slabše počutje, višja raven splošne utrujenosti, zaspčnosti, naveličanosti, depresivnega razpoloženja, doživetega stresa, nemotiviranosti; ambivtirane, zmerno prilagodljive, občutljive osebnosti, prevladujoč psišosomatski način obrambnega reagiranja, raven manifestne anksioznosti nekoliko višja kot v populaciji;

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Nalla Mahesh, Meško Gorazd	Organizational climate, job challenges, citizen cooperation, social networks and police officers	Social control in contemporary society - practice and research / The 7th Biennial International Criminal Justice Conference, Ljubljana, September 2008. - Ljubljana : Faculty of Criminal Justice and Security, 2008. - ISBN 978-961-6230-78-0. - str. 103-104.	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	Ugotoviti odnos med organizacijsko kulturo, strategijami spoprijemanja in delovnim zadovoljstvom pri policistih glede na velikost mesta	n= 995 respondentov		proučevali so, kako zaznave policistov glede podpore vodstva, socialne kohezije, in odnosov do državljanov razložijo delovno zadovoljstvo
Nerat Aleksandra	Analiza prisotnosti mobinga v podjetjih in predlogi izboljšav	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje prisotnosti mobinga v 3 slovenskih podjetjih	N=60 zaposlenih v 3 podjetjih (storitveno, trgovsko, proizvodno)	anketni vprašalnik	večina ocenjuje odnose kot vzdržne; nekoliko več jih je seznanjenih s pojmom mobing kot ne; 2/3 meni, da je mobing prisoten ali se pričena pojavljati; 1/2 meni, da stres vedno pogostje vpliva na kvaliteto dela; 3/4 (velekokrat) nezadovoljnih pri delu; podjetja se razlikujejo glede izobraževanja, prisotnosti na izobraževanjih, zaželjenosti prisotnosti strokovnjaka v podjetju, izkoristek svetovanja psihologa
Novak Dušan	Analiza obremenjenosti policistov območnih policijskih postaj na Policijski upravi Murska Sobota v obdobju od leta 1997 do leta 2006	Fakulteta za varnostne vede, LJ	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Analiza obremenjenosti policistov na območnih policijskih postajah na PU Murska Sobota na podlagi podatkov obravnavanih kaznivih dejanjih, obravnavanih prometnih nesrečah in kršitvah javnega reda in miru med 1997 in 2006		analiza poročil PU Murska Sobota in Generalne policijske uprave	Policisti so neenakomerno obremenjeni; premalo je prilagajanja števila sistemiziranih delovnih mest in števila obravnavanih operativnih zadev na posameznih PP. PU Murska Sobota je glede na ostale PU nadpovprečno obremenjena, saj je posamezni policist v 10 letnem obdobju obravnaval 7 operativnih zadev več kot je povprečje (45 zadev na sistemizirano delovno mesto policista) potreba po upoštevanju sorazmernosti med sistemiziranimi delovnimi mesti in obsegom operativnih zadev-enakomerna delovna obremenjenost policistov na po vseh policijskih postajah
Novak Dušan, Gorenak Vinko	Analiza obremenjenosti policistov z operativnim delom : študija primera : [povzetek]	Zbornik povzetkov / 9. slovenski dnevi varstvoslovja, Bled, 5. in 6. junij 2008. - Ljubljana : Fakulteta za varnostne vede, 2008. - ISBN 978-961-6230-77-3. - Str. 38-39	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	Raziskati obremenjenost policistov območnih policijskih postaj na PU Murska Sobota v obdobju 1997-2006		analiza statističnih podatkov o obravnavanih kaznivih dejanjih, prometnih nesrečah, kršitvah javnega reda in miru	Policisti so neenakomerno delovno obremenjeni, na nekaterih policijskih postajah imajo pomembno več operativnih zadev. Ni opaznega prilagajanja sistemiziranih delovnih mest številu obravnavanih operativnih zadev.
Novak Maja	Stres pri poklicnih gasilcih	Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti vrste in pogostost stresnih situacij, ki jih doživljajo poklicni gasilci in načine spoprijemanja z njimi, kateri so napovedni dejavniki subjektivnega stresa in depresivnosti	97 poklicnih gasilcev iz 7 poklicnih enot v Sloveniji, povprečna starost 37,2 leti	Vprašalnik stresnih dogodkov na delovnem mestu, lestvica stresnih dogodkov izven delovnega mesta, vprašalnik spoprijemanja s stresom (COPE inventory), vprašalnik emocionalnih načinov spoprijemanja (EAC), lestvica vplivov dogodkov (IES-R), lestvica depresivnosti (CES-D)	Za gasilce so najbolj stresne situacije, kjer so poškodovani otroci, kjer je verjetnost, da sebe smrtno poškodujejo in prisostvovanje smrti sodelavca na delovnem mestu. Med načini spoprijemanja je nekonstruktivno spoprijemanje pozitivno koreliralo s subjektivnim stresom, depresivnost ni korelirala z nobenim načinom spoprijemanja. Pri poklicnih gasilcih ni prišlo do negativnih posledic stresa na delovnem mestu v zadnjih 3 mesecih. Subjektivni stres so napovedali zgolj stresni dogodki izven delovnega mesta in nekonstruktivni načini spoprijemanja.
Pahorec Brigita	Stres pri komercialistih v Gorenju d.d.	Doba, Evropsko poslovno izobraževalno središče, Višja strokovna šola, Maribor, Komercialist	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Pance Tanja	Motiviranje in nagrajevanje zaposlenih v grafičnem podjetju	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje motiviranja in nagrajevanja v grafičnem podjetju	N=11 zaposlenih (9 M, 2Ž) v grafičnem podjetju	anketni vprašalnik	povprečen odnos vodstva do zaposlenih, večina zdovoljnih z nadrejenim; večinoma motiviranje s plačanimi nadurami; večin nezadovoljnih s sistemom motiviranja in nagrajevanja v podjetju; zadovoljstvo z motivacijskimi dejavniki: najnižje (1,7-2)-plača, možnost izobraževanja in usposabljanja, razvoj kariere, pohvala; najvišje (ok.3):odnosi s sodelavci, vodjo, delovni pogoji
Pantič Nina	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne sekretarje Leila	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	različne definicije stresa, vzroke zanj, posledice, strategije za premagovanje na ravni posameznika, organizacije			
Pavlin Alenka	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	stopnja stresa pri zaposlenih	N=32 zaposlenih	anketni vprašalnik	večina poroča, da redko ali nikoli: razmišlja doma o težavah pri delu, pri delu ne čuti več zadovoljstva, se težko odloča, čuti fizično in čustveno izčrpanost, se teko zbere, je manj učinkovita, napetosti v komunikaciji z drugimi, po potrebi delo prenese na druge; polovica jih pogosto ali vedno v službo hodi le zaradi plače
Pavlovec Darja	Izorevanje kot posledica stresa na delovnem mestu poslovnega sekretarja	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov izorevanja pri poslovnih sekretarjih v SV SLO	N=20 poslovni sekretarji	anketni vprašalnik	dejavniki stresa: podaljševanje delovnega časa, krajšanje rokov, povečevanje obsega dela, napeti odnosi s sodelavci in nadrejenimi; 75% bi prepoznalo simptome izorevanja, večina meni, da izorevanje neg.vpliva na komunikacijo; sproščanje: rekreacija, sprostitvene tehnike; podjetje ne organizira tečajev za zmanjševanje stresa,
Pavišič Vlasta	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v strežbi v izc perla	N=47 zaposlenih v IZC perla (73% vseh zaposlenih)	anketni vprašalnik	srednje zadovoljstvo z večino dejavnikov; največje nezadovoljstvo (cca 40-60%) z možnostjo napredovanja, obveščenostjo o dogodkih v organizaciji, ugledom dela, zahtevnostjo dela, plačo; največje zadovoljstvo (cca 40-60%) Z: odnosi s sodelavci, stalnostjo zaposlitve, varnostjo dela, neposrednim vodenjem, zanimivostjo dela; največji dejavniki stresa (cca 60% ali več vedno ali pogosto povzroča stres): plača, neustreznost nagrajevanja, nejasna merila za uspeh, dolgotrajni delavnik, prevelike zahteve in nerealni cilji, medosebni odnosi, delovne razmere; najpogostejši simptomi stresa (cca 40% vedno ali pogosto): izčrpanost, občutek manjvrednosti; spoprijemanje: najpogostejše šport, pogovor, spanje, druženja, izleti , delo na sebi; skrb organizacije za zaposlene: včasih , redko ali nikoli (70-90%) nagrajevanje , varstvo otrok , razjasnjevanje pristojnosti zaposlenim, zmanjševanje negotovosti, fleksibilni delovni čas, ekonomska varnost, pomoč ob težavah, usposabljanje za dobro opravljanje dela
Pečnik Bojana	Motivacija zaposlenih v podjetju "Sonce"	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti pomembnost in izpolnjenost motivacijskih dejavnikov za zaposlene v podjetju Sonce	N= 30 zaposlenih v podjetju Sonce, 54% zaposlenih starih 34-45 let, večina žensk s SS izobrazbo	anketni vprašalnik	80% zaposlenim so najpomembnejši plača, stabilnost zaposlitve in dobri odnosi s sodelavci, manj pomembni pa sta pohvala vodje in sodočlanje pri delu.Izpolnjenost motivacijskih dejavnikov pri delu: ugoden delovni čas (28% zaposlenih), varnost pri delu (20%), višina plače, dobri odnosi, dobri delovni rezultati (6% zaposlenih).
Petek Renata	Stres na delovnem mestu računovodje	Višja strokovna šola Academia Maribor	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Petrč Tamara	Stres in izorevanje na centrih za socialno delo [Elektronski vir] : (študija primera: Centar za socialnu skrb Rijeka)	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Primer je na centru za socialno delo v Reki, Hrvaška			

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Petrica Laura	Mobbing - nasilje na delovnem mestu	Varnost bolnikov in oseba v onkologiji in onkološki zdravstveni negi / Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v onkologiji, 35. strokovni seminar, Rogla, 27. in 28. 3. 2008. - Ljubljana : Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v onkologiji pri Zbornici zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zvezi društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2008. - ISBN 978-961-6424-68-4. - Str. 49-55.	2008	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Pevce Darja	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Pintarič Dunja	Nagrajevanje zaposlenih kot način motiviranja v podjetju Diamant	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza nagrajevanja v podjetju diamant (steklarstvo)	N=31 zaposlenih v podjetju diamant	anketni vprašalnik	zaposleni si želijo več denarnih nagrad, predvsem višje plače (večina ne pozna sistema določanja plač ali ga pozna slabo), želijo si več povratnih info o opravljenem delu, več pohval za opravljeno delo
Pirc Suzana	Motivacija in zadovoljstvo zaposlenih v SŽ - ŽGP Ljubljana	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	motivacija in zadovoljstvo v SŽ - železniško gradbeno podjetje	N=102 zaposlena (84% M)	anketni vprašalnik	motivacija: vse dejavnike motivacije ocenjujejo kot zelo pomembne (dobri delovni pogoji, možnost napredovanja, samostojnost pri delu, razporeditev delovnega časa, stalnost zaposlitve, možnost izobraževanja, odnosi s sodelavci, zanimivost dela, odnosi z nadrejenimi, nagrade za uspešnost, višina plače); zadovoljstvo: najvišje s stalnostjo zaposlitve, sodelavci in delom; najnižje z obveščenostjo o dogodkih v podjetju, podpoprečno tudi z možnostmi izobraževanja, napredovanja, delovnim časom, delovnimi pogoji in vodstvom podjetja
Planinec Katarina	Problemi pri vodenju bolniškega staleža	Družinska medicina. - ISSN 1581-6605 Letn. 6, supl. 5 (2008), str. 106-113.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				Predstavitev zakonskih podlag za bolniški stalež, pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja
Plut Renata	Dejavniki stresa zaposlenih v živilskih prodajalnah na Dolenjskem	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa v živilskih prodajalnah	N=62, zaposlene v živilskih prodajalnah na dolenjskem (95%ž, večina s poklicno ali SŠ, polovica z delovno dobo 20-30 let)	anketni vprašalnik	delo ni cenjeno, zaslužek ni primeren, ni dovolj časa za kakovostno opravljanje nalog, delo z ljudmi stresno, opravljajo tudi delo, ki bi ga lahko opravil nekdo z nižjo izobrazbo, deo polno stresnih situacij in fizično naporno; dobri odnosi; stres povzročajo: nezadostno nagrajevanje in motiviranje, delo ob nedeljah in praznikih, delo več stvari hkrati, delo ostane nedokončano, resne posledice napak in nepozornosti, strah pred premešanjem v drugo enoto, deljen delovni čas, slabe možnosti napredovanja, pmanjkanje podpore pri nadrejenih, nepoštno ocenjevanje in napredovanje, napake kaznovane, nezmožnost organizirati lastno delo, zahtevne stranke, strogi državni predpisi, ipd.; 72% razmišljalo o menjavi delovnega mesta; zmanjšanje stresa: več zaposlenih, v prostem času pozabiti na službo
Podgoršek Simona	Stres in njegove posledice v organizaciji	Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Poharc Ksenija	Mobing	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	mobing v banki celje	N=30 zaposlenih	anketni vprašalnik	mobing pojmujejo kot obliko nadlegovanja - 63% zaznali mobing v podjetju, od tega 50% kot žrtve (najpogosteje šikaniranje in verbalno nasilje s strani sodelavcev; najpogosteje povedali prijatelju); večina meni, da so delavci premalo poučeni o problematiki
Pohorec Brigita	Stres pri komercialistih v Gorenju d.d.	Doba, Evropsko poslovno (izobraževalno) središče, Višja strokovna šola, Maribor, Komercialist.	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Polič Marko	Psihološki vidiki obvladovanja stresnih obremenitev pri opravljanju nalog v tujini	Biten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 Letn. 10, št. 2 (jul. 2008), str. 103-119.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	Kako se osebnostne dimenzije, odpornost proti stresu, stopnja življenjske stresnosti, kohezivnost in vzdušje v enoti povezuje s psihičnim blagostanjem in osebnostno čvrstostjo pri pripadnikih mirovnihi misli.	Udeleženci, ki so se do julija leta 2006 udeleževali misli v Bosni in Hercegovini (74), na Kosovu (80), v Afganistanu (8), Albaniji (2), Jordaniji (4), Makedoniji (6) ter Vzhodnem Timorju (2), za 23 posameznikov pa nimamo podatka, kje so sodelovali. Med vojakov različnih činov, 73 policistov in osem gasilcev. 186 M, 15 Ž . Povprečna starost je bila 35,86 leta (standardni odklon 7,23); Vprašalnike so udeleženci izpolnjevali en teden ali največ tri tedne po vrnitvi z misije	vprašalnik o vzdušju v enoti, vprašalniki samospoštovanja (SCSL-R – Taffarodi in Swann 1995), osebnostne čvrstosti (DRS-II – Sinclair in Oliver 2003), velikih pet faktorjev osebnosti (BFI – John, Donahue in Kentle 1991), zadovoljstva z življenjem (SWLS – Diener, Emmons, Larsen in Griffin 1985), pozitivnega in negativnega afekta (PANAS – Watson, Clark in Tellegen 1988), optimizma (LOT-R – Scheier, Carver in Bridges 1994) ter lestvico splošne samoučinkovitosti (Schwarzer in Jeruzalem 1995), vprašalnik odnosa do mirovne misije, kohezivnost enote,	Motivacija za udeležbo na mirovnihi operacijah: nabiranje izkušenj, finančni razlogi, ugled Slovenije; razlogi za odhod niso pomembno povezani z blagostanjem, kot ga meri lestvica zadovoljstva z življenjem in splošni vprašalnik o zdravju. tudi priprave na odhod na mirovne operacije se ne povezujejo pomembno z blagostanjem.odnos do mirovnihi operacij korelira z blagostanjem. kohezivnost v enoti je povezana s kazalci blagostanja, vzdušje v enoti pa ne. Pokazala se je razmeroma nizka stopnja skrbi in težav med udeleženci misije (stresni vplivi niso prišli do izraza v raziskavi) V raziskavi so zajeli več spremenljivk, ki zadevajo osebnostne dimenzije, odpornost proti stresu, stopnjo življenjske stresnosti in psihično blagostanje. Omenjene spremenljivke skoraj vse pomembno korelirajo.Korelacije z življenjsko stresnostjo kažejo, da je ta jasno pozitivno povezana z nevroticizmom in znaki nižjega psihičnega blagostanja ter nižje osebne čvrstosti,negativno pa z drugimi temeljnimi osebnostnimi lastnostmi, samospoštovanjem,samoučinkovitostjo in znaki višjega psihičnega blagostanja ter osebne čvrstosti.Kaže se visoka povezanost med osebnostjo, osebno čvrstostjo in psihičnimblagostanjem, ki so vsi tudi substancionalno negativno povezani s stresnostjo.Regresijske analize so pokazale, da lahko na podlagi informacije o osebnosti,osebni čvrstosti in stresnosti v 70 odstotkih napovemo psihično blagostanje posameznika. Po pričakovanju sta generalni faktor osebnosti in osebne čvrstosti pozitivno povezana, generalni faktor stresnosti pa negativno povezan s psihičnim blagostanjem oziroma zdravjem. Pokazalo se je tudi, da lahko potrdimo veljavnost modela, ki predpostavlja vzročni vpliv osebnosti, osebne čvrstosti in stresnosti na psihično blagostanje. Vendar pa veljajo tudi modeli, ki predpostavljajo povratni vpliv psihičnega blagostanja na druge latentne sklope, in modeli, ki predpostavljajo druge medsebojne vzročne povezave. Psihično blagostanje in zdravje sta torej odvisni tako od notranjih (osebnostnih) kot zunanjih dejavnikov, med slednjimi zlasti od stresnosti življenjskih položajev.
Popović Ljubinka	Vpliv organizacijskega komuniciranja na zadovoljstvo zdravstvenih delavcev pri delu	Fakulteta za management	2008	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza komunikacije v zdravstveni ustanov	N=537 zdravstvenih delavcev v splošni bolnišnici NM	anketni vprašalnik	organizacijsko komuniciranje pojasnilo 22,4% (12% komuniciranje med sodelavci, 10% komuniciranje z okoljem, 1% komuniciranje z nadrejenimi) zadovoljstva zdravstvenih delavcev; poz. Korelacija med horizontalnim in vertikalnim komuniciranjem, komuniciranjem z okoljem in zadovoljstvom z delom; zdravstveni delavci predvsem pozitivno ocenjujejo komunikacijo z bolniki in svoji bolnikov; razlike med poklicnimi profili - zdravniki najbolj poz. ocenjujejo komunikacijo z nadrejenimi in sodelavci ter zadovoljstvo z delom, najslabše ocene dajejo srednje medicinske sestre in zdravstveni tehniki

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Potočnik Albina	Navidezni kupec - vir stresa na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava stališč in izkušenj povezanih z navideznim nakupovanjem	N=107 zaposlenih v različnih poslovalnicah (špar, tuš, mercator, banka celje, NLB, mobitel) v žalcu, celju, velenju	anketni vprašalnik	ok. 70% navidezno nakupovanje ocenjuje kot stres na delovnem mestu - ki tudi vpliva na motivacijo za delo
Praznik Mojca,	Fluktuacija zaposlenih v varnostnih službah : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza fluktuacije v podjetju, ki se ukvarja z zasebnim varovanjem		analiza statističnih podatkov (2004-2006)	stopnja fluktuacije v letih 2004 do 2006: od 22 do 24%, poglobljena analiza dejavnikov ni uspela, ker je podjetje prekinilo sodelovanje
Pregl Irena	Vpliv motivacije zaposlenih na poslovni uspeh družbe	DOBA, Visoka poslovna šola	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje motivacije in njene povezanosti s poslovnim uspehom v družbi granit	N=80, zaposleni v podjetju Granit (gradbeni material) - 80%M	anketni vprašalnik	večini se zdijo vsi dejavniki dela pomembni, najbolj še: odnos s sodelavci, zaupanje nadrejenemu, višina plače, zanimivo delo, zanimivo delo, samostojnost pri delu; pomembni motivacijski dejavniki še: gibljivost del plače, napredovanje, pohvala za opravljeno delo, možnost dodatnega izobraževanja; ZADOVOLJSTVO: zadovoljni z varnostjo zaposlitve, možnostjo napredovanja, medsebojnimi odnosi, zanimivostjo dela, manj zadovoljni s finančnim vidikom dela in pohvalami; zgolj četrtina zadovoljna s plačo glede na vložen trud; 70% zadovoljnih z delom
Pucer Silvana	Analiza kadrovske funkcije v Banki Koper, d. d. : diplomska naloga	Diplomska dela, Fakulteta za management	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza kadrovske funkcije v Banki Koper		predstavitev kadrovske funkcije na praktičnih primerih iz banke	ORGANIZACIJSKA KLIMA: SIOK 2002 kaže, da je klima nekoliko pod sloj povprečjem, 2005 bolje ocene posameznih dimenzij klime; MOTIVACIJA IN NAGRAJEVANJE: varabilni del plače na podlagi ocene delovne uspešnosti, možnost letovanja v počitniških stanovanjih, udeležba v rekreaciji; FLUKTUACIJA: od 2002 do 2005 se giblje od 3,7% do 5,7% - vzroki: deljen delovni čas, plača; KOMUNIKACIJA: predvsem vertikalna, zapostveni nezadovoljni s količino in kakovostjo pridobljenih info, letni pogovori vodje s podrejenimi, tedenska srečanja direktorjev sektorjev, tedenski sektorski sestanki; IZOBRAŽEVANJE: povečanje v letu 2006, zaposleni povprečno na 2,7 izobraževanjih
Radošević Sanja	Stresni dejavniki pri različnih vrstah dela	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa na različnih delovnih mestih	N=64 zaposlenih, 4 skupine (vsaka 16): vodilni, računovodje, proizvodni, zdravstveni	anketni vprašalnik, intervju	največji dejavniki stresa (povpr. od 3,5 - 4,5): v zdravstvu: zahtevno delo, odgovornost, strah pred napako, veliko dela prek polnega delovnega časa; pri računovodjih: kratki roki za izvedbo nalog; menedžerji: delo preko polnega delovnega časa, kratki roki, neskladje med družino in delom; proizvodnja: zahtevne in odgovorne naloge, kratki roki
Ramsak Mojca	Mobing, opravljanje in obkroževanje na delovnem mestu : zabava ali psihološko nasilje?	Prostori soočanja in srečevanja / uredila Rajko Muršič in Katja Hrobat. - Ljubljana : Znanstvena založba Filozofske fakultete, Oddelek za etnologijo in kulturno antropologijo, 2008. - Zbirka Zupaničeva knjižnica ; št. 26. - ISBN 978-961-237-266-8. - Str. 107-128.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	predstavi mobing teorije + izjave mobiranih, zbrane od 2005 do 2007 (opis mobinga v različnih slo delovnih okoljih, ki zahtevajo visokošolsko izobrazbo		kvalitativna metoda: intervju	nereprezentativen vzorec; poudarek na opravljanju in obkroževanju kot anjpopogostejših oblik mobinga
Raspotnik Tanja	Absentizem in fluktuacija v Gimnaziji Litija : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza fluktuacije in absentizma v gimnaziji litija	N=20 zaposlenih v gimnaziji	analiza statističnih podatkov za 2004-2007, anketni vprašalnik	ABSENTIZEM: ustrezno visok - od 1,5% do 4,5%, največ v zimskih mesecih, več žensk, najpogosteje zaradi bolezni;; FLUKTUACIJA: 75% včasih razmišlja, da bi se zaposlili kje drugje; predlagajo izboljšanje organizacije v zavodu, višjo plačo, zmanjšanje tempa dela, upoštevanje predlogov, vzroki za fluktuacijo - pretek pogodbe za določen čas (nadomeščanje zaposlenih, ki so na porodniški); večina zadovoljna z delom
Ratkajec Tihomir	:Vpliv psihosocialnih dejavnikov dela in homocisteina na ishemično bolezen srca moških delavcev v Sloveniji : [doktorska disertacija]	Univ. Ljubljana, Medicinska fak.	2008	doktorska disertacija	FAKULTETA	že dvakrat opisano!		anketni vprašalnik	
Repe Branko	Potrebe policistov po psihosocialni pomoči zaradi stresa na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	opiše izsledke analize psihosocialnega statusa in delovnih razmer delavcev policije (Umek, 1993), navedba virov psihosocialne pomoči: 3 specializirani psihologi - priprava na obvladovanje konfliktov, program poravnavanja s stresom			izpostavljeni stresorji: hitre spremembe zakonodaje, ki jim je težko slediti (napake v postopkih do državljanov); vsaj enkrat mesečno razporejeni v program izobraževanja in telesne aktivnosti, na njem, da skrbijo za psihofizično zdravje
Repše Nataša	Obvladovanje stresa na delovnem mestu	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa v podjetju Dars	n= 46 zaposlenih v podjetju Dars d.d., na Cestinski postaji Dob, 83% žensk, 46% zorca starega do 30 let, 58% s SŠ izobrazbo		Večina zaposlenih ocenjuje delo kot raznoliko in razgibano, vendar tudi polno napetosti in izzivov. Za več kot polovico zaposlenih predstavljajo stresne dejavnike organizacijska kultura in struktura in opredelitev vlog v organizaciji. 61% se počuti preobremenjene z delom, najpogostejši simptomi stresa pa so: napetost pri delu, raztresenost, upad imunskega sistema, utrujenost, težave s koncentracijo. Spoprijemanje s stresnimi obremenitvami pri delu: določitev dosegljivih ciljev, pogovor z vodstvom in sodelavci, premišljeno odločanje (pri cca 75-60% zaposlenih). Skrb za sprostitve v prostem času: redna rekreacija (56%), druženje s prijatelji (46%). Skrb podjetja za spoprijemanje s stresom: cca 70% jih meni, da podjetje nudi potrebna usposabljanja, premalo pa je ukrepov, da bi zaposleni razumeli svoje pristojnosti in dolžnosti, premalo fleksibilnega delovnega časa, ekonomske varnosti delovnega mesta in razpoložljive pomoči v primeru težav.
Rizmal Bogomila	Iz gorevanje na delovnem mestu : diplomsko delo	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti dejavnike izgorovanja na delovnem mestu v banki Celje	N= 27 zaposlenih v banki, 24 žensk, s SŠ, visoko šolo, večina 5-15 let delovne dobe, starih 26-50 let		Preko 90% jih doma sicer razmišlja o službenih težavah, večina pa jih je zadovoljnih z delom. Večina nima posebnih psihosomatskih težav in se znajo sprostiti doma od službenih obveznosti.
Rizvič Mateja	Fluktuacija in absentizem v podjetju Gradalis, d. o. o. : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	fluktuacija in absentizem v podjetju gradalis (upravljanje večlastniških objektov)	N=24 zaposlenih (večina SŠ izobrazbo)	anketni vprašalnik	BS 2007: 65% poškodbe izven dela, 34% bolezni; delo večina ocenjuje kot zanimivo, naloge kot primerne, zadovoljni z delovanjem vodstva, povratnimi info o delovnih dosežkih, nezadovoljstvo z ugodnostmi pri delu, možnostjo napredovanja; večina si večina si v naslednjem letu ne bo poskušala iskati nove zaposlitve; večina se ne bi zaposlila v podjetju še enkrat ob nižji plači
Robida Boštjan	Zadovoljstvo zaposlenih pri delu v podjetju Radeče papir d.d. : diplomska nalog	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih v Radeče papir	N=152 zaposlenih v radeče papir (66%M)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	visoko zadovoljstvo (3,38) : sodelavci; srednje zadovoljstvo (2,5-3,5) : z delom, delovnim časom, stalnostjo zaposlitve, neposredno nadrejenim, statusom v organizaciji, možnostjo stimulacije; nizko zadovoljstvo (1,9-2,4): plača, vodstvo organizacije, možnost napredovanja, delovni pogoji

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Institucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Roblek Karmen	Prepoznavanje in soočenje s stresom na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	primejava doživljanja stresa na delovnem mestu pri moških in ženskah	N= 74 zaposlenih (50% m, 50%ž)	anketni vprašalnik	majhen vzorec; ni pomembnejših razlik med pogostostjo doživljanja stresa (večina občasno ali pogosto); utrujenosti zaradi odgovornega dela, kakovostnega opravljanja dela, izčrpanosti; oboji kot najbolj izražene dejavnike stresa navajajo: časovne roke, preobremenjenost in slabo organiziranost dela, pritiske s strani drugih ljudi, težave s sodelavci, fizične pogoje; oboji največji vpliv stresa na zbranost, sprejemanje odločitev, razdražljivost; spoprijemanje - več žensk pozitivno mišljenje, ukvarjanje s hobiji
Robnik Sonja	Trpinčenje na delovnem mestu : rezultati raziskave Sindikata bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce	Ljubljana : Sindikat bančništva Slovenije, 2008	2008	monografska publikacija	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	trpinčenje pri zaposlenih v banki (raziskava sindikata bančništv slo)	N=232 zaposlenih v slo bankah (84%ž)	anketni vprašalnik	30% se dobro počuti, z veseljem hodi v službo (med žrtvami trpinčenja le 3%), 30% se ne počuti dobro v službi; s psihosocialno klimo zadovoljna polovica (med žrtvami 23%), 70% zadovoljnih z delom, ki ga opravljajo; na dobro počutje negativno vpliva: tožarjenje in prilživanje nadrejenim, neenakost glede različne vrednosti osnovne plače za isto delo (20%), nepravilnost pri delitvi variabilnega dela plače; TRPINČENJE: 15% stalna žrtev, 11% občasna žrtev, 27% opazilo pojav; 13% žrtev v preteklosti; polovica meni, da vodilne osebe občasno izvajajo psihične pritiske, ustrahovanja , šikaniranja nad večino zaposlenih kot način vodenja; najpogostejše doživete oblike: preprečevanje normalne komunikacije, napadi in onemogočanje kakovostnega dela (27%), napadi na ugled žrtve (19%), najpogostejše trpinčile prvi neposredni vodja (38%), direktor višje organizacijske enote (27%); najpogostejše posledice pri cca 10%: pobitost, nespečnost, depresija, težave s koncentracijo - psihosomatske težave v pol leta pred anketiranjem doživljale vse žrtve, več kot polovica žrtev v bolniškem staležu zaradi doživljanja trpinčenja, več kot polovica žrtev imela psihične težave; posledice trpinčenja v delovnem okolju: vsaka peta žrtev klicana pogostejše klicana na zagovor k nadrejenemu ali ji ni bil izplačan variabilni del plače, vsak sedma doživljala grožnje z odpovedjo; dobra tretjina za trpinčenje ni povedala nikomur, najpogostejše povedali zdravniku; med vzroke najpogostejše uvrščajo vodja ne pozna osnov vodenja skupine in diktatorski način vodenja, negativni značaj izvajalcev in nizek nivo organizacijske klime
Rogelj Gordana	Analiza morebitne prisotnosti psihičnega nasilja v javnem podjetju Mariborski vodovod d. D	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje ali je mobing prisoten v podjetju mariborski vodovod	N=46, zaposleni v podjetju mariborski vodovod (skupaj 163 zaposlenih)	anketni vprašalnik	najbolj izstopa: ogrožanje osebnega ugleda in ogrožanje izražanja in sporazumevanja; vzroke napogostejše pripisujejo: soočanju z visoko postavljenimi cilji, nezdravi tekmovalnosti med zaposlenimi; ob pojavu mobinga bi spregovorila polovica anketiranih,
Rolič Marjetka	Ovladovanje stresa menedžerjev v podjetju : s primerom Gozdnega gospodarstva Postojna : magistrsko delo	Univ. V Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2008	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Roljič Nenad	Izboljšanje delovanja delovnega teama v podjetju Libona d.o.o.	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza dela v delovnem teamu v podjetju Libona (nepremičninska dejavnost)		opisna, kvalitativna analiza stanja - poteka in medsebojnih odnosov pri teamskem delu	
Roman Vodeb	Izgorevanje učiteljev v luči libidinalne ekonomije	Didakta. - ISSN 0354-0421. - Letn. 18/19 (dec. 2008), str. 24-32.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Rožman Sara	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu	Družba in vrednote / Slovensko sociološko srečanje 2008, Piran, 26.-28. oktober. - [S. l.] : Slovensko sociološko društvo, [2008]. - Str. 5.	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Rubin Mateja	Absentizem in fluktuacija v podjetju Prevent : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Rutar Katja	Mobing - psihično nasilje na delovnem mestu	Fakulteta za upravo, LJ	2008	diplomska naloga (1. bolonjsk stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje mobinga v izbranem podjetju	N=8, vsi zaposleni iz obravnavanega podjetja trgovinske in storitvene dejavnosti	anketni vprašalnik; rezultati na deskriptivni ravni	zadovoljstvo z opravljanjem dela, odnosi na delovnem mestu, 75% pozna pojem mobinga (televizija, časopis, prijatelji), 87% ocenjuje, da mobing ni prisoten v delovni sredini in so nadrejeni pripravljeni k reševanju stanja (ni hče ne poroča o napadih na: možnost komuniciranja/socialne stike/socialni ugled/kakovost delovne in življenjske situacije/zdravje) - 2 zaposlena doživela mobing s strani nadrejenega, po pomoč k sodelavcu in nadrejenem
Sačar Mladen	Trpinčenje na delovnem mestu	Les. - ISSN 0024-1067. - Let. 60, št. 6 (2008), str. 252-254.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Safran Mateja	Povezanost organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih v zavarovalniški družbi	N=30 zaposlenih v zavarovalniški družbi X	vprašalnik SIOK	ORGANIZACIJSKA KLIMA: najvišje ocenjene dimenzije (3,5-3,8): pripradnost organizaciji, motivacija in zavzetost, odnos do kakoosti, inovativnost in iniativnost; najnižje ocenjene dimenzije (2,5-2,7):razvoj kariere, notranji odnosi, nagrajevanje, notranje komuniciranje in informiranje ; ZADOVOLJSTVO: najvišje: status v organizaciji, najnižje: delovni pogoji, neposredno nadrejeni
Schiffner Urška	Stres in izgorelost na delovnem mestu v šoli : diplomska naloga	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Sekne Tomislav	Izgorevanje na delovnem mestu : diplomsko delo	B&B, višja strokovna šola, program Promet	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo zaposlenih na posameznih področjih dela v podjetju Savatech d.o.o.	N= 29 zaposlenih, v oddelku Logistika in prodaja, Savatech d.o.o., večinoma poklicna ali srednja šola, večji del stari 41-50 let	anketni vprašalnik	Najbolj obremenjujoči vidiki dela: pogoste motnje pri delu, najmanj so zadovoljni s priložnostmi za napredovanje, povisicami, nejasna merila za napredovanje. Odnosi v podjetju so dobri.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Selič Polona - vodja projekta	Študija vedenja, odzivov in počutja pripadnikov Slovenske vojske v mirnodobnih okvirih in na vojaških misljah z vidika stresa in izgovorjanja : zaključno poročilo o rezultatih opravljenega raziskovalnega dela na projektu v okviru Ciljnega raziskovalnega programa (CRP)	Ljubljana : Medicinska fakulteta, 2008	2008	končno poročilo o rezultatih raziskav	FAKULTETA	Katere psihološke dejavnike je mogoče identificirati pri vojaki, ki poročajo o slabšem biopsihosocialnem blagostanju, dosegajo višje vrednosti izgovorjanja in so posledično manj učinkoviti/motivirani za delo. Identificirati dejavnike tveganja in zaščite glede prebivanja travmatične situacije v kontekstu vojnih ali mirnodobnih razmer s poudarkom na osebnostnih potencialih (osebnostna struktura, coping mehanizmi), doživljanju pomembnih medsebojnih interakcij in odnosu do PAS	N= 390 pripadnikov SV, 342 moških, 48 žensk, povprečno starih 30,73 +/- 7,61 let	Vprašalnik za samooceno zdravstvenega stanja, EPQ-R, Načini spoprijemanja s stresom, Izgovorjanje, Zadovoljstvo pri delu, Spoprijemanje s posebnimi obremenitvami (Vprašalnik MINI, Lestvica samospoštovanja Rosenberg, polstrukturirani intervju glede značilnosti razvojnega obdobja)	Rezultati potrjujejo izhodiščno hipotezo, da je izgovorlost razlikovalni dejavnik med skupinama bolj in manj zdravih preizkušancev. Vojaki na misljah niso pomembno bolj izpostavljeni obremenjujočim življenjskim okoliščinam in postravmatskemu stresnemu sindromu. Razlike med skupinama bolj in manj zdravih pojasnjuje delno osebnostne značilnosti in psihosomatska naravnost, delno nezadovoljstvo z delom, pri čemer se lahko depresivnost in zaskrbljenost pojavita kot povodi ali posledica pri depersonalizaciji. Vojaki v skupini manj zdravih so starejši, imajo pogostejše in težje poškodbe. Za skupino udeležencev misli so značilni splošno nezadovoljstvo, cinizem, mačizem, nezaupanje. Neugodna kombinacija pasivnosti in prevelike impulzivnosti (kjer gre za poskus uravnotežanja z zmanjšano odzivnostjo na vsakodnevne dražljaje in pretiranim odzivanjem na določene dražljaje)-lahko povzroča disfunkcionalnost. Predlogi sprememb: spremembe pri upravljanju človeškega kapitala v SV, tako da se krepi poklicna identiteta, blaži konfliktnost/nejasnost poklicnih vlog, povečati kompetence vodij izbirni postopek za sprejem v SV dopolniti s testom temeljnih osebnostnih lastnosti, izločiti kandidate, ki presegajo normirane vrednosti za nevroticizem in psihotizem Izvajanje programa proti izgovorlosti znotraj SV, oblikovati socialno podporo znotraj kolektiva Omogočiti takšno reorganizacijo dela, ki omogoča posamezniku ustrezno uporabo svojih veščin in sposobnosti in občutek nadzora nad lastnim delom.
Selič Polona, Rus Makovec Maja, Petek Davorina,	Predstavitev rezultatov študije vedenja, odzivov in počutja pripadnikov Slovenske vojske v mirnodobnih razmerah in na vojaških misljah z vidika stresa in izgovorjanja	Bilten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 Letn. 10, št. 2 (2008), Str. 17-42.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	Kateri psihološki dejavniki razlikujejo zdrave od manj zdravih pripadnikov SV Prepoznavanje dejavnikov tveganja in zaščite glede prebivanja travmatične situacije v vojnih in mirnodobnih razmerah: osebnostni potenciali (osebn. struktura, obvladovalni mehanizmi, zmoglost nadzorovanja položaja, predhodne travmatične izkušnje), doživljanje pomembnih medsebojnih interakcij, uporaba PAS	N= 390 pripadnikov SV, razdeljenih glede na merilo absenzizma na zdrave, manj zdrave in udeležence misij	Vprašalnik za samooceno zdravstvenega stanja-EPQ-R, Načini spoprijemanja s stresom (Folkman in Lazarus), Zadovoljstvo pri delu (JDI), Izgovorjanje (Maslach), Spoprijemanje s posebnimi obremenitvami (MINI), Lestvica samospoštovanja Rosenberg, polstrukturirani intervju	Izgovorlost in nezadovoljstvo z delom in delno tudi psihosomatska naravnost (osebne. Značilnosti) razlikujejo med zdravimi in manj zdravimi. Hierarhija preferenc strategij spoprijemanja je manifestno podobna pri vseh skupinah, latentno pa pri zdravih prevladuje občutek odgovornosti za druge, pri manj zdravih pa problemska usmerjenost in umik-preobremenjeni z delovnimi nalogami. Z umikom se povezuje tudi intelektualizacija kot strategija spoprijemanja s pomanjkanjem nadzora (premalo delovne avtonomije, ni svobodnega odločanja). Pri udeležencih misij prevladuje zanimanje ali odpor do sodelovanja.
Seničar Verica	Zadovoljstvo zaposlenih kot konkurenčna prednost podjetja : primer Poslovni sistem Mercator d.d. : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih v prodajalnah Mercator (primerjava 2003 in 2007)	N=40 prodajalk (leto 2003), N=38 prodajalk (leto 2007)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	najmanj zadovoljni (ok.1,5): delovni pogoji, plača; najbolj zadovoljni (ok.4): stalnost zaposlitve, delo, sodelavci, neposredno nadrejeni; 2003 bolj zadovoljni z: delo, sodelavci, plača; 2007 bolj zadovoljni z: stalnostjo zaposlitve, možnostjo izobraževanja, delovnim časom, statusom v organizaciji,
Simin Matja	Kadrovska funkcija in pojav mobinga v podjetju X	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava mobinga v podjetju X	N=51 zaposlenih v podjetju	anketni vprašalnik	več kot polovica zaposlenih se je že srečala z mobingom (večina opazovalcev); najpogostejše oblike: omejevanje izražanja lastnega mnenja, kritiziranje dela, ignoriranje, obrekovanje, dodelitev nalog, ki so nad/pod kvalifikacijo, napačno ocenjevanje prizadevanj pri delu; večina meni, da bi se ob doživljanju mobinga uprli in pritožili/ da mobing vpliva na uspešnost podjetja/ da bi morala kadrovska služba zagotoviti ustrezne sisteme za preprečevanje; najprej bi se obrnili na kadrovsko službo, nato na neposrednega vodja
Siussi Podergajs Polona	Vpliv osebnosti na doživljanje stresa pri delu	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Oddelek za specialno in rehabilitacijsko pedagogiko	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti vzroke in simptome stresa pri delu specialnega pedagoga določiti osebnostne tipe učiteljev ugotoviti povezanost med osebnostnim tipom učiteljev in stresom pri delu	N= 20 učiteljev OŠ Glazija Celje, večina (13 učiteljev) starih od 21 do 40 let, 45% anketirancev ima od 3 do 10 let delovne dobe	anketni vprašalnik	35% učiteljev ima kombinacijo tipa A in B, 30% učiteljev je zmerni tip A; 90% učiteljev opisuje svoje delo kot stresno dejavniki stresa, ki izhajajo iz narave dela: časovni pritiski in roki, fizično okolje, nadurno delo, predolg delovni čas (ocena 2,8 od 5- občasni dejavniki stresa) dejavniki stresa, ki izhajajo iz vlog in odgovornosti: odgovornost, nejasne delovne naloge, strah pred napako (ocena 2,9 od 5-občasno prisotni)-najmočnejši vir stresa glede na ostale skupine dejavnikov dejavniki stresa, ki izhajajo iz medsebojnih odnosov: odnosi s sodelavci in učenci-redko prisotni (ocena 2,4) dejavniki stresa, ki izhajajo iz možnosti napredovanja in varnost zaposlitve: strah pred izgubo službe (ocena 2,7)-občasno prisoten dejavniki stresa, ki izhajajo iz organizacijske strukture, klime, kulture: nezadostna komunikacija, premalo spodbude in podpore s strani vodstva (ocena 2,7)-občasno prisotni dejavniki stresa, ki izhajajo iz konflikta delo-družina: premalo časa za družinsko življenje-občasno prisoten simptomi stresa: občasno prisotna telesna izčrpanost samoocena stresa: 35% zaposlenih-visok stres,40% zaposlenih- nizek stres pozitivna povezanost med nagnjenostjo k tipu A osebnosti in nekaterimi simptomi stresa (občutkom primanjlovanja zraka, strahom pred izgubo nadzora nad samim sabo, apatičnostjo) pozitivna povezanost med nagnjenostjo k tipu A in dejavniki stresa pri delu: korelacija s pomanjkanjem podpore s strani družine
Skok Olga	Kako smo varovani pred mobbingom v javni upravi	Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje mobinga v javni upravi	N=31 uslužbenecv javne uprave	anketni vprašalnik	39% žrtev mobinga, vsi mobing razumejo kot obliko slabega ravnanja z zaposlenimi, 71% poznavanje sprememb zakonodaje na tem področju - večini se ne zdijo pomembne za povečanje učinkovitosti varstva in preprečevanja mobinga v javni upravi; prevladuje mobing pri komuniciranju, obravnavi osebe in dela; 90% izvajalec nadrejeni, trajanje: 50% nad leto, 33% nad 6 mes; zaposleni posledice mobinga zaznavajo na tavnj posameznika in organizacije; kot učinkovito varstvo pojmujejo kombinacijo pravnega varstva, varstva na organizacijski ravni in varstva na individualni ravni
Skok Robert	Nekateri vidiki doživljanja stresa v OE Carinske izpostave Bistrica ob Sotli : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza dejavnikov stresa v carinski službi OE bistrice ob sotli	N=24 (96%M) zaposlenih v carinski službi OE bistrice ob sotli	anketni vprašalnik	večina redko doživlja delovno obremenjenost; najpogostejši dejavniki stresa (pri večini sicer prisotni včasih ali redko): časovni pritiski, skrb za ohranitev delovnega mesta, neenakomerna porazdelitev dela ; spoprijemanje: najpogostejše pogovor, umiritev v preučitev situacije; vpliv stresa na delo: najpogostejše težja koncentracija, več časa za dokončanje nalog; relativno zadovoljni z vodstvom, sodelavci, delom, delovno opremo, delovnim časom, upoštevanjem predlogov

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Slivar Branko	Ugotavljanje vzorca stresorjev pri delu učiteljev v povezavi z zadovoljstvom pri delu	Psihološka obzorja. - ISSN 1318-1874 Letn. 17, št. 3 (2008), str. 93-112.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Ugotoviti odnose in povezave med stresom in zadovoljstvom pri delu, struktura odnosov med stresorji, razlike v vzorcu stresorjev med osnovnošolskimi in gimnazijskimi učitelji	N= 442 osnovnošolskih učiteljev, (89% Ž, 11% M), 191 gimnazijskih učiteljev, povprečna starost 39,5 let	Vprašalnik o šolskih vzrokih stresa pri učiteljih, lasten konstruiran vprašalnik zadovoljstva z delom (Wolfgang, 1995)	Različne vrste stresorjev so povezane z različnimi elementi zadovoljstva pri delu: na stopnjo zadovoljstva z delom pri OŠ učiteljih vplivajo kot najmočnejši stresorji preobremenjenost z delom, vzpostavljanje in vzdrževanje discipline pri pouku, hrup v šoli; pri gimnazijskih učiteljih pa zmanjševanju gleda učiteljskega poklica v družbi, težave s prilagajanjem pouka učno neuspešnim dijakom. Za OŠ učitelje je težnja po zamenjavi službe najbolj povezana z občutkom preobremenjenosti z delom, pri gimnazijskih učiteljih pa je težnja po zamenjavi službe najbolj povezana z zmanjševanjem ugleda poklica v družbi. Zmanjševanje ugleda v kombinaciji s preobremenjenostjo vpliva na težnjo po zamenjavi službe tudi pri OŠ učiteljih. Pri gimnazijskih učiteljih na težnjo po zamenjavi službe vpliva zmanjševanje ugleda skupaj s konfliktnostjo vlog: (Ne)zadovoljstvo s poukom pri OŠ učiteljih korelira z vzpostavljanjem in vzdrževanjem discipline pri pouku. Občutek nezadovoljstva s poukom še ojačuje kombinacija vzpostavljanja discipline skupaj z uresničevanjem ciljev iz učnega načrta. Stopnja stresa (biti dober učitelj ne zadostuje za napredovanje) se povezuje z večjim zadovoljstvom pri pouku do določene mere- zadovoljstvo kot moderirajoča spremenljivka, ima vlogo blazilca stresa. Stresor hrup v šoli pri OŠ učiteljih najbolj pomembno vpliva na zmanjševanje težnje po ponovni zaposlitvi kot učitelj . Stresor, ki deluje v kombinaciji s hrupom v šoli, je vzpostavljanje in vzdrževanje discipline. Pri gimnazijskih učiteljih težnjo po ponovni zaposlitvi kot učitelj najbolj zmanjšujeta stresorja prilagajanje pouka učno neuspešnim dijakom in pomanjkanje podpore s strani šolskih oblasti. Pomemben stresor pri gimnazijskih učiteljih je tudi preveliko število dijakov v oddelku. Razlike v vzorcu stresorjev med obema skupinama učiteljev avtor prispejuje razlikam med učitelji (stopnja izobrazbe), med učenci (stopnja intelektualnega in emocionalnega razvoja) , razlikam v sistemu organizacije (zakonodaja, pravilniki).
Smole Brigita	Motivacija in zadovoljstvo zaposlenih pri delu v podjetju	DOBA, Visoka poslovna šola	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti razlike pri motiviranju zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju ter njihovo zadovoljstvo pri delu	N=56 (N=36 javni sektor, N=18 zasebni sektor) - 80%Ž, večina uni izobr	anketni vprašalnik	dve tretjini nezadovoljni z motivacijo - premalo motivacijskih ukrepov, neredno uporabljeni; KAJ NAJBOLJ MOTIVIRA najbolj motivirajo nematerialne nagrade: prilagodljiv delovni čas, prijazno delovno okolje, med materialnimi najbolj pomembna izobraževanja, službena potovanja; KAJ UPORABLJAJA ORGANIZACIJE - MOTIVATORJI: zasebni sektor - odnos in delovna klima, materialne nagrade, samostojnost; javni sektor - izobraževanje, plača, delovno okolje; KAJ UPORABLJAJA ORGANIZACIJE - DEMOTIVATORJI: zasebni sektor - komunikacija vodstva z zaposlenimi, plača, ni povratnih info; javni sektor -komunikacija vodstva z zaposlenimi, ni povratnih info; KAJ BI UPORABILI ZA MOTIVACIJO: plača, stimulacije, denarne nagrade; izobraževanje, dobri odnosi IZPLAČILO MOTIVACIJSKIH DODATKOV: zasebni sektor 15-25%; javni sektor 15-45%; ZADOVOLJSTVO PRI DELU: zasebni sektor: samostojnost pri opravljanju dela, dobri odnosi, delovni čas; nezadovoljstvo z načinom upravljanja podjetja, možnost napredovanja in stimuliranja s strani vodje; javni sektor - dobri odnosi, samostojnost, stabilnost in varnost zaposlitve, nezadovoljstvo z načinom upravljanja podjetja, povratne informacije, stimuliranje s strani vodje, pohvale za dobro opravljeno delo;
Smrekar Mojca	Preprečevanje poklicne izgorelosti in stresa v gradbenem podjetju	VPŠ, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje dejavnikov zadovoljstva in stresa v gradbenem podjetju	N=74 zaposlenih v gradbenem podjetju Hidrotehnik (90%M)	anketni vprašalnik	DEJAVNIKI ZADOVOLJSTVA: varnost in stalnost zaposlitve; DEJAVNIKI NEZADOVOLJSTVA: plača, odnosi s sodelavci, sodoščanje; DEJAVNIKI STRESA: časovni pritiski in roki, plača, dolgotrajni delavniki, ponavljajoča se opravila, nezadovoljstvo s službo, delovne razmere; SIMPTOMI STRESA: najpogostejše: neučinkovitost, cinizem, kronična utrujenost; SPROSTITEV: tretjina šport, četrtina tv, četrtina ne skrbi
Sodar Sandra	Stres in premagovanje le tega v UKC Maribor, oddelk za nalezljive bolezni in vročinska stanja [Elektronski vir]	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje dejavnikov stresa na oddelku za nalezljive bolezni in vročinska stanja	N=28 zaposlenih na UKC MB, odd za nalezljive bolezni in vročinska stanja	anketni vprašalnik	največji dejavniki stresa: pri večini premalo ljudi za opravljanje dela, nočno delo in delo ob vikendih, pri tretjini: strah pred kužbo in prenosom kužbe na druge
Stajnk Robert	Obremenjenost medicinske sestre na delovnem mestu in vpliv na njeno družinsko življenje	Univ. v Mariboru, Fak. za zdravstven	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Primerjava vidikov zadovoljstva pri delu med zaposlenimi v psihiatrični bolnišnici, domu starejših občanov in zdravstvenem domu	N= 78 medicinskih sester v psihiatrični bolnišnici Ormož (40), v ZD Ljutomer (20), Dom starejših občanov Ljutomer (18), največja starostna skupina 20-29 let, večina žensk, SŠ izobrazba	anketni vprašalnik	V ZD Ljutomer imajo zaposleni največ časa zase in družino, najmanj pa v DSO Ljutomer. V vseh 3 organizacijah prevladuje izemsko delo. Čas za malico je najbolj problematičen v DSO Ljutomer, kjer 50% zaposlenih občasno primanjkuje časa zanjo. V ZD Ljutomer 80% zaposlenih dela nadure. V DSO Ljutomer je najbolj problematičen vidik dela preobremenjenost za 80% zaposlenih, v PB Ormož plača in slaba organizacija (60% zaposlenih), v ZD Ljutomer pa plača (60% zaposlenih). Najmanj možnosti dodatnega izobraževanja imajo v PB Ormož (cca. 40% zaposlenih ima to možnost), medtem ko ima v DSO Ljutomer in ZD Ljutomer cca. 80% zaposlenih to možnost. Najmanj zaznavajo simptome stresa v ZD Ljutomer, najbolj pa v DSO Ljutomer. 90% zaposlenih v ZD Ljutomer meni, da je delo občasno preveč obremenjujoče. Najmanj zadovoljstva pri delu občutijo zaposleni v DSO Ljutomer, največ pa zaposleni v ZD Ljutomer (90%). Preko 80% zaposlenih je vključenih v supervizijo v PB Ormož in ZD Ljutomer in le 55% v DSO Ljutomer, supervizija pa le deloma izpolnjuje pričakovanja zaposlenih, v največji meri v ZD Ljutomer. Skoraj vsi zaposleni v DSO Ljutomer menijo, da bi morala biti supervizija sestavni del delovnega procesa, medtem ko je stopnja prepričanja v ostalih 2 organizacijah nekoliko nižja (cca. 70%). V DSO Ljutomer samo 40% zaposlenih hodi redno na dopust, za razliko od ostalih 2 organizacij, kjer hodi več kot 3/4 redno na dopust. Preko 70% zaposlenih v ZD Ljutomer bi se ponovno odločilo za isti poklic, medtem ko bi to storilo 20% zaposlenih v PB Ormož in 40% zaposlenih v DSO Ljutomer.
Staniša Damjan	Zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	zadovoljstvo zaposlenih v podjetju TPV Johnson controls	N=84 zaposlenih (N=10 menedžerji, N=18 administracija, N= 56 proizvodnja)	anketni vprašalnik	nadpovprečno zadovoljstvo: ugodnosti delovnega razmerja, nadpovprečno nezadovoljstvo: plačilo za opravljeno delo; proizvodni delavci: večina zadovoljnih z delom, najbolj z odnosi med ljudmi, ugodnostmi iz delovnega razmerja, delovnimi pogoji in osebnostno rastjo, najmanj s plačo; administracija: v splošnem nezadovoljni, najbolj zadovoljni z ugodnostmi iz delovnega razmerja in odnosi, najmanj zadovoljni z lokalnim vodstvom, sliko družbe, delovnimi nalogami, delovnimi cilji, nadrejeno osebo; menedžerji: v splošnem zadovoljni, najbolj zadovoljni s ponosom na družbo, ugodnostmi iz delovnega razmerja, delovnimi pogoji, najmanj zadovoljni z plačilom, sliko družbe, nadrejeno osebo, možnostmi napredovanja.
Starc Tina	Burnout pri radioloških inženirjih, učiteljih in mentorjih kliničnih vaj na Visoki šoli za zdravstvo v Ljubljani = Burnout in radiography educators in Ljubljana	Zbornik gradiv [Elektronski vir] / VIII. mednarodna konferenca Globalna varnost, Ljubljana, 13. in 14. novembra 2008. - Ljubljana : Zavod za varstvo pri delu : Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu Republike Slovenije : Planet GV, 2008. - Str. 1-12.	2008	znanstveni prispevek (KONF)	DRUGO				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Stojčević Katja	Stres na delovnem mestu v podjetju X : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa v podjetju X	n=67 zaposlenih, 75% žensk, 25% moških, večina starih 26-35 let		54% jih meni, da imajo srednjo stopnjo odgovornosti pri opravljanju dela, 31% visoko stopnjo odgovornosti. 42% jih vsak dan doživlja stres na delovnem mestu. 61% jih ima večkrat tedensko stik s strankami. Noben dejavnik stresa ni posebno izstopajoč, še najbolj opravljanje več nalog hkrati. 50% jih meni, da stres vsakodnevno ali večkrat tedensko vpliva na zasebno življenje. 53% se jih pogosto počuti fizično in čustveno izčrpane po delu. Tretjina jih za obvladovanje stresa uporablja šport ali druženje s prijatelji. Med predlogi za preprečevanje stresa so najpogostejše omenjeni: večja finančna stimulacija (46% zaposlenih), 66% jih je nasplošno zadovoljnih z delom v podjetju in 76% nima želje oditi h konkurenčnemu podjetju.
Sušnik Petra	Stres v marketingu : diplomska naloga	Univerza na Primorskem, Fakulteta za management	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v marketingu	N=90 zaposlenih v marketingu večje slo organizacije (75% ž)	anketni vprašalnik	75% svoje delo opisuje kot stresno, najpogostejši vzroki stresa: preobremenjenost, časovni pritiski, slaba organiziranost dela, večina simptomov stresa se pojavlja včasih ali nikoli, najpogostejše je bolečine v krču in utrujenost; zadovoljstvo z medosebnimi odnosi, nezadovoljstvo s plačo in delovnim časom (nadure); spoprijemanje: sprehodi, šport, počitek
Sušnik Bojana	Učinkoviti delovni teami v organizaciji	DOBA, Visoka poslovna šola	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje zadovoljstva zaposlenih s teamskim delom	5 podjetji: N=13 proizvodnja, N=15 storitve, N=24 zavarovalništvo, N=28 negremitnine, N=20 prodaja oblačil	anketni vprašalnik	tretjina nezadovoljna s količino in pogostostjo priznanj/ustreznostjo vodenja teama/priložnostmi za uveljavljanje/odnosi v teamu; najpogostejše pogovor s sodelavci; tretjina za odpravo motenj v teamu navaja: sprotno seštanje, petina natančna navodila in več sodelavstva med zaposlenimi; ob nastanku konflikta: tretjina dogovor o skupni rešitvi; podjetja se med seboj razlikujejo glede na posamezne preučevane dejavnike dela v teamu in zadovoljstva
Svet Aleksandra	Stres in managerji : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stresne dejavnike pri managerjih avtošole	N= 26 managerjev avtošol, 18 moških, 8 žensk, polovica z visokošolsko izobrazbo, večina starih 31-40 let,		88% jih ocenjuje, da so dobrega zdravia in da pogosto občutijo zadovoljstvo pri delu. 73% jih je zadovoljnih z delovnim timom. 58% jih ocenjuje, da so preobremenjeni z delovnimi sestanki. Nespečnost, nemir, sta najpogostejša odziva na stres pri 66% managerjev avtošol. Nekaj več kot polovica si vzame čas za svoje hobije, polovica pa jih težko odmisli svoje delo tudi v prostem času. 73% jih meni, da imajo dobre odnose z managerji iz drugih avtošol. Kot najbolj stresni dejavnik dela jih 47% ocenjuje nenehno spreminjanje zakonodaje, 38% pa konkurenco.
Šarotar Žižek Simona	Uspešno premagovanje stresa	Znanje za trajnostni razvoj [Elektronski vir] / uredniški odbor, editorial committee Vladislav Rajković ... [et al.] Kranj : Moderna organizacija, 2008. - ISBN 978-961-232-213-7. - Str. 2681-2690. Conference on Organizational Science Development. - Kranj : Moderna organizacija, 2008. - ISBN 978-961-232-212-0. - Str. 360-361.	2008	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Šuka Viljem	Izgorelost pedagoških delavcev	Didakta. - ISSN 0354-0421. - Letn. 18/19 (dec. 2008), str. 8-17.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Šuka Viljem	Premagajmo sindrom izgorelosti na delovnem mestu : motnje v življenjskem slogu prinašajo izgorelost	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 6, št. 25 (okt. 2008), str. 50-57.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Šuka Viljem	Izgorelost managerjev	Zbornik predavanj / IV. wellness kongres, 08.-09. november 2008, Terme Ptuj. - Ljubljana : ZTI - Zavod za tehnično izobraževanje, 2008. - ISBN 978-961-6135-66-5. - Str. 55-81.	2008	strokovni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Šegula Irma	Stres v podjetniškem okolju : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti obvladovanje stresa pri podjetnikih	N= 204 ČLANI OBRTNO-PODIETNIŠKE ZBORNICE GORNJA RADGONA, 79 ČLANOV IZ GOSTINSKE DEJAVNOSTI, 37 ČLANOV TRANSPORT IN PREVOZNIŠTVO, 33 TRGOVSKE DEJAVNOSTI, 23 GRADBENIŠTVO, 22 FRIZERSKA DEJAVNOST;		11% ZAPOSLENIH DOBRO OBVLADUJE STRES, 25% ZAPOSLENIH SE NAHAJA V FAZI ALARMA, KO SO POTREBNE TEHNIKE ZA OBVLADOVANJE STRESA, 50% ZAPOSLENIH JE NA PRAGU IZGORELOSTI, 14% BI JIH ŽE POTREBOVALO STROKOVNO POMOČ KAKO USPEŠNO PODJETNIKI OBVLADUJEJO STRES: 73% STRES ZAZNA, VENDAR NIČ NE UKRENE, 17% OBČASNO UPORABLJA ANTISTRESNE TEHNIKE, 9% DEL ČASA POSVETI OBVLADOVANJU STRESA.
Šegula Matvos Ana	Nekateri vidiki stresa v delovnem okolju menedžerjev : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	nekateri vidiki stresa pri menedžerjih manjših slo organizacij	N=50 managerjev	anketni vprašalnik ali vas stres ogroža (povzeto po Treven)	70% zmerno ogroženih zaradi stresa, 30% ogroženih; ženske v povprečju višje št.toč; spoprijemanje s časovno stisko: najpogostejše razvrščanje nalog po pomembnosti, dati vse od sebe; simptomi stresa: najpogostejše nemir, razdražljivost (25-30%); izraženost dimezij vedenjskega vzorca tipa A. 44% življenjska neuravnoveščenost, 34% nestrpnost, 12% tekmovitost, 10% sovrčnost, razdražljivost; težnja po popolnosti pri 42%
Šenica Mateja	Vpliv in odprava stresa pri delu zdravstvenih delavcev v Termah Dolenjske Toplice	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost stresa na delovnem mestu zdravstvenih delavcev v Termah Dolenjske Toplice	N=26, zdravstveni delavci v Termah Dolenjske Toplice	anketni vprašalnik	dobro počutje na delovnem mestu (88%), počutje po zaključku delovnega dneva (dobro 53%, slabo 35%), možnost ponovne odločitve za zdravstveni poklic (da 58%), skoraj vsi menijo, da so sposobni prepoznati stres pri sebi/ da je mogoče zmanjšati stres z rednimi odmori, dobro komunikacijo, nagradami in pohvalami; ali je vodstvo usmerjeno v zadovoljevanje potreb (ne 50%, včasih 50%), več kot polovica da oceno 5 na lestvici od 1 do 5: kaj povzroča največ stresa - slabi odnosi v kolektivu, premajhna kadrovska zasedba/ kaj pogojuje dobro počutje - plača in stimulacija k plači, dobra organizacija dela, medsebojni odnosi/aktivnosti sprejemljive za obvladovanje stresa - sprostitvene aktivnosti po lastni izbiri
Sestan Nevenka	Bolniški stalež in ocena tveganja = Sick leave and risk assessment	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 7, št. 1 (november 2008), str. 125-149.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	raziskava o bolniškem staležu, kot osnova ocenjevanje tveganja in izvajanje ukrepov		pregled statističnih podatkov 2002-2006	2002 do 2006 VZROK: najpogostejši vzrok za BS, najvišji % BS: zaradi boleznj, sledijo poškodbe izven dela in pri delu; po MKB najpogostejši vzrok BS: boleznj mišično-kostnega sistema, poškodbe izven dela, poškodbe pri delu; največ izgubljenih dni zaradi BS: duševne in vedenjske motnje, sledijo poškodbe in zastrupitve pri delu ter poškodbe in zastrupitve izven dela; GOSPODARSKA DEJAVNOST: št. izgubljenih dni največ gradbeništvo (moški), zdravstvo in socialno varstvo (ženske); STAROST (ne glede na poln ali skrajšan delovni čas): najvišji vzrok za BS do 19 let - poškodbe in zastrupitve izven dela in pri delu, 20-44 let - poškodbe in zastrupitve izven dela, boleznj mišično kostnega sistema (ženske najdaljši stalež zaradi nosečnosti, poroda, poporodnog obd), 45-64 - boleznj mišično-kostnega sistema

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Šiljar Aneta	Stres in izogrevanje na delovnem mestu : diplomska naloga	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri zaposlenih v podjetju Fift-rototehnika	N=34 zaposlenih v podjetju first	anketni vprašalnik	40% nima vpliva na program dela, 40% delo ocenjuje kot stresno; v povprečju (3,5-4) najbolj zadovoljni z odnosi med sodelavci, delovnimi razmerami, samostojnostjo pri delu; najmanj zadovoljni (2,5-3) z možnostjo napredovanja in plačo; sproščanje: večinoma šport, tv/pogovor, umiritev preučetv situacije; ocena vpliva stresa na delo: več časa potrebnega za dokončanje nalog, razdražljivost; podpoprečno stresno (2,5) ocenjujejo: organizacijsko strukturo in kulturo, značilnosti dela in postavljene naloge, odnose, neenakomerno porazdelitev dela, finančno stanje podjetja
Šmerc Nataša	Motiviranje zavarovalnih zastopnikov v Zavarovalnici Maribor	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela in motivacijske dejavnike pri zaposlenih v zavarovalnici MB	N=25 zaposlenih (18 moških) v PE Slovenj Gradec, Zavarovalnica d.d., 68% zaposlenih starih 26-45 let, 88% s SŠ	anketni vprašalnik	Večina zaposlenih ocenjuje delovne pogoje kot dobre, 90% jih je zadovoljnih z nadrejenimi, več kot 80% jih meni, da jim nadrejeni nudijo pomoč ob težavah, na voljo je dovolj usposabljanj, večina meni, da jim organizacija omogoča usklajevanje dela in družine, zaposlitev vidijo kot varno. 50% se čuti spoštovanega v podjetju. 40% jih meni, da ažurnost obveščanja v podjetju ni najboljša. 48% se jih čuti preobremenjene na delovnem mestu. Motiviranih za delo se čuti 68% zaposlenih, sankcije pa kot pravične dojava 60% zaposlenih. Manj kot polovici se zdi način nagradevanja ustrezen, vendar jih večina vseeno meni, da so zaposleni nagrajeni v skladu z rezultati svojega dela, in so večinoma zadovoljni z dodatki, nagradami, regresi, božničnicami. 52% jih meni, da je plača ustreza vložnemu trudu pri delu, 56% pa bi jih sprejelo drugo zaposlitev za višje plačilo in so pripravljeni podaljšati svoj delovni čas. Glede na tip nagradevanja prevladuje v 80% denarno nagradevanje, zaposlenim pa največ pomeni samostojnost pri delu (50%) in pohvala s strani nadrejenega (31% zaposlenih).
Šori Tanja	Oblikovanje mer za analizo zadovoljstva pri delu	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	priprava merskega pripomočka in njegovo preverjanje na vzorcu zaposlenih na bencinskih servisih	N=30 zaposlenih na petrolu na ptuju	anketni vprašalnik	zaposlene najbolj motivira denarna nagrada, sledi napredovanje; večina ima občutek pripadnosti delovni organizaciji
Štemberger Kolnik tamara	Vpliv komuniciranja med zaposlenimi v organizaciji na njihovo zadovoljstvo pri delu : študija primera : magistrska naloga	Fakulteta za management	2008	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovalne komunikacije in zadovoljstva pri delu zdravstvenih delavcev	N=153 zaposlenih v zdravstvenih timih ZD koper	anketni vprašalnik	najvišje zadovoljstvo (povpr. 4 na 5 st. lestvici): sodelovanje s sodelavci, delovni čas, samostojnost in zanimivost dela; najmanj zadovoljni (2,5): plača, opravljenih nador ni mogoče kompenzirati; FAKTORSKA ANALIZA: določitev latentnih faktorjev horizontalnega, vertikalnega komuniciranja in zadovoljstva; pomembne korelacije med vsem (ok 0,5); REGRESIJSKA ANALIZA: horizontalno komuniciranje pojasni 21% variabilnosti zadovoljstva, vertikalno komuniciranje pa še dodatnih 10% variabilnosti zadovoljstva
Straus Marjan	Motivacija zaposlenih v Prešernovem gledališču Kranj	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti zadovoljstvo s plačo, možnostmi napredovanja, obsegom dela pri zaposlenih v Prešernovem gledališču	N=23 zaposlenih v Prešernovem gledališču Kranj, 14 moških, 9 žensk, povprečna starost 40 let	anketni vprašalnik	Večina zaposlenih je v precejšnji meri zadovoljnih s plačo, delo vidijo kot zanimivo; možnosti za napredovanje so podpoprečno ocenjene; Pomembnost motivacijskih dejavnikov: najvišje rangirano osebno spoštovanje, ugled, veljava; zanimivost dela, plača; pomoč pri osebnih težavah. Priznavanje uspešnosti pri delu in možnosti za napredovanje so najmanj pomembne.
Šuler Benjamina	Prepoznavanje rizičnih dejavnikov za obremenjenost na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Fak. za zdravstvene vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Tekavec Irena	Dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo in varnost operacijske medicinske sestre: pregled literature	Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskati povezanost zadovoljstva operacijske medicinske sestre in zadovoljstva pacienta; tematski sklopi: fizična varnost, psihična varnost, poškodbe na delovnem			
Terdič Polona	Stres pri poklicnih gasilcih	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stresne obremenitve gasilcev in načine spoprijemanja s stresom	N= 60 poklicnih gasilcev (kvantitativni del raziskave), 23 gasilcev-kvalitativni del	anketni vprašalnik in kvalitativni intervju	Najbolj stresna dogodka za gasilce sta smrt sodelavca na intervenciji, poškodba/smrt otroka. Zakonski stan in lastni otroci ne vplivajo na stopnjo obremenjenosti dogodkov. Najbolj obremenitveni dogodki: prometne nesreče, intervencije z udeležbo otrok, odpiranje stanovanj, delo z mrtvimi, alarm, tehnične in organizacijske pomanjkljivosti, psihične obremenitve (strah pred neznanim, občutek nemoči, tveganje lastnega življenja, življenja kolegov), sprejemanje odločitev v imenu ekipe, kletni požari, slaba plača. Posledice stresa: živčnost, razdražljivost, čustvena otopenost, nezaupanje vase in v druge, nezadovoljstvo, težave v odnosih, duševne stiske; zvišan pritisk, holesterol; zapiranje vase, izguba interesa za delo, odvisnost od alkohola, drog; Najpogostejši načini soočanja s stresom: tehnična analiza, pogovor, humor.
Težak Boštjan	Možnost razvoja depresivne motnje pri policistih	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Todorović Anita	Mobbing - psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskovanje mobinga v izbranem podjetju (ni navedeno katero ali katera panoga)	N=28 zaposlenih v manjšem podjetju	anketni vprašalnik	cca polovica pravi, da so bili izpostavljeni mobingu (25% žrtev, 20% napadalci - v zadnjega pol leta najpogostejše izpostavljeni kritiziranjju dela, širjenju govorici, dodeljevanju vedno novih nalog, dajanju nejasnih pripomb; večina se ni obrnila na nikogar za pomoč); vzroke vidijo v slabi organizaciji dela, slabem vodstvu, osebnosti povzročitelja;
Tome Mojca	Motivacija in zadovoljstvo pri delu	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	motivacija in zadovoljstvo pri delu v upravni enoti vrhnika	N=23 zaposlenih v UE vrhnika (91% ž)	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	najvišje zadovoljstvo (4 - 4,5): zanimivost dela, svoboda in samostojnost pri delu, zahtevnost dela, odnosi s sodelavci, stalnost zaposlitve, možnost izobraževanja; najmanj zadovoljni (2,9-3, 2): nagradevanje, plača, napredovanje, pohvale in priznanje za opravljeno delo
Tomič Mateja	Stres - prijatelj ali sovražnik?	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo stresa v podjetju My Private Trade	n= 18 zaposlenih, 11 moških, 7 žensk		V časovni stiski večina zaposlenih delo dokonča, menijo, da se znajo dobro časovno organizirati. Več kot 60% jih tudi pazi na prehrano, zdrave in videz. Simptomov stresa večina ne doživlja. 43% jih navaja, da so imeli v zadnjem letu finančne težave. Najpogostejši način spoprijemanja s stresom je pogovor s partnerjem. Dejavniki stresa na delovnem mestu so nizko izraženi in noben ne izstopa.
Tončič Bogdan	Obremenitve pri delu in njihov vpliv na zadovoljstvo zaposlenih v hotelu Kendov dvorec	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Trafela Ivan	Prepoznavanje in preprečevanje nezaželenih ravnanj v Slovenski vojski	Slovenska vojska, Center vojaških šol, Poveljniško štabna šola	2008	monografska publikacija (druge monografije in druga zaključena dela)	FAKULTETA				
Trešnje Mirjam	Problemi zaposlenih v podjetju s kriznim managementom	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Turel tinka	Strategie premagovanja stresa na delovnem mestu poslovnega sekretarja : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti znake stresa in načine spoprijemanja s stresom pri zaposlenih v GV Založbi	N=????, večina zaposlenih v GV Založbi	ni jasno ali je šlo za intervju ali vprašalnik - vprašanja odprtega tipa	povzetek opisnih odgovorov; največ ljudi v preteklem letu prizadelo: bolezen, smrt bližnjega, denarna stiska, težave v družini; najpogostejši simptomi: glavobol, napetost v mišicah, pomanjkanje teka, pretiravanje v hrani, coping - zaničanje težav, zaskrbljenost, pogovor, ponovna ocena položaja
Turk Simon	Organizacijski stres kot osebni stres	Bilten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 10, št. 2 (jul. 2008), str. 121-127.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Tušak Matej, Dimec Česar Tjaša, Masten Robert, Tušak Maks	Stress and health in Slovenian army = Stres in zdravje v slovenski vojski	Kinesiologija Slovenica. - ISSN 1318-2269 Letn. 14, št. 1 (2008), str. 39-55.	2008	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	preučiti povezanost stresa v slovenski vojski s spremenljivkami športa, zdravjem, namero za zapustitev delovnega mesta, splošnim zadovoljstvom z življenjem in nekaterimi drugimi demografskimi spremenljivkami	N=137 uslužbencev slovenske vojske (N=35 vojakov, N=48 podčastnikov, N=44 častnikov) - 107 moških, 20 žensk	Lestvica zadovoljstva z življenjem, Vprašalnik osebnostne čvrstosti, Vprašalnik spoprijemanja s stresom, Lestvica splošne samoučinkovitosti, Splošni vprašalnik o zdravju, Vprašalnik o izgoledosti, Lestvica za samooceenjevanje stresa, Vprašalnik o nameri za zapustitev delovnega mesta, Stališna lestvica odnos do športa	precej statistično pomembnih korelacij med obravnavanimi spremenljivkami; najvišje poz. korelacije med slabim zdravjem in izgoledostjo na delovnem mestu (0,5-0,6 čustvena izčrpanost in depersonalizacija); visoka neg.povezanost splošnega zadovoljstva z življenjem z nemočjo in odtujenostjo (-0,5) ter z izgoledostjo (- 0,3 čustvena izčrpanost in depersonalizacija) ; visoka neg.povezanost namere za zapustitev delovnega mesta z zadovoljstvom z zaposlitvijo in željo, da bi ostali v slo vojski (-0,6); visoka poz.korelacija med splošno samoučinkovitostjo in nadzorom (0,6), visoka poz.povezanost namere za zapustitev delovnega mesta z izgoledostjo (0,4) ter z oceno stresnosti življenja in dela (0,4);
Tušak Matej, Dimec Tjaša, Tušak Maks, Masten Robert, Svetina Matija, Tkavc Suzana	Povezanost motivacije in zdravja, stališče do športa, delovne učinkovitosti in zadovoljstva z življenjem ter namere za zapustitev delovnega mesta z nekaterimi demografskimi spremenljivkami	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji] Matej Tušak ... et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	Ugotoviti pomen športa,njegovo vrednotenje in motivacijsko vrednost, povezavo med športno aktivnostjo in delovno učinkovitostjo	N= 141 pripadnikov SV, 73 vojakov, 36 podčastnikov, 28 častnikov	Vprašalnik samomotivacije, delovne učinkovitosti, motivov za udeležbo v športu, Muskova lestvica vrednot, Lestvica zadovoljstva z življenjem, Splošni vprašalnik o zdravju, Vprašalnik o nameri o zapustitvi delovnega mesta, Lestvica odnosa do športa	Zaposleni , ki so bolj zadovoljni z zaposlitvijo v SV, so bolj zadovoljni z življenjem bolj zdravi, delovno učinkoviti in samomotivirani, manj izražajo namero o zapustitvi delovnega mesta. Bolj zadovoljni z delom imajo bolj pozitivna stališča do športa, visoko izražene vrednote delavnost, šport in rekreacija. Zaposleni, ki ne izražajo namere po zapustitvi delovnega mesta, so bolj učinkoviti in samomotivirani pri svojem delu, imajo manj težav z zdravjem ,bolj zadovoljni z življenjem, in imajo bolj pozitivno stališče do športa. Tisti z bolj pozitivnim stališčem so bolj zainteresirani, zavzeti, zanesljivi, učinkoviti pri opravljanju določenih gibalnih nalog oz. pri delu nasploh.
Tušak Matej, Lončar Mateja, Kajtna Tanja, Tkavc Suzana, Masten Robert, Tušak Maks	Osebnostne lastnosti, stili vodenja in komunikacijske spretnosti ter socialna inteligentnost med različnimi skupinami zaposlenih v Slovenski vojski	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji] Matej Tušak ... et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	Raziskati stile vodenja pri častnikih in podčastnikih v Slovenski vojski	N= 144 častnikov in podčastnikov	Vprašalniki o delovni učinkovitosti, blagostanju (SWLS), nameri o zapustitvi delovnega mesta, splošnem zdravstvenem stanju (GH medosebnih spretnostih (SSI), motivacije (SMI), čustvene inteligentnosti (VEK 45), stili vodenja (LSS)	Zadovoljstvo z zaposlitvijo se ni razlikovalo glede na socialnodemografske spremenljivke (starost, oddaljenost od kraja bivanja, trajanje zaposlitve, namera o zapustitvi delovnega mesta). Namero o zapustitvi delovnega mesta in splošno zdravstveno stanje se nista razlikovala glede na zakonski stan. Častniki so za svoje delo bolj pripravljeni in ga bolj obvladujejo kot podčastniki. Podčastniki si v večji meri želijo zapustiti svoje delovno mesto in so manj zadovoljni z delom. Glede na izraženo osebnostnih lastnosti in motivacijo so častniki bolj sprejemljivi, vztrajni in odprti in tudi bolj notranje motivirani, boljše prepoznajo čustveno razpoloženje pri drugih, bolj pripravljeni na sodelovanje.
Tušak Matej, Mahnič Jana, Tušak Maks, Masten Robert, Svetina Matija, Tkavc Suzana	Socialna klima v SV in zadovoljstvo z delom in življenjem zaposlenih v SV	Človeški viri v slovenski vojski / [avtorji] Matej Tušak ... et al.]. - Ljubljana : Fakulteta za šport, 2008. - ISBN978-961-6583-49-7. - Str. 21-34.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	FAKULTETA	Preveriti delovno in življenjsko zadovoljstvo zaposlenih v SV in socialno klimo	N= 170 vojakov iz različnih slovenskih vojašnic	Lestvica delovnega zadovoljstva, Lestvica zadovoljstva z življenjem, Vprašalnik socialne klime, Vprašalnik za evalvacijo psihofizične učinkovitosti vojaka, Splošni vprašalnik o zdravju, Vprašalnik o nameri o zapustitvi delovnega mesta	Kazalci delovnega zadovoljstva so srednje ocenjeni, najbolj so zaposlenih zadovoljni z odnosi s sodelavci, najmanj s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi. Ni povsem jasnih/očitnih indikatorjev po zapustitvi delovnega mesta. Pripadnice SV so bolj zadovoljne s svobodo in samostojnostjo pri delu kot moški. Zaposleni, ki imajo podrejene sodelavce, so bolj zadovoljni z delovnimi razmerami, napredovanjem, obveščenostjo o dogodkih, plači in drugih materialnih ugodnostih, strokovnim razvojem, svobodo in samostojnostjo pri delu, ugledom, sodoščanju pri delu, poslovanju, ustvarjalnostjo, zanimivostjo, psihofizično zahtevnostjo dela in neposredno nadrejenimi. Večino kazalcev delovnega zadovoljstva in socialne klime so najvišje ocenili častniki, sledijo podčastniki, nato vojaki.
Tušak Matej, Masten Robert, Dimec Tjaša	Človeški viri v slovenski vojski	Ljubljana : Fakulteta za šport	2008	znanstvena monografija	FAKULTETA	popisano pri posameznih prispevkih			
Tušak Matej, Masten Robert, Dimec Tjaša	Stres in zdravje	Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo	2008	znanstvena monografija	RAZISKOVALNI INŠTITUT				PET model vzrokov razumevanja poklicnega stresa, stresni mediatorji (lokus kontrole, socialna podpora, vedenjski tip a in b, osebnostna čvrstost, telesna aktivnost, humor, duhovna podpora
Urdih Lazar Tanja	Mobbing ali trpinčenje na delovnem mestu in vloga svetov delavcev	Industrijska demokracija. - ISSN 1408-1695. Letn. 12, št. 3 (2008), str. 18-19.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				raziskava Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2005): SLO nad EU povprečjem s 7,4% žrtev mobinga; več primerov v javnem kot zasebnem sektorju - predvsem izobraževanje, zdravstveno in socialno varstvo, gostinstvo; ženske pogostejše žrtve, moški pogostejše povzročitelji
Vajdec Barbara	Preprečevanje izogrevanja na delovnem mestu poslovnega sekretarja v podjetju Gorenje d.d.	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje dejavnikov stresa in izogrevanja na delovnem mestu poslovnega sekretarja	N=18 tajnic v Gorenju	anketni vprašalnik	večina meni, da je delo zanimivo, raznoliko, nudi možnost napredovanja in predstavlja strokovni izziv; DEJAVNIKI STRESA najpogostejše dejavniki stresa kratki roki za izvedbo nalog. POSLEDICE STRESA pri večini redko prisotna izčrpanost ali drugi telesni znaki stresa; najpogostejša posledica stresa: težave s koncentracijo; SPOPRIJEMANJE posameznik: umiritev in preučitev situacije, določanje prednostnih nalog; doma: meditacija, obiskovanje tečajev; podjetje (50% anketiranih se strinja): nudi usposabljanja, skrbi za razumevanje delovnih dolžnosti, se trudi za zmanjšanje negotovosti, skrbi za delo v sproščnem okolju; ZADOVOLJSTVO več kot tretjina zadovoljnih z delom, delovnimi pogoji in plačo
Valentan Irena	Analiza motivacije zaposlenih na sodišču	Visoka komercialna šola Celje	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti vidike zadovoljstva zaposlenih na sodišču	n= 30 zaposlenih na delovnem sodišču v Mariboru, 85% žensk, največ zaposlenih 36-55 let,	anketni vprašalnik	Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela: nadpovprečno zadovoljni s svobodo/samostojnostjo pri delu, z varnostjo zaposlitve, podpovprečno zadovoljni z možnostjo izobraževanja, napredovanja, plačo. Največje razlike med želenim in dejanskim stanjem motivacijskih dejavnikov: višina plače, odnosi z nadrejenimi, napredovanjem, strokovnim izobraževanjem. Relativno skladni so glede vodenja, delovnih razmer, možnostjo uporabe lastnega znanja, obveščenosti, priznanjem/pohvalami, stalnostjo zaposlitve. S starostjo se večja neskladje med dejanskim in želenim stanjem motivacijskih dejavnikov.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Valentinčič Špela	Mobing : psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2008	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	opredelitev mobinga, vzrokov, posledic, analiza slo primera	zaposlen v veliki industrijski delniški družbi	študija primera, intervju	vzrok: menjava uprave, ki je želela manjšati stroške, on pisal kritične interne komentarje; katere vrste mobinga: širjenje govorici, več nalog - ni primerne plačila, naloga nad in pod sposobnostmi, naloge, ki škodujejo zdravju; psihične in fizične težave, hospitalizacija, bolniška; pritožbe niso pomagale, kadrovska bila na strani vodstva
Videmšek Mateja, Meško Maja, Mijoč Petra, Karpljuk Damir	Experiencing occupational stress among Slovene managers with regard to participating in recreational sports acti	Sport, culture Conference, Bled, 22-25 May 2008. - Ljubljana : Faculty of Sport, 2008 ISBN 978-961-6583-60-2. - Str. 97.	2008	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	raziskati stresno obremenjenost managerjev v povezavi z njihovo udeležbo v športnih aktivnostih	N=85 managerjev	anketni vprašalnik	managerji poročajo o srednji stopnji stresa; doživljanje stresa ni stat. pomembno povezano s spolom in starostjo, je stat.pomembno povezano z udeležnostjo v športnih aktivnostih (najmanj stresa managerji, ki se vsaj trikrat tedensko ukvarjajo s športom, največ tisti, ki se ne ukvarjajo s športom)
Višnikar Hedviko, Turk Simon	Uvedba in evalvacija protistresnega programa za policiste	Bilten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 Letn. 10, št. 2 (2008), Str. 151-159.	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO	Evalvacija protistresnih programov za policiste	65 udeležencev antistresnega programa, zaposlenih na različnih delovnih mestih v Policiji, povprečna starost 38 let	2 anketa vprašalnika	Uresničeni protistresni programi za policiste in rezultati obeh anket kažejo, da policisti tako znanje potrebujejo (tako meni večina), prav tako si želijo njegove uporabnosti, da lahko znanje in tehnike prilagodijo svojim potrebam. Visoke povprečne ocene, ki se nanašajo na trditve o primernosti vsebine programa, prenosu znanja, doseganju ciljev in druge navedbe anketirancev pa kažejo, da je program kakovosten in uporaben tudi na drugih področjih dela oziroma v drugih varnostnih organih. Od 797110 policistov se je zaradi omejenih finančnih sredstev protistresnega programa do zdaj lahko udeležilo le približno 4,5 odstotka zaposlenih v Policiji, potrebe in tudi želje pa so bistveno večje.
Vončina Urška	Novo zaposleni in stres	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Vuk Jerneja	Stres na delovnih mestih policistov :	Abitura d.o.o. Celje, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Zajc Biljana	Mobing - Psihično nasilje na delovnem mestu v slovenskih podjetjih	VPS, Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje mobinga (dejavniki, pojavne oblike, ukrepi)	N=58 zaposlenih iz naključno izbranih slo podjetij (80%Ž; 10% vodstveni)	anketni vprašalnik	ocena odnosov v podjetju kot ugodnih (delo cenjeno, zaupanje, reševanje konfliktov v skupno korist); najpogostejše mobing v obl: težave pri napredovanju in povzicanju dela, nepozivanje na sestanke, nismiseln naloge, ignoriranje predlogov; večina bi o mobingu zaupala bližnjemu; večina meni, da bi v podjetju pojav obsodil ne bi pa ukrepali, najbolj primerna oblika prijavljanja: nabiralnik, v podjetju bi se obrnili na vodstvo in kadrovsko službo
Zavašnik Tatjana	Stres, kot posledica motenj in ovir pri komunikaciji na uradnih delovnih mestih v mestni upravi Občine Ljubljana	Visoka poslovna šola Doba Maribor	2008	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje motenj in ovir pri komunikaciji in s tem povezanega stresa na delovnem mestu uradnika	N=25 uradnikov zaposlenih na MOL	anketni vprašalnik	najpogostejši stresorji: slab pretok info (20%), slaba komunikacija in slab odnos z nadrejenimi/sodelavci (16%), 76% plačilo ni enakovredno delu; 60% nejasna navodila, večini včasih ali pogosto zmanjkuje časa za kvalitetno opravljanje dela; delo si organizirajo po pomembnosti in časovno, druge prosijo za pomoč le kadar je res pomembno, medsebojni odnosi v splošnem ocenjeni kot ugodni, večina pogosto vključena v komunikacijo pri odločanju, okoli petina ne more slediti zahtevam nadrejenih, se počuti nekompetentno, tretjina meni, da njihovo delo nima smisla
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v programu KA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d.,2008	2008	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v programu HZA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d.,2008	2008	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Zidar Vanja	Fluktuacija kadra v podjetju Lesnina d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2008	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	fluktuacija kadra v podjetju Lesnina za poslovne enote na Hrvaškem (Split, Zagreb, Varaždin, Čakovec, Osijek, Rijeka)		statistični podatki 2002-2008	stopnja fluktuacije in značilnosti oseb se razlikujejo od poslovne enote do poslovne enote; naviža za delovno mesto skladiščnika in prodajalca; največ v starosti od 21 do 30 let; 90% odšlo sporazumno (nepodaljšanje pogodbe za določen čas); več moških;
Zorko Samo	Z73 - (s)kurjeni do konca izgoravanja	Moj mikro. - ISSN 0352-4833. - Letn. 24, št. 12 (dec. 2008), str. 14-18	2008	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Zorn Mateja	Stres in njegovi vplivi na kvaliteto zasebnega in poslovnega življenja posameznika v podjetju Živeč d. o. o. Volčja Draga	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa (dejavnikov in posledic) v podjetju Živeč (trgovsko podjetje)	N=13, zaposlenih v podjetju	anketni vprašalnik	pogosto in vedno (60%) povzroča stres časovna stiska, pogosto (46%) narava dela; KOMUNIKACIJA večina ocenjuje komunikacijo s sodelavci in nadrejenimi kot dobro; TELESNI SIMPTOMI pri večini se telesni simptomi stresa pojavljajo nikoli ali včasih; ČUSTVENI SIMPTOMI pogosto se pri polovici pojavlja napetost; VEDENJSKI SIMPTOMI pri večini nikoli ali včasih; VPLIV STRESA pri večini nikoli ali včasih vpliva na učinkovitost, zbranost; SKRB PODIETJA ne skrbi s programi za zmanjševanje stresa, skrbjo za zmanjševanje fluktuacije, prilagajanjem delovnega časa, skrbi z letnim dopustom; SKRB ZAPOSLENIH največ vedno z odnosom s partnerjem in hobiji; večina reševanje težav sproti, razvrščanje nalog po prioriteti; DRUŽINA pri polovici pogosto vpliv stresa na družino
Zupanc Bernarda	Mobing v Univerzitetnem kliničnem centru in kako ga preprečiti	DOBA, Višja strokovna šola	2008	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali so zaposleni v UKC MB izpostavljeni mobingu	razgovor s 3 zaposlenimi glede mobinga; N=110 zaposlenih reševalo anketo (večina žensk)	razgovor; anketni vprašalnik	90% pozna izraz mobing: 70% komunicira s sodelavci/80% z ljudmi izven organizacije o pojavu psihičnega nasilja, tretjina z nikomer; 80% pozna primer izvajanja psihičnega nasilja v organizaciji; polovica ne išče pomoči pri nadrejenih, večina pri sodelavcih; večina ne bi dala odgovori zaradi mobinga in se ne počuti ustrahovano; najpogostejše doživljajo: prepri (30%), vznemirjanje, zastraševanje, agresivno obnašanje (20%)
Žibert Vasja, Matija Svetina, Maks Tušak, Matej Tušak, Robert Masten	Povzetki raziskave razvoj modela preventive pred stresom in sistema psihološke pomoči na področju varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami Stres in zdravje	Fakulteta za šport, inštitut za kineziologijo	2008	znanstvena monografija	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti, kakose medseboj razlikujejo reševalci glede pogostosti doživljanja kritičnih dogodkov, v občutku osebne kompetentnosti za učinkovito ravnanje v stresnih situacijah, v strukturi osebnosti, glede splošnega zdravja, osebnostne čvrstosti in načinov spoprijemanja s stresom glede na spol, starost, vrsto reševalne službe, vrsto zaposlitve in delovno dobo	N= 710 predstavnikov sil za zaščito in reševanje na območju RS	Vprašalnik kritičnih dogodkov, Splošni vprašalnik o zdravju, Lestvica splošne samoučinkovitosti, Vprašalnik velikih 5, Vprašalnik osebnostne čvrstosti, Vprašalnik o načinih spoprijemanja s stresom	Moški pogostejše doživljajo kritične dogodke kot ženske. Ni razlik med spoloma glede splošnega zdravja, občutka osebne kompetentnosti za učinkovito ravnanje v stresnih situacijah. Moški imajo višje vrednosti pri osebnostnih lastnostih ekstraverstnost, energija, v osebnosti čvrstosti ni razlik med spoloma. Ženske pogostejše uporabljajo za reševanje stresnih situacij logično analizo, reševanje problema, čustveno sprostitvev. Ženske so bolj zadovoljne z obstoječimi ukrepi v smislu psihološke podpore, in bolj kritične do statusa reševalcev, vodenja na delovnem mestu kot moški. Glede razlik v starosti: starejši bolj izpostavljeni kritičnim dogodkom kot mlajši. Glede strukture osebnosti na področjih ekstraverstnost, energija, imajo najvišje vrednosti reševalci do 35 let, najnižjo tisti nad 45 let. Starejši pogostejše uporabljajo mehanizme logične analize, aktivnega reševanja problemov, alternativnih zadovoljitev., bolj kritični do statusa reševalcev in manj zadovoljni z vodenjem na delovnem mestu. Razlike glede na vrsto reševalne službe: gasilci najbolj izpostavljeni kritičnim dogodkom, 112 operaterji imajo največ zdravstvenih težav, vendar so najbolj čustveno stabilni. Glede osebnostne čvrstosti: 112 operaterji se čutijo najbolj nemočni, najmanj izjava čutijo gasilci, najbolj rigidni so kinologi, jamarski reševalci v povprečju najbolj osebnostno čvrsti. Načini spoprijemanja s stresnimi situacijami: podvodna reševalna služba najbolj uporablja logično analizo, jamarska reševalna služba reševanje problemov, gasilci sprejemanje, pozitivno oceno. In kognitivno izogibanje gorski reševalci. Ukrepi psihološke podpore so pri vseh vrstah reševalnih služb ocenjeni kot srednje dobri.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Žibret Vasja, Tušak Maks, Svetina Matija, Tušak Matej	Stres na delovnem mestu	Stres in zdravje / urednika Matej Tušak in Robert Masten. - Ljubljana : Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo, 2008. - ISBN 978-961-6583-71-8. - Str. 108-117.	2008	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Žmitek Andrej, Kocmur Marga, Pregelj Peter, Perne Damijan, Nedog Kristijan	Izgorelost pri zdravstvenih delavcih	Urgentna medicina / Petnajsti mednarodni simpozij o urgentni medicini = 15th International Symposium on Emergency Medicine, Portorož, Slovenija, 11.-14. junij 2008. - Ljubljana : Slovensko združenje za urgentno medicino = Slovenian Society for Emergency Medicine, 2008. - ISBN 978-961-91593-4-7. - Str. 212-215.	2008	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				
Abram Katarina	Mobbing	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	zajeti dejavnike, ki narekujejo pojav trpinčenja in čustvenega nasilja (diskriminacija, medosebno komuniciranje in odnosi, izogrevanje, stres, konflikti in odnosi)			
Alič Maja	Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja : magistrsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	potek razvoja participacije žensk na trgu dela in razvoj enakih možnosti skozi razvoj zakonodaje o enakopravnosti ter njene institucionalizacije v praksi v obdobju po 2.sv.vojni v 9 evropskih državah; pomembna mednarodna zakonodaja, ki se ukvarja s principom enakopravnosti moških in žensk ter z zagotavljanjem enakih možnosti za oba spola			
Andreja Kvas, Kaučič Boris Miha, Sima Burda	Preprečimo, da nas stresa stres na delovnem mestu	Utrip. - ISSN 1318-5470. - Leto 17, št. 12 (2009), str. 50.	2009	drugi članki ali sestavki	PODIETJE	predstavitve zbornika Preprečimo, da nas stresa stres na delovnem mestu			
Antonič Kogoj Martina	Stres na delovnem mestu, njegove pojavnostne oblike in vzroki v podjetju X : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Dejavniki stresa pri delu	N= 20 zaposlenih v podjetju X		60% anketirancev meni, da je delo stresno, najpogostejši vzroki stresa so neustrezni medsebojni odnosi, najpogostejši simptomi stresa pri 70-855 zaposlenih so nemotiviranost za delo, glavoboli, nespečnost, pozabljivost, raztresenost. Strategije soočanja: določanje prednostnih nalog (pri 45% zaposlenih).
Avguštin Čufer Tanja	Zadovoljstvo zaposlenih v podjetju SUZ, d.o.o. : magistrsko delo	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza zadovoljstva v podjetju SUZ (proizvodnja jekel)	N=137 zaposlenih v podjetju v različnih obratih (80% m)	anketni vprašalnik	ZADOVOLJSTVO: delo - 30% delno, 38% zadovoljen; plača - 75% ne, - večinoma zadovoljni glede: delovni čas, zaščitna sredstva, delovne naprave, odnos s sodelavci, nadrejeni, vodstvo; KORELACIJE: vse dimenzije zadovoljstva med seboj visoko (nad 0,5) in pomembno korelirajo
Bardutzky Boben Darja	Od ogroženosti do zadovoljstva-od zavedanja do akcije	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 21-34.	2009		FAKULTETA				
Bejo Daniela	Obravnava absentizma na primeru proizvodnega podjetja	bolonj. univ. program Ekon. in posl. vede, štud. smer Elektronsko poslovanje/Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti kakšen je absentizem v proizvodnem podjetju in podati možne rešitve za zmanjšanje problema	zaposleni v dejavnosti steklarstva (Proizvodnja vtega stekla) v celjski regiji; N = 800	analiza zdravstvene upravičenosti zadržanosti z dela (2003-2007 Podatki Zavoda za zdravstveno varstvo Celje) - glede na podatke o % bolniškega staleža, indikatorjih o bolniškem staležu po poglavjih MKB, podatku o številu poškodb pri delu za obdobje, podatke o mikroklimatskih pogojih dela na steklarski peči, hrupu,... ter oceni tveganja	% bolniškega staleže v družbi se giba okoli 8.02%, povprečno v steklarni izgubljenih 26.093 dni, moški in ženske približno enak odstotek odsotnosti (moški več primerov bolezni, ženske večjo frekvenco); največji delež bolniškega staleža v sektorju brusilnic, sledi ročna proizvodnja, avtomatska proizvodnja (v teh sektorjih je tudi največ zaposlenih); največji delež primerov opravičene odsotnosti posledica bolezni mišičnokostnega sistema in veznega tkiva; največ poškodb pri delu v sektorju brusilnic in osnove ročne proizvodnje ((najpogostejša vrzina, nato opeklina)
Belič Marta, Kramer Samo, Levar Polona	Mobing in konformizem - breme ali orodje slovenskih managerjev	Management, izobraževanje in turizem / [urednika Aleksandra Brezovec, Janez Mekinc. - Portorož : Turistica, Fakulteta za turistične študije, 2009. - ISBN 978-961-6469-39-5. - Str. 70.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	vpliv mobinga na delavce v slo proizvodnih podjetjih (zgolj povzeto iz raziskave Mori, 2009)	zaposleni iz treh proizvodnih podjetij, N=	anketni vprašalnik	polovica meni, da je mobing posledica neustrezne organizacije v celotnem podjetju, tretjina, da je posledica slabega vedenja; med vedenji vodstva najpogostejše neustrezno ocenjevanje dela (o tem poroča 30%); vpliv mobinga na delo (17%): utrujenost, slaba koncentracija, razdražljivost do sodelavcev, slaba volja do dela
Belič Marta, Kramer Samo, Levar Polona	Mobing kot posledica konformističnega managementa	Management, izobraževanje in turizem [Elektronski vir] / urednika Aleksandra Brezovec, Janez Mekinc. - Portorož : Turistica, Fakulteta za turistične študije, 2009. - ISBN 978-961-6469-40-1. - Str. 145-153.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Bezenšek Jana, Purgaj Tjaša	Nekateri sociološki vidiki razširjenosti mobinga med učitelji v osnovni šoli	Revija za elementarno izobraževanje. - ISSN 1855-4431. - Letn. 2, št. 4 (dec. 2009), str. 5-26.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti ali je mobing prisoten v slovenskem šolskem sistemu	N=106 učiteljev treh osnovnih šol (84% žensk, 16% moških)	anketni vprašalnik	86% seznanjenih s pojmom mobinga; 65% se z mobingom ni srečalo (18% opazovalec, 14% žrtev - najpogostejše s strani nadrejenega, nato sodelavcev, učencev in staršev- 3% storilec); ravnanje v primeru, če bi se nad njimi izvajal mobing: 43% tožba, 25% menjava službe, 19% molčečnost, 8% bolniška odsotnost)
Bilban Marjan	Izgorelost v delovnem okolju	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 35-47.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Bilban Marjan	Kako razpoznati stres v delovnem okolju	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 21-34.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Bilban Marjan, Maučec Tina	Izgorelost zdravstvenih delavcev - prikaz raziskave	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 48-60.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa in izgorelosti pri zaposlenih v Psihiatrični kliniki LJ in primerjava medicinskih sester ter zdravstvenih tehnikov	N=50 diplomiranih medicinskih sester (DMS) oz. diplomiranih zdravstvenikov, N=50 zdravstvenih tehnikov (ZT)	Copenhagen burnout inventory - osebna izgorelost, izgorelost povezana z delovnim mestom, izgorelost pri delu s pacienti (alfa = 0,75-0,85)	brez BS v preteklem letu: 66% DMS (18% stres, izgorelost, 6% boleznij gibal) in 60% ZT (10% stres in izgorelost); urejeni odnosi na delovnem mestu/ možnost oblikovanja delovnega mesta: 86% DMS, 70% ZT, IZGORELOST: povpr. 3.6 za vse dimenzije; pri dimenzijah in posameznih postavkah ni stat. pomembnih razlik med skupinami; najvišji rezultat: delo me spravlja v stisko (4,1), težave v družini (4,3), naveličan dela s pacienti (4,1), delo s pacienti spravlja v stisko (3,8); najnižji delo v skladu z izobrazbo (2); stat. pomembne razlike (navedene le opisno): več znakov izgorelosti pri delovni dobi nad 15 let, ZT uživajo več analgetikov kot DMS (fizično bolj naporno delo), DMS več pomirjeval (psihični napori); bolj izgoreli tisti, ki so bili v preteklem letu na bolniški; ZT bolj nezadovoljni z odnosi (hierarhija v zdravstvenem sistemu)
Bizjak Dušica	Mobing na delovnem mestu - v Slovenski vojski	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	specialistična naloga	FAKULTETA				
Borak Lidija (ur.)	Raznolikost odzivanja na stresne situacije [Elektronski vir] : medosebni odnosi kot temelj kakovosti v zdravstvu	2. simpozij z mednarodno udeležbo, Logarska dolina, 17. in 18. april 2009	2009	CD-ROM	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Božič Daša	Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih na ministrstvu / študija primera : zaključna projektna naloga	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Božinovska Mirjana	Stres in izogrevanje na delovnem mestu	Fakulteta za socialno delo, LJ	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo stresa, strategije spoprijemanja s stresom, simptome stresa in zadovoljstvo z delom pri zaposlenih v H	N= 20 prodajalcev in prodajalk v H Ž=16)	anketni vprašalnik	vidiki zadovoljstva z delom: stalnost in zanimivost zaposlitve, varnost dela-najbolj zadovoljni; plača, obveščenost znotraj podjetja, možnost napredovanja, soodločanje pri delu, zahtevnost dela-najmanj zadovoljni način sprostitve: športna aktivnost (40%), gledanje TV, meditacija vzroki stresa: dolg delovnik, odgovornost za druge zaposlene, prevelike zahteve in nerealni cilji podjetja simptomi stresa: težave s koncentracijo, večja poraba časa, razdražljivost delavci so pod stresom, premalo informirani o izgorelosti in možnostih njenega preprečevanja-potreba po ukrepih na organizacijski ravni
Brajič Sladana	Absentizem in fluktuacija v Bolnišnici Golnik - Kopa : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	predstavitev dejavnikov, ki vplivajo na absentizem in fluktuacijo v bolnišnici Golnik KOPA		analiza dejavnika absentizma in fluktuacije v letih 2003-2007 (št zaposlenih se giblje od 400 do 470, ok 80% Ž, največ zaposlenih v zdravstveni negi in oskrbi)	ABSENTIZEM: najpogostejši razlog bolezni (85%); trend naraščanja (od 9,5 v 2003 do 11,5 v 2011); aktivnosti za zniževanje - letni razgovor, poročila ob odhodu, merjenje zadovoljstva zaposlenih (zadovoljstvo nekoliko nad slo povprečjem); FLUKTUACIJA: predvsem porast zaposlenih za določen čas, ki nadomeščajo delavke na porodniškem dopustu
Brečko Daniela	Strateško preprečevanje mobinga : ocena ogroženosti in razvoj preventivnih strategij zoper mobing	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 7, št. 27 (feb. 2009), str. 28-32.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Brečko Daniela	Strategije za ukrepanje organizacij zoper mobing	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 54, št. 1 (2009), str. 17-22.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Brečko Daniela	Nenasilna komunikacija kot strategija zaščite zdravlja pri delu : z nenasilno komunikacijo spodbujamo poslušanje samega sebe in spoštovanje do drugih	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 7, št. 32 (nov. 2009), str. 34-39.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	PODIJETJE				
Bučan Jasmina	Absentizem in fluktuacija v podjetju X : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje stopnje absentizma in fluktuacije v podjetju X v letih od 2004 do 2008; ugotavljanj morebitnih vzrokov	zaposleni v tovarni sanitetnega materiala; N = 550-650; v anketi N= 101	računanje stopnje absentizma in fluktuacije s pomočjo podatkov pridobljenih v podjetju; anketni vprašalnik za ugotavljanje vzrokov za stanje	stopnja fluktuacije od 6 - 12% stopnja absentizma v letih 2004-2008 nikoli nižja od 16%; med anketiranci največ odsotnih zaradi bolezni (21 oseb), nege druž. člana (6 oseb), poškodbe (3), porodniškega dopusta (3), dopusta (12); kronično bolezen ima 10% anketiranih; ocena podjetja kot povprečnega delodajalca (70%); zadovoljstvo z delom (da -60%, niti da niti ne - 40%); dobri odnosi s sodelavci (80%); dobri odnosi z nadrejenimi (70%); nagrada za opravljeno delo (včasih - 53%, nikoli-42%), na zadovoljstvo najbolj vpliva višina plače; kako je poskrbljeno za počutje v delovnem okolju (dobro - 54%, slabo 38%); v podjetju prevladujejo zaposleni , za katere je podjetje prvi in edini delodajalec (52%); razmišljanje o zaposlitvi drugje (včasih 58%); potrebne izboljšave (plača, organizacija)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Cafuta Barbara	Ugotavljanje stresnih dejavnikov in strategij za zmanjševanje stresa pri učiteljih	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Razredni pouk	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati stresogene dejavnike pri učiteljih, ugotoviti razlike v doživljanju stresa med učitelji razrednega in predmetnega pouka; ugotoviti strategije spoprijemanja s stresom pri učiteljih	N= 152 učiteljev OŠ; 4 slovenske, 1 mednarodna (OŠ Danile Kumar, Mednarodna OŠ D. Kumar, Waldorfska OŠ (LJ), OŠ Krmelj, OŠ Grajena (okolica Ptujja); Ž= 93, M= 16; N učiteljev z do 6 let delovne dobe= 41, N učiteljev z 21 let in več delovne dobe= 36	Vprašalnik (8 vprašanj zaprtega tipa, 1 odprtega tipa); vprašalnike so rešili v začetku šolskega leta (avg., sept)	Zadovoljstvo z delovnim mestom: večina (82%) vsaj zadovoljnih (56%)/zelo zadovoljnih (27%) želja po prenehanju poučevanja in zamenjavi poklica: pri večini učiteljev včasih prisotna (49%) ali odsotna (44%) opis učiteljevega dela: pogosto raznoliko (79% učiteljev), občasno prenaporno (49, 5% učiteljev), pogosto izpolnjujoče (60% učiteljev), redko spravlja v depresivno stanje (54%), zanimivo (76% učiteljev) izgorlost na delovnem mestu: 54% učiteljev je ob koncu delovnega časa občasno fizično izčrpanih; 62% občasno utrujenih pred službo, 63% učiteljev se počuti izgorlo zaradi naporega dela z učenci, 54% učiteljev ima občasno občutek prekomerne delovne obremenjenosti; 57% učiteljev občasno preveč obremeni neposredno delo z ljudmi; znakov depersonalizacije (neobčutljivost, čustveno otopeljanje) odsotno pri večini učiteljev (od 57 do 62% učiteljev); osebna izpolnitev: 57% učiteljev meni, da je njihovo delo pogosto koristno, delo z učenci 71% učiteljev pogosto poživlja; 78% učiteljev ima pogosto občutek, da ima njihovo delo pozitivne učinke na življenje drugih pogostost doživljanja simptomov stresa: 65% učiteljev občasno utrujenih, 59% učiteljev je občasno manj potrpežljivih, 45% jih je občasno žalostnih; ostali simptomi pri večini odsotni razlike v dejavniki stresa med razredno in predmetno stopnjo: nemotivirani učenci bolj obremenjujoči za predmetne kot razredne učitelje, slaba razredna klima bolj obremenjuje razredne kot predmetne učitelje, prenova v šolstvu, premajhno upoštevanje učiteljeve avtoritete, podcenjevanje učiteljevega dela, opravljanje šolskega dela doma bolj obremenjuje razredne kot predmetne učitelje; stresogeni dejavniki za obe stopnji: preveč administrativnega dela, pretepanje in agresivnost med učenci, težavni starši-vtkanje v delo učitelja, nespoštljivo, predzno ravnanje učencev do učiteljev, odgovornost za varnost učencev strategije proti stresu: 79% učiteljev ohranja smisel za humor, 60% občasno s sodelavci načrtuje in si deli delo, 68% učiteljev si pogosto do občasno poišče pomoč, pogovor pri sodelavcih, 55% si občasno poišče podporo pri nadrejenih
Cvetežar Irena Špela	Kako prepoznamo nasilje na delovnem mestu in kako ukrepamo	Preprečimo, da nas stresse stres na delovnem mestu [Elektronski vir] / [organizirala] Društvo medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Ljubljana in Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester v managementu. - Ljubljana : Društvo medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov, 2009. - ISBN 978-961-91221-9-8. - Str. 57-62. mestu [Elektronski vir]	2009	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Cvetko Aleksej	Diskriminacija in nadlegovanje na delovnem mestu	Neprofitni management. - ISSN 1408-3884 Letn. 5, [št.] 1/6 (mar. 2009), str. 53-55.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Čadež Simon	Stres in vzroki stresa računovodij v slovenskih računovodskih servisih	Revizor. - ISSN 0353-7935. - Letn. 20, št. 3 (2009), str. 54-73.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	proučevanje škodljivega stresa in vzrokov zanj na delovnem mestu računovodje v računovodskem servisu	N=85, računovodje v računovodskih servisih	anketni vprašalnik	računovodje kažejo vse simptome stresa, ki se v povprečju pojavljajo relativno redko (pod sredino merske lestvice) = poklic ne sodi med zelo stresne; raven stresa (kognitivni, čustveni in fizični simptomi) se statistično pomembno poveča v obdobju pripravljanja računovodskih izkazov
Čakš Marija	Stres pri delu s strankami v NLB d.d.	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Dejavniki stresa pri delu s strankami	N= 20 žensk, zaposlenih v NLB, 75% zaposlenih s SŠ, povprečno starih 36 let		60% jih meni, da je delo stresno in premalo cenjeno. Spopadanje s stresom: druženje z bližnjimi, razmislek, rekreacija, hobiji. Obvladovanje stresne situacije na delovnem mestu: umiriti se v sebi, nato komunicirati s stranko (70% zaposlenih). Skrb organizacije za zmanjšanje stresa: pomanjkanje fleksibilnega delovnega časa, nepravilna razdelitev dela, delo ni cenjeno, občasno težave, da dobiš dopust. Zahtevnost dela s strankami: za 55% zaposlenih je delo s strankami stresno, 65% zaposlenih se brez večjih težav prilagodi posebnostim vsake stranke. Najpogostejši vzroki stresa: težavne stranke, delo preko delovnega časa, preobsežno delo, nedokončano delo-časovni roki, napeta komunikacija s sodelavci, premalo možnosti za odmor. Način vodenja: neodkrita komunikacija, odsotnost nagrad, ni občutka cenjenosti dela.
Čebašek Travnik Zdenka	Mobing v luči slovenske zakonodaje in človekovih pravic	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009 ; [urednica Lijana Zaletel Kragelj]	2009	konferenčni zbornik	FAKULTETA				
Čeleš Sanja	Stres na delovnem mestu : študij primera : stopnja stresa med zaposlenimi na pošti Kočevje : diplomska naloga v višješolskem strokovnem izobraževalnem programu	Šolski center PET, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Prisotnost stresa v manipulaciji in dostavi na Pošti Kočevje	N= 30 zaposlenih na Pošti Kočevje, na sprejemu dela 13 žensk, na dostavi 16 moških, 1 ženska	anketni vprašalnik	Velika večina zaposlenih ne doživlja kroničnih simptomov stresa na delovnem mestu. Zaposleni v manipulaciji so nekoliko bolj dovzetni za stres kot v dostavi, možni vzroki za to so: komunikacija s strankami, neposredni stik z nadrejenimi (nadzor), spremljanje novosti. Ženske doživljajo nekoliko višjo stopnjo stresa kot moški.
Černelič Bizjak Maša	Asertivnost in zdravstvo	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 43, št. 1 (2009), str. 31-36.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Černelič Bizjak Maša	Od stanja izčrpanosti do stanja (adrenalne) izgorelosti: kronična izpostavljenost stresu	Isis. - ISSN 1318-0193. - Letn. 18, št. 1 (2009), str. 53-55.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				glede na podatke IVZ (2006 - zloženka Izgorevanje) naj bi slo zdravnike najbolj obremenjeval natrpan urnik, splošne zdravnike predvsem zahtevnost bolnikov, psihiatre pa odnos s kolegi. Za medicinske sestre je največji stres delo z zelo bolnimi osebami ali njihovimi svojci, delo z nemotiviranimi ali zelo zahtevnimi bolniki, pomanjkanje podpore nadrejenih in sodelavcev ter pogosto soočanje s smrtjo.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Česen Tanja, Damej-Pauko Mirjana, Kečanović Beđir Mordej Alenka, Pečnik Simona, Posel Franc, Urdih Lazar Tanja, Gantar Pavel, Čebašek-Travnik Zdenka, Germič Ljubo, Dodič-Fikfak Metoda, Böhm Lučka, Posel Franc -	Mobing, trpinčenje, šikaniranje,--- : nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva	Ljubljana : Pogum - društvo za dostojanstvo pri delu, 2009	2009	monografska publikacija (strokovna monografija)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Damjanovič AntonČič Sonja	Vir stresa in njihov vpliv v delovnem okolju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti, kateri dejavniki najbolj vplivajo na stres pri delu	N=101 zaposlenih (29 Telekom, 9 Krka, 12 ZZZ, 7 samostojni podjetniki, 43 revoz)	anketni vprašalnik	ocena dejavnikov stresa (lestvica 1-5), nadpovpr. Izraženi (ok 3,5); veliko dela preko polnega časa, kratki roki, vanost zaposlitve, plača; najnižje - povpr. izraženi (3); slaba možnost posvetovanja, komunikacije, neskladje med družino in delom; ni stat. pomembnih razlik med dejavniki po spolu, ostale hipoteze (razlike po starosti, st. izobrazbe, vrsti zaposlitve, položaju) niso relevantne, ker so N v določenih skupinah premajhni
David Teja	Stres managerjev v Sloveniji : magistrsko delo	Univ. V Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri managerjih	N=53 managerjev iz cele SLO	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	delo razgibano, zanimivo, polno napetosti in stresa, predstavlja strokovni izziv, v njem videti svojo prihodnost, nudi možnost napredovanja; DEJAVNIKI STRESA: izraženi nekoliko nadpovpr (3,1-3,5); organiz. struktura in kultura, znač. dela in postavljene naloge, opredelitev vlog v podjetju, medosebni odnosi, izraženi nekoliko podpovpr. - povezanost doma in službe, skrbi povezane s kariero; slaba polovica vtisih obremenjena z delom; SIMPTOMI STRESA: v povprečju nizko izraženi (ocena 2-3); SPOPRUEMANJE STRESOM: najpogostejše določanje prednostnih nalog, obremenitev kot izziv, umiritev in preučitev situacije, zastavljanje dosegljivih ciljev, pogovor z vodstvom ali sodelavci
Delfar Nataša	Spremljanje zdravlja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti	Vloga statistik, analiz in napovedi pri obvladovanju globalne ekonomske krize / 19. statistični dnevi = 19th Statistical Days, Radenci, 09.-11. november, November 2009. - Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije = Statistical Office of the Republic of Slovenia : Statistično društvo Slovenije = Statistical Society of Slovenia, 2009. - ISBN 978-961-239-189-8. - Str. 132-133.	2009	strokovni prispevek (KONF-povz)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	spremljanje zdravlja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti (oblačilna industrija, tobačna proizvodnja, proizvodnja usnja)		obdelava statističnih podatkov 1997-2008 (pridobljeni iz podatkovne zbirke Zdravstveno upravičena odsotnost z dela za obdobje 1997 do 2008)	% BS za celotno proizvodnjo skozi leta linearen; odstotek v povpr. okoli 5%; v povpr. odstotek višje se nahaja BS proizvodnje oblačil; vzporedno pod celotno proizvodnjo BS proizvodnje gum; pri proizvodnji usnja se BS v letu 2004 poveča ob reorganizaciji podjetja in načrtnem odpustu delavcev; v letu 2008 je pred napovedanim stečajem odstopal BS najvišji; pri tobačni proizvodnji visok porast % BS od 2001 do 2004, ko je prišlo do planiranega stečaja podjetja; odstotek BS za celotno proizvodnjo za duševne in vedenjske bolezni je linearen skozi vsa leta; prav tako ni večjih odstopanj pri proizvodnji gum; ob zaprtju tobačne industrije 2004 se odstotek BS zaradi duševnih težav poveča za 900%; največji odstotki BS zaradi duševnih težav so zabeleženi v proizvodnji oblačil in proizvodnji tobaka, kjer dosegajo 6-kratne vrednosti v primerjavi s proizvodnjo gum
Demšar Irena, Zabukovec Vlasta	Sindrom izgorelosti pri učiteljih	Pedagoška obzorja. - ISSN 0353-1392 Letn. 24, št. 1 (2009), str. 134-150.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	preučevanje sindroma izgorelosti pri slovenskih učiteljih in njegove povezanosti s sociodemografskimi dejavniki, stresogenimi dejavniki in socialno oporo	N=228 učiteljev (13 SLO OŠ in SŠ; 85% ženski)	MBI. Lestvica stresorjev (s FA določeni stresorji: delo z učenci in razredom, delovna obremenitev in vrednotenje dela, odnosi z delavci šole, kršenje pravil, didaktična priprava, časovna obremenitev, delovni pogoji, uspešnost učencev)	IZGORELOST: pogostost - 64% redko, 27% zmerno pogosto, 10% zelo pogosto; intenzivnost - 53% zmerno, 39% šibko, 9% zelo intenzivno; multipla regresija za določanje najboljših prediktorjev izgorelosti: pomembnejši prediktorji - delo z učenci in razredom, didaktična priprava, časovna obremenitev manj pomembni - časovna obremenitev, kršenje pravil s strani učencev, neugodni delovni pogoji. SOC. DEJAVNIKI: pomembno povezani z določenimi dimenzijami izgorelosti (11-20 let delovne dobe /mentorji višja osebna izpolnitve; skrajšan delovni čas - višja depersonalizacija; razredna stopnja - višje zadovoljstvo; višje zadovoljstvo - manj pogosta in manj intenzivna izgorelost; razmišljanje o prenehanju poučevanja oz. menjavi poklica - višja čustvena izčrpanost, nižja osebna izpolnitev, višja depersonalizacija);SOCIALNA OPORA: najpogostejše zaupanje sodelavcem in partnerjem; najpogostejše upoštevanje predlagane rešitve supervizorjev in partnerjev; multipa regresija: višjo stopnjo izgorelosti doživljajo učitelji, ki probleme zaupajo kolegom in prijateljem; manj pogosto in intenzivno jo doživljajo učitelji, ki upoštevajo nasvete bližnjih
Dodič Fikfak Metoda	Prestrukturiranje gospodarstva in kazalniki zdravlja	4. mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izzivi časa 2009 z naslovom Delo - most za sodelovanje: odnosi do zaposlenih in različnih starostnih generacij, Maribor, 3. in 4. junij 2009 [Elektronski vir] / urednika Anita Hrst, Matjaž Mulej	2009		FAKULTETA				prestrukturiranje, recesija, duševne stiske, stres, depresija, absentizem
Dolinar Petra, Iere Maja, Meško Gorazd	Skrito nasilje na delovnem mestu - med zanikanjem in trpljenjem - študija primera	Varstvoslovje med teorijo in prakso [Elektronski vir] / 10. slovenski dnevi varstvoslovja, Ljubljana, 4.-5. junij 2009. - [Ljubljana] : Fakulteta za varnostne vede, 2009. - ISBN 978-961-6230-96-4. - 15 str.	2009	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA	opisati fenomenologijo psihicnega nasilja na delovnem mestu in poudariti resnost posledic mobbinga na vseh ravneh.	žrtve mobinga	intervju z žrtvijo mobbinga in analiza odgovorov preko pregleda dostopne domače in tuje literature s področja psihicnega nasilja	Za cim bolj uspešno omejevanje pojava sta ključni predvsem ustrezna zakonska podlaga in primerne prakse preventivnega delovanja znotraj posameznih organizacij in širše v javnosti.
Đorđević Suzana Božjak Marjana (ur.)	Kakovost delovnega življenja medicinskih sester na Zavodu RS za transfuzijsko medicino v Ljubljani Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Oceniti zadovoljstvo medicinskih sester pri delu v transfuzijski dejavnosti	N= 37 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov, 68% starih nad 40 let	anketni vprašalnik	51% medicinskih sester opravi več kot 200 nadur na leto, polovica zaradi premajhne osnovne plače. Anketiranci so zadovoljni s svojim odnosom do kvodvadjalcev in bolnikov in do proizvodne prakse. Z vsebino in primernostjo dela je srednje zadovoljlih 59% anketirancev. Motiviranost za delo v transfuzijski dejavnosti je tudi povprečno ocenjena. S priznanji, pohvalami in frekvenco timskih sestankov so nezadovoljni. Tretjina zaposlenih skoraj polovico delovnih dni preživi na terenu. Konflikti odnosi med sodelavci so redko prisotni. Največje obremenitev predstavlja slabo vrednotenje terenskega dela. 97% anketiranih ocenjuje delovne prostore kot neprimerne za delo: premajhni, nepravilni, pozimi neogrevani, poleti neprežračevani, higieniko pomanjkljivi. Dodatno obremenjujejo vidiki dela: zgodnje vstajanje, neprimerna prehrana, vsakodnevno menjanje in prilagajanje novim delovnim prostorom. Polovica anketirancev bi zamenjala svoje delovno mesto z delom izven zdravstva.
Ercek Damijan	Zadovoljstvo varnostnikov z vodenjem : študija primera : diplomsko delo	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	zadovoljstvo varnostnikov pri delu	N=76 varnostnikov družbe za varovanje Prosignal	anketni vprašalnik (lestvica 1-5)	zadovoljni z (3,3-3,7): vodenjem vodij sektorjev in njihovimi interpersonalnimi kompetencami (3,7), z delom (starejši nekoliko manj), medsebojnimi odnosi, organizacijo dela, preprečevanjem in reševanjem konfliktov, nezadovoljni z: materialnimi pogoji (2,2)
Erkić Anica	Stres na delovnem mestu v Splošni bolnišnici Brežice	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa v splošni bolnišnici Brežice	N=81 zaposlenih v splošni bolnišnici brežice (95% ž, polovica 5 st. izobrazbe)	anketni vprašalnik	70% doma pogosto, vedno razmišlja o težavah na delovnem mestu; 40% pogosto, vedno utrujenih, tudi ko dovolj spijo; 17% pogosto, vedno hodi v službo le zaradi plače; STRESORJI NEG pogosto, vedno : 2/3 nove delovne obveznosti, prevelik obseg dela, 42% nočno delo , 57% pomanjkanje navodil ,slaba organizacija dela; 57% odnosi s sodelavci; 54% pritisk in odnos nadrejenih; 54% ni pohvale, nagrade za dobro opravljeno delo; 63% nezadovoljni s plačo; 73% nezadovoljni z možnostmi za napredovanje; 93% meni, da je zaradi stresa na bolnišnici več zaposlenih; strah pred odpustom in sprememba delovnega časa na večino ne delujeta stresno

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Ferjančič Diana	Problematikačasne zadržanosti z dela in možnosti za preprečevanje abscentizma v visokošolskem zavodu : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA		N=26 zaposlenih v visokošolskem zavodu - nepedagoški delavci (84%Ž)	analiza podatkov o abscentizmu od leta 2003 do 2007; anketni vprašalnik	BS od 2003 do 2007 narašča (2% do 3,7%); vzroke iskali v nezadovoljstvu: 1/2 nezadovoljnih z odnosi s sodelavci, 38% nezadovoljnih v odnosu z neposrednim vodjem, nezadovoljni tudi možnostjo napredovanja, možnostjo dodatnega izobraževanja in zaslужka (65%); večina (več kot 60%) zadovoljna s stalnostjo zaposlitve, zahtevnostjo dela, obveščenostjo o dogodkih, sodelovanjem, varnostjo pri delu, delovnimi pogoji; 77% poroča, da so doživeli vsaj eno od treh oblik psihičnega nasilja na delovnem mestu; zmanjševanje št. nepedagoških delavcev in večji BS pomenita večjo obremenjenost zaposlenih
Ferk Barbara	Izpostavljenost mobbingu med zaposlenimi : magistrsko delo (bolonjski študij)	bolonjski program Ekonomija in poslovne vede, štud. smer Management, organizacija in človeški viri, Modul B: Management človeških virov	2009	magistrska naloga (2.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti razlike v pogostosti doživetih oblik napadov glede na spol, starost in zaposlitev za določen/nedoločen čas	N= 100 zaposlenih izbranih študentov Ekonomsko-poslovne fakultete v MB, 53 moških, 47 žensk		Moški in ženske se ne razlikujejo med sabo v pogostosti doživetih oblik napadov na možnost komuniciranja, medtem ko pri napadih na socialne stike moških pogosteje preprečijo , da se pogovarja z določenimi osebami, ali da je fizično prisoten v določenih prostorih. Kljub temu so takšne oblike omejevanj redke. Pri oblikah napadov na osebni ugled pri moških pogosteje podvomijo o njegovih odločitvah v zvezi z delom, medtem ko so ženske pogosteje kot moški prisiljene opravljati psihološke teste. Tudi ti dogodki so sicer redki. Pri oblikah napadov na poklicno usmerjenost (dodeljevanje nepomembnih nalog, nenehno spreminjanje nalog, dodeljevanje pretežkih nalog) ni razlik med spoloma. Te oblike napadov so tudi relativno redke. Glede na starostne skupine so starejši (45-54 let) pogosteje tarča ignoriranja in izogibanja, pogosteje se jim dodeli ponižujoče delovne naloge kot mlajšim zaposlenim, pogosteje se jim dodeli nevarne delovne naloge in pogosteje so tarča fizičnih napadov. Glede na zaposlitev za določen/nedoločen čas, ni razlik v pogostosti mobing dejanj.
Ferlež Tina	Mobing- psihično nasilje na delovnem mestu	Šolski center PET, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ocena psihičnega počutja in mobinga v različnih organizacijah	n= 70 naključno izbranih ljudi v različnih organizacijah; 22 moških, 28 žensk; 52% s SS izobrazbo, 20% s poklicno izobrazbo	anketni vprašalnik	68% zaposlenih ocenjuje svoje počutje na delovnem mestu kot dobro. Odnosi na delovnem mestu ne vplivajo na zdravstvene težave (slabost, depresija, brezvoljnost, želodec), prav nasprotno, odnosi so dobri v smislu medsebojne pomoči, sprotne reševanja problemov. 60% zaposlenih razmišlja o zamenjavi delovnega mesta, od tega večina zaradi psihične utrujenosti in težav z nadrejenimi in zaradi prenizke plače. 34% jih meni, da so izpostavljeni mobingu, 52% jih tega stanja ne prepoznava (odgovorili jih meni, da nadrejeni najbolj šikanirajo zaposlene. Ženske menijo v večji meri kot moški, da so že doživele mobing. Mobing pripisujejo v največji meri slabemu in neučinkovitem vodstvu. Nadrejeni imajo povečini korekten odnos do podrejenih. Vedenja, povezana z mobingom, ki so jih zaposleni opazili na delovnem mestu: govorice za hrbotom (31%), širjenje lažnih govoric (25%). Polovica zaposlenih bi se počutila varneje, če bi podjetje sprejelo dogovor o preprečevanju mobinga.
Flajžer Ivanka	Stres in izgorelost na delovnem mestu srednješolskih učiteljev v Sloveniji in drugih državah Evropske unije : magistrsko delo (bolonjski študij)	Mag. delo znan. programa Ekonomija in poslovne vede, štud. smer Mednarodna ekonomija	2009	magistrska naloga (2.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Vpliv delovne dobe, vrste šole in kronološke starosti učencev na stres in izgorelost učiteljev, simptomi stresa, dejavniki, stopnja socialne podpore učiteljem, ukrepi proti stresu pri srednješolskih učiteljih	N= 102 srednješolska učitelja	anketni vprašalnik, ki vključuje tudi postavke Reasonerjevega vprašalnika (1998) in Škrinjarjevega vprašalnika (1998)	39% učiteljev je stalno podvrženih stresu, 60% občasno, poučevanje nižjih letnikov bolj stresno kot poučevanje višjih letnikov, vrsta šole (gimnazija/poklicna šola) ne vpliva na oceno stresnosti. Najpomembnejši viri stresa so prenova šolstva, slaba klima v kolektivu, preobremenjenost, pritiski dijakov, najpogostejši simptomi stresa so pritiski v vratu/hrbtu, glavoboli, anksioznost, depresivnost, zaskrbljenost, vzkljivost, pozabljivost. Učitelji večinoma uporabljajo ukrepe proti stresu: druženje s prijatelji, gibanje, zdrava prehrana, avtogeni trening, pozitivne misli
Foršček Neva	Mobbing	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Frančič Jelka	Mobbing na delovnem mestu	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskava mobinga na delovnem mestu učitelja	N=37 učiteljev na srednji zdravstveni in kemijski šoli na šolskem centru NM (84% ž)	anketni vprašalnik	večina se dobro razume s sodelavci in vodstvom, MOBING: 32% žrtev in opazovalec, 16% opazovalec, 5% žrtev; polovica bi želela izvedeti več, če bi to potrebovala; najpogostejši vzrok mobinga: negativen karakter posameznikov (70%)
Gajšek Aleš	Motiviranje zaposlenih v družbi Mobitel d.d. : diplomsko delo	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA		n= 48 zaposlenih v družbi Mobitel d.d., 32 žensk, 14 moških, večina starih 26-40 let, večina z višjo ali visoko šolo		81% zaposlenih se jih čuti motivirane za delo, pri čemer menijo, da način vodenja najbolj vpliva na stopnjo motivacije. 70% jih ocenjuje, da je njihova zaposlitev varna, 85% jih meni, da jih ima zelo dobro plačo, ki je tudi daleč najpomembnejši motivacijski dejavnik. 87% jih meni, da ima nadrejeni zelo dober odnos do zaposlenih. Večina jih je seznanjena s cilji , strategijo in poslovnimi rezultati družbe. Približno polovica jih je bila v zadnjem letu nagrada za svoje delo in jim je všeč način nagradjevanja, polovici ni. 90% jih je zadovoljnih z medosebnimi odnosi.
Gavranič Sanja	Nasilje na delovnem mestu medicinske sestre	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Analizirati ozaveščenost in prisotnost mobinga med medicinskimi sestrami	N= 22 medicinskih sester zaposlenih na Polikliniki v Ljubljani, 90% žensk, največja starostna skupina 26-35 let, 77% s poklicno srednješolsko izobrazbo		Cca. 70% medicinskih sester je zadovoljnih z delom, se dobro razume s sodelavci in je seznanjenih s pojmom mobinga, predvsem preko medijev. 36% jih meni, da je na delovnem mestu izpostavljenih šikaniranju, tretjina jih ne ve. 64% medicinskih sester meni, da je že doživelo nasilje na delovnem mestu (najpogosteje verbalno nasilje), bodisi s strani nadrejenih ali sodelavcev, vendar se to dogaja redko. Polovica zaposlenih kot vzrok mobinga vidi neurejeno organizacijsko strukturo. V primeru nasilja polovica zaposlenih pove o dogodku bodisi sodelavcu ali nadrejenemu. Glede strategij soočanja z mobingom ni poenotenih mnenj, največkrat zaposleni kot ukrep vidijo boljše odnose in dodatno ozaveščanje o problemu.
Girandon Danica	Nasilje na delovnem mestu v slovenskih organizacijah	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskati stališča o mobingu in njegovo razširjenost v slovenskih organizacijah	N=137 zaposlenih v slo organizacijah	anketni vprašalnik	FIZIČNO NASILJE: 94% ni bilo žrtev fizičnega nasilja; 83% ni bilo priča fizičnemu nasilju na delovnem mestu; SPOLNO NASILJE: 97% ni doživelo spolnega nasilja, 36% doživelo pohotno ogledovanje in nespodobne komentarje; 20% telesnih dotikov; ODNOSI NA DELOVNEM MESTU: 76% dobri; MOBING: 25% žrtev, 25% opazovalec - 82% nadrejeni, 90% vpliv na kvaliteto dela, 60% močan vpliv na uspešnost organizacije; po pomoč - 40% nikamor, 40% sodelavec; najpogostejše: dodeljevanje del, ki škodujejo zdravju, dodeljevanje del, ki so žaljiva, širjenje neresničnih govoric, odvze možnosti za izražanje mnenja; vzrok - osebnost povzročitelja, neurejena organizacijska struktura
Gorenak Vinko, Rus Jure	Analiza nekaterih elementov zadovoljstva pri delu - študija primera	Varstvoslovje med teorijo in prakso [Elektronski vir] / 10. slovenski dnevi varstvoslovja, Ljubljana, 4.-5. junij 2009. - [Ljubljana] : Fakulteta za varnostne vede, 2009. - ISBN 978-961-6230-96-4. - 10 str.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Analizirati povezanost in razlike med Policijsko upravo Lj in 2 organizacijama zasebnega sektorja	N= 134 anketirancev, starih 24-62 let	anketni vprašalnik	Zaposleni v javnem in zasebnem sektorju so najbolj zadovoljni z odnosi z nadrejenimi, manj z medosebnimi odnosi in najmanj z delovnimi pogoji in materialno stimulacijo. Policisti v večji meri kot zaposleni v zasebnem sektorju ocenjujejo svoje delo kot nevarno.
Goričan Škoda Irena Katja Božjak Marjana (ur.)	Medicinske sestre in sindrom izgorevanja Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Grahovac Sanja	Stres na delovnem mestu, njegove pojavnostne oblike in vzroki v trgovinah Tuš : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati dejavnike stresa v trgovinah Tuš	N= 36 zaposlenih v trgovinah Tuš v Trbovljah in Zagorju, 31 žensk		47% zaposlenih doživlja stres na delovnem mestu, 39% pravi, da ga doživlja deloma. Zadovoljstvo zaposlenih z delom: 86% jih je zadovoljnih. Prisotnost vidikov dela: delo je za večino zanimivo, raznoliko, a tudi polno napetosti in stresov. Dejavniki, ki povzročajo stres na delovnem mestu: povečana delovna obremenitev, slaba organiziranost dela, občasno tudi odnosi s sodelavci, ponavljajoče se delovne naloge. Odnos z nadrejenim je za večino dober/zadovoljiv. 80% zaposlenih je nezadovoljnih s plačo. 70% bi jih zamenjalo zaposlitev z drugo bolje plačano, čeprav bolj tvegano. Posledice stresa: nespečnost (60% zaposlenih). Polovica zaposlenih ne uporablja posebnih strategij za preprečevanje stresa, ostali razgibavanje, globoko dihanje. 80% jih meni, da organizacija ne naredi dovolj za zmanjševanje stresa pri delu.
Graovac Saša	Stres: teoretična izhodišča	Tehniški šolski center Nova Gorica, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Gregorc Cvetka	Reševanje konfliktov: medicinske sestre, zdravniki	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 43, št. 3 (2009), str. 155-162.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	analiza pristopov k reševanju konfliktov med medicinskimi sestrami in zdravniki	N=228 medicinskih sester, N=56 zdravnikov v slovenskih transfuzijskih ustanovah (večina žensk - med medicinskimi sestrami 92%, med zdravniki 73%)	Vprašanja o načinih reševanja konfliktov, Thomas Klimann Conflict Mode Instrument	DOŽIVLJANJE KONFLIKTOV: konflikti med sodelavci se redko izrazijo (enkrat ali večkrat na leto); 67% medicinskih sester meni, da so na njihovih oddelkih tudi neizraženi konflikti; pogostejši so znotraj poklicnih skupin kot med poklicnimi skupinami - najpogostejši vzroki, ki jih zaznavajo medicinske sestre so druge medicinske sestre; zdravniki pa najpogostejše druge zdravnike; REŠEVANJE KONFLIKTOV: najpogostejši način reševanja konfliktov med medicinskimi sestrami in zdravniki je izogibanje, prilagajanje in kompromis (ne glede na dejavnost organizacije, vrsto konflikta, delovni položaj, delovno dobo, spol zaposlenih); medicinske sestre in zdravniki konflikte najpogostejše rešujejo sami - medicinske sestre pomembno pogostejše prosijo za pomoč sodelavce; s svojim pristopom k reševanju konfliktov so stat.pomembno bolj zadovoljni zdravniki, ki so tudi bolj prepričani, da potrebujejo dodatna znanja; medicinske sestre se pogostejše kot zdravniki izobražujejo o upravljanju s konflikti; izobraževanje v nobeni poklicni skupini ni izboljšalo strategij reševanja konfliktov (povečalo se je izogibanje, ne pa sodelovanje)
Gregorc Cvetka Božjak Marjana (ur.)	Kako medicinske sestre, zaposleni v laboratorijih in zdravniki rešujejo konflikte? Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK neregistriranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Ugotoviti in analizirati vzroke in metode za reševanje konfliktov med slovenskimi medicinskimi sestrami, zdravniki in zaposlenimi v laboratorijih	N= 473 medicinskih sester, zdravnikov in zaposlenih v zdravstvenem domu LJ	anketni vprašalnik	Odkritih konfliktov je med anketiranci zelo malo (enkrat-večkrat letno), prikritih konfliktov je več-tako meni 69% medicinskih sester, 51% zaposlenih v laboratoriju in 27% zdravnikov. Zaposleni v vseh treh poklicnih skupinah imajo konflikte s sodelavci v enaki meri, pri čemer je pozitivna korelacija med konflikti medicinskih sester in zdravnikov. Največ konfliktov med medicinskimi sestrami povzročijo srednje medicinske sestre, v manjši meri (3%) pa višje oz. diplomirane medicinske sestre. Vsebinska konfliktov: različna stališča, nedorečeni postopki sodelovanja, nerazumevanje delovnih dolžnosti. S strani zdravnikov pa doživljajo podcenjevanje, nepoznavanje in neupoštevanje svojega dela. V vseh 3 poklicnih skupinah pojavnost konfliktov pomembno korelira z negativnim organizacijskim ozračjem, slabo organizacijo dela, pogostimi organizacijskimi spremembami, pomanjkljivim znanjem s področja managementa. Med medicinskimi sestrami in zaposlenimi v laboratoriju so pogostejše kot med zdravniki pomembni vzroki konfliktov še: hierarhija med podrejenimi/nadrejenimi, stereotipi glede spola in poklicne vloge. Pri medicinskih sestrah pojavnost konfliktov pomembno korelira še z delovno obremenjenostjo, pomanjkanjem kadra, pomanjkanjem časa za reševanje delovnih/medosebnih konfliktov, delom preko rednega delovnega časa (izmene, dežurstva). Prevladujoči stil reševanja konfliktov je izogibanje. Pri zdravnikih in zaposlenih sledi prilagajanje in kompromis, pri medicinskih sestrah pa kompromis in prilagajanje. Ni pomembnih razlik v stilu reševanja konfliktov glede na spol. Zdravniki pomembno pogostejše kot medicinske sestre in zaposleni v laboratoriju rešujejo konflikte sami ali s predstojnikovo pomočjo, sestre pa z bližnjimi sodelavci. S svojim pristopom reševanja konfliktov so najbolj zadovoljni zaposleni v laboratorijih, nato medicinske sestre in najmanj zdravniki, ki menijo, da jim manjka dodatnih znanj za reševanje konfliktov.
Grof Nataša	Izgorelost učiteljev v povezavi s strategijami spoprijemanja s stresom	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti, kako se učitelji razlikujejo v pogostosti doživljanja izgorelosti glede na predmet in stopnjo poučevanja in spol; povezanost dimenzij izgorelosti s strategijami spoprijemanja s stresom	N= 448 učiteljev; M starost= 41,4 let, 296 OŠ učiteljev, 152 SŠ učiteljev	Vprašalnik COPE, Vprašalnik izgorelosti MBI	RAZLIKE V IZGORELOSTI GLEDE NA STOPNJO POUČEVANJA (OŠ/SŠ): več SŠ kot OŠ učiteljev doživlja simptome izgorelosti, (razen pri vzgojnih predmetih več OŠ kot SŠ učiteljev doživlja izgorelost); OŠ učitelji pogostejše doživljajo čustveno izčrpanost in osebo izpolnitev kot SŠ; Učiteljice so bolj izgorele in pogostejše doživljajo čustveno izčrpanost kot učitelji RAZLIKE V POVEZANOSTI STRATEGIJ IN DIMENZIJ IZGORELOSTI GLEDE NA STOPNJO (OŠ/SŠ): ni pomembnih povezav med strategijami in indeksom izgorelosti pri OŠ in SŠ učiteljih. So pa povezave med posameznimi dimenzijami izgorelosti in strategijami: pri SŠ učiteljih se z višjo čustveno izčrpanostjo povezujejo strategije, usmerjene na emocije, z nižjo čustv. izčrpanostjo pa strategije, usmerjene na problem, ostale strategije pozitivno korelirajo z depresionalizacijo (pri učiteljih)
Grošelj Monika	Izgorelost v operativnih službah na letališču	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskati, v kolikšni meri je prisotna izgorelost v operativnih službah na letališču	N= 38, zaposleni v podjetju Aerodrom Ljubljana, ki upravlja letališče Jožeta Pučnika : v službi za tehnologijo prometa, Službi za koordinacijo prometa, Službi za oskrbo letal, Službi za oskrbo potnikov, Službi za varnost in zaščito, Tehnično-gasilski službi, Avioblagovni službi	anketni vprašalnik: prvi del-demografska vprašanja (spol, starost, stopnja izobrazbe, delovna doba, področje operativne službe), drugi del-vprašanja/trditve povzete po Christine Maslach (MBI)	metode opisne statistike: grafični na podlagi odstotnih vrednosti vseh odgovorov za demografske spremenljivke in 22 vključenih trditve, povzeth po Christine Maslach - izgorelost v operativnih službah ni problem; med udeleženci so prisotni nekateri simptomi, ki pa trenutno še ne vodijo v izgorelost
Gyurica Petra	Mobing : psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	raziskava o prisotnosti mobinga v slo	N=71, delovno aktivni prebivalci SLO iz gospodarstva in javnega sektorja	elektronski vprašalnik (poslan po e-pošti)	ZADOVOLJSTVO: 1/3 z veseljem hodi v službo, 1/3 hodi, ker mora;2/3 zadovoljnih z delom; 60% zadovoljnih s psihosoc klimo; POČUTJE neg. vpliv na počutje: zavist, spletke, podtikanja, žalitve, kričanje, tožarjenje in prilozovanje nadrejenim; ; MOBING: 55% občasno žrtev, 10% opazovalec, najpogostejše preprečevanje normalne komunikacije in napad na ugled; najpogostejše izvajalec: nadrejeni; najpogostejše težave zaradi mobinga - brezvoljnost, utrujenost, najpogostejše zagovor storilca; vzroki - značaj storilca, nizka organiz. kultura, slabo vodstvo; 60% žrtev ne bi menjalo zaposlitve, od tega polovica zato, ker nimajo druge možnosti

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Hočevar Zvonko	V Sloveniji dosegamo višje nivoje kazalcev zdravja na račun izogrevanja	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 str. 61-68.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	problematizacija dejstva, da imamo v Sloveniji glede na druge države, ki porabijo enako količino denarja za zdravstvo, boljše kazalce zdravja			na podlagi podatkov iz zdravstvenih člankov trditve o doseganju višjih nivojev kazalcev zdravja na račun izogrevanja ni mogoče podpreti;
Hojnik Herbst Ines	Pomoč zaposlenim pri prepoznavanju, odpravljanju in preprečevanju mobbinga - nasilja na delovnem mestu	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava o pojavnosti mobinga v slo	podjetja izbrana iz javnega in zasebnega sektorja (seznam GZS in AJPES); N=1432 zaposlenih (70% Ž)	anketni vprašalnik	večina se v službi počuti dobro - 37% hodi z veseljem, 30% hodi, ker mora; na vzdušje najbolj negativno vpliva: zavist, intrige, podtikanja, tožarjenje vodji, prilžovanje nadrejenim, žalitve, opravljanje, kričanje; FLUKTUACIJA 47% poskus iskanja nove zaposlitve; razlogi - 50% zaradi boljšega zaslužka, 20% zaradi slabih medsebojnih odnosov, stresnega dela, pritiskov s strani nadrejenih; MOBING - 29% opazovalec, 34% žrtev, najpogostejše opravljanje za hrbtno in širjenje govoric; najpogostejše vodilni delavci; vodilni delavci mobing kot način vedenja - 14% stalno, 43% občasno; največji vpliv na preprečevanje - drugi vodilni delavci, uprava; 15% zaradi mobinga na bolnišnici, 25% psihične težave, 25% vpliv na družinske odnose; največ jih je obvestilo sodelavce; posledice za izvajalca najpogostejše zagovor pri nadrejenem vodji; vzroki - nizek nivo organizacijske kulture, neg. značaj storilcev; ZDRAVSTVENE TEŽAVE V ZADNJEGA POL LETA najpogostejše utrujenost, glavoboli, brezvoljnost, nespečnost;
Horvat Marica	Profesionalne obremenitve strokovnih delavcev v slovenskih osnovnih šolah	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2009	doktorska disertacija	FAKULTETA	Ugotoviti strukturo sindroma izogrevanja in njegovih determinant pri strokovnih delavcih v slovenskih OŠ, ugotoviti odnose različnih profesionalnih skupin (učitelji, svetovalni in drugi strokovni delavci) in izogrevanja ugotoviti vpliv kronološke starosti učencev na izogrevanje in njegov nastanek ugotoviti, ali na profesionalne obremenitve zaposlenih v OŠ vpliva okolje, v katerem deluje šola (mesto, podeželje)	601 strokovnih delavcev slovenskih OŠ, glede na okolje (mesto, podeželje) in različne pokrajine, 86% Ž, 14% M, povprečna starost 41,43 let, povprečna delovna doba 17,71 let v OŠ so najštevilnejša skušina učitelje (88% anketiranih), 7% strokovnih delavcev, 5% svetovalnih	Lestvica za oceno profesionalnih obremenitev, lestvica za oceno splošnega razpoloženja (klime) na delovnem mestu, lestvica za oceno zadovoljstva z življenjem, lestvica za oceno reakcije na profesionalne obremenitve, lestvica za oceno podpore okolice, lestvica za oceno odnosa do dela z učenci	Izogrevanje v slovenski OŠ je prisotno in je odgovor na organizacijski stres. Ugotavlja se prisotnost več organizacijskih dejavnikov: nezadovoljstvo na delovnem mestu (pojasni največji delež profesionalnih obremenitev), visoka zahtevnost dela, negotovost v tistem delu, visoka pričakovanja, nove strokovne kompetence, pričakovanje nezmotljivosti, nejasne profesionalne vloge, težavnost dela, pritisk rezultatov, prostorska utesenjenost, tekmovalnost, potreba po prilagoditvah in odzivnosti, slabo sodelovanje s starši. Prisotni so simptomi izogrelosti, preobremenjenost, časovna stiska, depersonalizacija (cinizem od sodelavcev, učencev), občutek slabega plačila za delo, necenjenost poklica v družbi, preveč administrativnega dela. Kaže se potreba po spremembi organizacijskih okoliščin na delovnem mestu (organizacijske in institucionalne spremembe).
Horvat Vanja	Soočanje in prepoznavanje negativnega stresa na hotelski recepciji Grand hotela Bernardin	Univ. na Primorskem, Fak. za turistične študije, Turistica	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA		N= 9 receptorjev Grand Hotela Bernardin in Vile Park. 13 žensk, 6 moških, večina starih 26-35 let		Vsi receptorji so seznanjeni s stresom ,menijo, da je dele receptorja stresno, vir stresa pa so občasno tudi gostje, hitre menjave gostov, večje skupine gostov. Večina jih meni, da so občasno stresni tudi odnosi s sodelavci. Vsi so seznanjeni s pozitivnim in negativnim stresom, menijo, da se večina uspešni pri reševanju stresnih situacij.
Huselja Adil	Policijski stres - med teorijo in prakso	Zbornik povzetcov / 10. slovenski dnevi varstvoslovja, Ljubljana, 4. in 5. junij 2009. - Ljubljana : Fakulteta za varnostne vede, 2009. - ISBN 978-961-6230-89-6. - Str. 30-31.	2009	strokovni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA				
Huselja Adil	Organizacijski in individualni ukrepi za premagovanje stresa pri policistih	Varnost. - ISSN 0350-7114. - Letn. 57, št. 3 (2009), str. 31-35.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Irgolič Andreja	Stres pri delu s strankami na primeru Zavarovalnice Maribor d.d	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje stresa v zavarovalnici MB	N=102 zaposlena v ZM na oddelku za cenitev in likvidacijo škod in oddelku sklepanja zavarovanj	anketni vprašalnik	polovica pogosto ali vedno izpostavljena stresu pri delu - glavni vzroki: preobremenjenost, težavne stranke, nenehna stiska s časom, organizacija dela, posledice stresa - slabše opravljanje nalog, slab pretok info med sodelavci, manj E vlozene v delo; spoprijemanje: načrtovanje dela, izogibanje stresnim situacijam, trud za dobre odnose s sodelavci in dobro počutje pri delu; v prostem času hobiji; vodstvo se redko zaveda problematike stresa in redko izvaja ukrepe za zmanjšanje, k zmanjšanju bi lahko pripomoglo: delavci občutek cenjenosti in možnost napredovanja, redni sestanki, spodbujanje dejavnosti za zdravje
Jarni Andrej	Stres v Slovenski vojski :	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Jazbec Gregor	Razumevanje bojnega stresa: tematična plat vojaškega poklica	Revija obramba. - ISSN 0353-9628. - Letn. 41, [št.] 4 (apr. 2009), str. 51-55.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Jazbec Gregor	Vpliv stresa na razpad enote: bojni stres. 6	Revija obramba. - ISSN 0353-9628. - Letn. 41, [št.] 9 (sept. 2009), str. 56-59.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Jeleč Diana, Ovsenik Marija	Izogrevanje na delovnem mestu, burnout, turističnih delavcev	Nova Evropa - nova turistična destinacija [Elektronski vir] / 2. dnevi Turistice [tudi] Encuentros, 21. in 23. maj 2008, Portorož = 2nd Days of Turistica [being] Encuentros, 21st and 23rd May, 2008, Portorož. - Portorož : Turistica, Fakulteta za turistične študije, 2009. - ISBN 978-961-6469-33-3. - Str. 245-258.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	ugotoviti, kakšna je raven izogrevanja med turističnimi delavci	N=31 turističnih delavcev zaposlenih v turističnih agencijah	MBI - GS	problematičen majhen N!; ni razlik v izogrelosti glede na spol, starost, izobrazbo, delovno dobo; IZČRANOST: prevladujejo zaposleni s srednjo stopnjo (M=3); UČINKOVITOST: skoraj vsi visoka (5,3); CINIZEM: prevladujejo zaposleni z nizko stopnjo (M=2,4)
Jesenek Matej	Premagovanje stresa pri delu v podjetju Mikrografija d.o.o.	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Analizirati stanje stresa na delovnem mestu v podjetju Mikrografija d.o.o.	n=20 zaposlenih v podjetju Mikrografija /elektronsko obvladovanje in arhiviranje dokumentacij/, 14 žensk, 6 moških, starih 20-40 let		55% zaposlenih občasno razmišlja doma o težavah na delovnem mestu. Nadpovprečno jih obremenjujejo delovne razmere, obremenjenost z delovnimi nalogami, medsebojni odnosi. 55% jih meni, da se zaradi obremenjenosti v službi redko počutijo tako izčrpani, da ne bi mogli več opravljati delovnih nalog. Utrujenost in napetost sta najpogostejša simptoma stresa, ki sta nekoliko nadpovprečno izražena pri zaposlenih. Med strategijami spoprijemanja s stresom je najpogostejše uporabljena umiritve in premišljeno delovanje. Večina zaposlenih se sprošča ob prijateljih in gledanju TV-ja. Organizacija podpovprečno skrbi za preprečevanje stresa.
Jovanović Milica	Motivacija zaposlenih v zdravilišču Terme Olimia d.d., v Wellness centru Termalija : diplomsko delo	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Raziskati motivacijske dejavnike v Zdravilišču Terme Olimia d.d.	N= 43 delavcev v termah Olimia, največji delež starih 30-39 let, s poklicno in strokovno šolo		78% zaposlenih meni, da so primerno plačani za svoje delo in da podjetje primerno skrbi za nagrade in dodatke, ugodnosti. Zaposleni so najmanj zadovoljni z delovnim časom, najbolj pa z delovnimi pogoji, skrbjo organizacije za varnost pri delu. Zaposleni so večinoma zadovoljni s kvaliteto komunikacije, povprečno zadovoljni pa z medosebnimi odnosi. Zaposleni so precej zadovoljni z možnostjo uporabe znanj pri delu. Zaposleni so povprečno zadovoljni z vključenostjo v odločanje podjetja.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Jović Dragana	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Usklajevanje dela in družine v 6 podjetjih, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje	n= 40 zaposlenih, 32 žensk, 8 moških iz podjetij: Lek d.d.(10), Sava d.d.(15), Družina d.o.o.(7), Medvešek Pušnik d.d. (6), e-Študentski servis (2); večina starih 31-40 let, s SS izobrazbo, 82% poročenih oz. v zvezi		93% zaposlenih preživi v službi 8 do 10 ur. 48% zaposlenih, predvsem žensk, doma opravlja tudi službene zadeve. 58% zaposlenih poroča, da otroke pazijo v vrtcu ali pri starih starših (30% zaposlenih). Več kot polovica zaposlenih je v celoti izkoristila porodniški dopust. Skoraj 80% jih nikoli ali zelo redko manjka na delovnem mestu zaradi nege ali bolezni otrok, velika večina pa nikoli ni koristila skrajšanega delovnega časa zaradi otrok. 72% jih ocenjuje, da zasebno življenje vsaj občasno trpi zaradi službe. Cca 52% občasno občuti konflikt med delom in družino. Zaradi politike družini prijaznega podjetja se jih 58% čuti bolj pripadnih podjetju, bolj zadovoljnih, motiviranih in bolj uspešnih (cca 40%). Le 13% zaposlenim je omogočen bolj fleksibilen delovni čas (prosta ura prihoda in odhoda). 60% jih meni, da so dovolj informirani o možnostih usklajevanja dela in družine. informacije dobivajo predvsem preko intraneta. 80% jih meni, da se organizacija dela in odnosi z nadrejenimi niso bistveno spremenili po uvedbi politike družini prijazno podjetje. Od finančnih oblik pomoči podjetja nudijo predvsem možnost družini prijaznih počitnic (tako meni 45% zaposlenih). 20% jih meni, da imajo možnost vrtca v službi in skupne sobe za otroke in starše.
Jurovič Andreja	Kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo zaposlenih v varstveno delovnem centru Novo mesto	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Oceniti kakovost delovnega življenja v varstvenodelovnem centru Novo mesto	n= 43 zaposlenih v VDC Novo mesto, 36 žensk, 7 moških, skoraj polovica starih 30-40 let, 71% s SS izobrazbo	anketni vprašalnik	Zaposleni so najmanj zadovoljni-kar pomeni srednje zadovoljni z: razvojem in upravljanjem kariere, načinom internega komuniciranja. Glede doseganja uspešnosti in učinkovitosti, so najslabše, tj. zadovoljivo, ocenjeni naslednji vidiki: poznavanje meril za uspešnost in učinkovitost, pogostost nadzora nadrejenega. Glede razvojne strategije je bilo najslabše ocenjeno sodelovanje pri določanju ciljev oddelka. Glede delovne prizadevnosti se kažejo težave z odstopanjem od zahtevanih standardov dela, kljub vloženemu naporu. Glede razvoja kariere zaposleni pogrešajo enake možnosti napredovanja za vse zaposlene. Pri internem komuniciranju je izražen strah pred jasnim izražanjem mnenj in opravljanje sodelavcev. Čeprav so odnosi s sodelavci dobri, pa so na meji zadovoljivosti odnosi z vodjo. Zaposleni si želijo več izobraževanj, bolj pravočasne in več informacij o delu celotne organizacije. V celoti gledano, so najmanj zadovoljni z medosebnimi odnosi, načinom vodenja nadrejenega in možnostjo izobraževanj.
Juvan Jelena	Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v vojaški organizaciji	Socialno delo. - ISSN 0352-7956. - Letn. 48, št. 4 (avg. 2009), str. 227-234.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA				
Kapun Sanja, Kešina Karmen, Čagran Branka	Zadovoljstvo učiteljev z delovno situacijo	Revija za elementarno izobraževanje. - ISSN 1855-4431. - Letn. 2, št. 2-3 (nov. 2009), str. 137-143.	2009	strokovni prispevek	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo zadovoljstva učiteljev z vidika materialnih dejavnikov, dejavnikov individualne rasti, socialnih dejavnikov in dejavnikov avtonomno-kreativnega dela	N=104, priložnostni vzorec učiteljev 9-letne OŠ iz različnih triad (Slovenska Bistrica, Sp. Poljskava, Črešnjevce)	vprašalnik Zadovoljstvo z delovno situacijo	med učitelji iz različnih triad, v katerih poučujejo, ne obstajajo statistično pomembne razlike v odgovorih; stat. pomembna višja stopnja zadovoljstva z dejavniki avtonomno-kreativnega dela pri učiteljih z več leti delovnih izkušenj; učitelji zaposleni za nedoločen čas stat.pomembno bolj zadovoljni z dejavniki avtonomno-kreativnega dela in dejavniki individualne rasti
Karpljuk Damir, Meško Maja, Videmšek Mateja, Štihec Jože	Športna dejavnost in življenjski slog frizerjev in frizerk	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti odnos frizerjev in frizerk do športnih aktivnosti, njihovo športno dejavnost, prisotnost tveganih oblik življenjskih razvad in poškodb zaradi poklica	N= 85 frizerk, 17 frizerjev iz različnih frizerskih salonov v Sloveniji	anketni vprašalnik	Frizerke in frizerji imajo do športa pozitivna stališča, a se jih kar 73% ukvarja s športom samo enkrat tedensko ali manj. 40% jih kadi vsakodnevno. 37% jih nekajkrat mesečno uživa protibolečinske tablete. Pogostost uživanja psihoaktivnih snovi ne korelira pomembno z ukvarjanjem s športom. Več kot 70% frizerjev trpi zaradi bolečin, nastalih zaradi poškodb ali deformacij (hrbtenica, vrat, ramenski obroč) zaradi poklicne kronične obremenitve.
Karpljuk Damir, Mlinar Suzana, Videmšek Mateja, Meško Maja, Štihec Jože	Športna dejavnost, zdravstveno stanje, življenjski slog in pogostost doživljanja stresa pri delu zaposlenih v Hitovi igralnici Park	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti razlike v socialno demografskih spremenljivkah, spremenljivkah kakovosti življenja, gibalne dejavnosti, zdravstvenega stanja in življenjskega sloga zaposlenih v Hitovi igralnici Park glede na indekse telesne mase in pogostost doživljanja stresa pri delu	N= 261 (47% moških, 53% žensk) zaposlenih v Hitovi igralnici Park, starih 18-58 let	anketni vprašalnik	S svojo telesno težo je večina časa zadovoljnih 42% ljudi. Več kot polovica zaposlenih z ITM nad 25.00 meni, da jim Hit nudi dovolj možnosti za športno dejavnost. Največ zdravstvenih težav imajo zaposleni z ITM nad 30: utrujenost, bolečine v križu, vratu, glavobol. 46% zaposlenih občasno doživlja stres na delovnem mestu. Kaže se trend, da z naraščanjem telesne teže upada pogostost doživljanja stresa. 66% zaposlenih je nekadilcev, 56% nikoli ne uživa protibolečinskih tablet. 16% zaposlenih svoje zdravstveno stanje ocenjuje precej slabše v primerjavi z drugimi enake starosti.
Karpljuk, Damir, Meško, Maja, Videmšek, Mateja, Mlinar, Suzana	Stres, gibalna dejavnost, zdravstveno stanje in življenjski slog zaposlenih v Hitovi igralnici Park	Management. - ISSN 1854-4223. - Let. 4, št. 1 (pomlad 2009), str. 39-52.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti razlike v gibalni dejavnosti, stresu, ITM-ju, delovnih pogojih in življenjskem slogu zaposlenih v Hitovi igralnici	N=251 zaposlenih v Hitovi igralnici Park	anketni vprašalnik	redno gibalno dejavnih 51%, stat.pomembno pogosteje menijo, da zaradi gibalne dejavnosti lažje opravljajo delo ; 46% občasno doživlja stres, ni stat.pomembnih razlik glede na spol; ni stat.pomembnih razlik med doživljanjem stresa in zadovoljstvom na delovnem mestu
Kaušček Klavdija, Klemenčič Metka, Božjak Marijana (ur.)	Stres v zdravstvu na delovnem mestu - Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Kečanović Bećir	Poteptano dostojanstvo delavcev	PP. - ISSN 0352-0730. - Leto 28, št. 38 (1. okt. 2009), str. 16-17.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Kerčmar Majda, Brigita Kovačec	Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu	Celosten pogled kinirške zdravstvene nege na stroko in kakovost - proces trajnega izboljševanja kakovosti v SB Celje / [urednik Irma Rijavec]. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v kirurgiji, 2009. - ISBN 978-961-91140-6-3. - Str. 13-23.	2009	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotoviti prisotnost nasilja na delovnem mestu med zaposlenimi v zdravstveni negi v bolnišnici MS	N=100, zaposleni v bolnišnici MS	anketni vprašalnik	74% odnose na delovnem mestu ocenjuje kot vzdržne; 71% ne želi zamenjati delovnega mesta; 56% prihaja do šikaniranja na delovnem mestu - 40% opazovalec, 34% žrtve (izvajal: 17% zdravnik, 16% bolnik - najpogosteje zaradi nezadovoljstva s svojim zdravstvenim stanjem in zdravljenjem, 20% svojci - najpogosteje zaradi nezadovoljstva glede zdravstvenega stanja bolnika in zaradi opozoril glede neupoštevanja hišnega reda, 12% MS in ZT - najpogosteje širjenje govoric in kritiziranje), 30% ne prihaja do mobinga; reševanje: pogovor s sodelavcem, povzročiteljem oz. nadrejenim ali neukrepanje
Keršinar Eva	Stres na delovnem mestu in program za omejevanje stresa v hotelu Lev : diplomska naloga	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Klanjšček Tine	Mobing - trpinčenje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	prisotnost mobinga med zaposlenimi s socialnega varstva	N=85, zaposleni iz dveh javnih služb s področja socialnega varstva (86% ž)	anketni vprašalnik	30% doživelo mobing, najpogostejše - seganje v besedo, omejevanje možnosti izražanja, ogovarjanje za hrbtom, siljenje k opravljanju nalog, ki neg. vplivajo na samozavest, dodeljevanje vedno novih nalog, onemogočanje dodatnega izobraževanja, nezadostne info; v podobni meri izvajali sodelavci in nadrejeni; težave; splošna utrujenost, izčrpanost; spoprijemanje: zaupanje sodelavcu, druž članu; 11% priča mobingu - najpogostejše ponidli čustveno oporo
Klarič Tanja	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v vrtcu Kočevje	N=23 zaposlenih v vrtcu Kočevje (77% vseh iz enote) - 87 %ž	vprašalnik SIOK (leštica 1-5)	v povprečju visoke ocene na vseh dimenzijah (4 - 4,3); visoka pripadnost organizaciji, motivacija, dobri odnosi, vodenje organiziranost, usposobljenost, zadovoljstvo; najnižje ocenili nagajevanje (3,2)
Kleč Andrej	Stres na delovnem mestu : diplomska naloga	Tehniški šolski center Nova Gorica, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskati dejavnike stresa v podjetju Hit, d.d.	N= 89 zaposlenih v podjetju HIT, d.d., 57% moških, največja starostna skupina 35-44 let, večina z dokončano srednjo ali poklicno šolo, največji delež 16-25 let delovne dobe		40% jih ocenjuje, da so pogosto pod stresom. Mnenja o zanimivosti in raznolikosti dela so deljena, več kot polovica pa se jih strinja, da so delovne naloge in pristojnosti jasno opredeljene in da imajo vpliv na program svojega dela. Več kot polovici zaposlenih se zdijo pogosto do občasno stresni naslednji vidiki dela: finančno stanje v podjetju in s tem povezana skrb za ohranitev delovnega mesta, neenakomerna porazdelitev dela. večina zaposlenih ocenjuje, da stres ne vpliva pomembno na njihovo psihofizično pripravljenost za delo. Več kot polovica zaposlenih stres premaguje s pogovorom s sodelavci/nadrejenimi, iskanjem strokovne pomoči. 45% zaposlenih se redno rekreira. utrujenost in pomanjkanje motivacije za delo sta najpogostejša simptoma stresa pri delu. Z nobenim dejavnikom dela ni večina zaposlenih posebno nezadovoljnih, še najbolj izstopa nezadovoljstvo z upoštevanjem predlogov zaposlenih in z neposredno nadrejenimi in vodstvom, z možnostjo napredovanja, ki ga izraža približno polovica zaposlenih
Kleibencetl Jadran	Stres, izgorelost, mobing	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 172-175.	2009	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	povzetek opažanj strokovnih delavcev v dispanzerju medicine dela, prometa in športa		kontinuiran monitoring: osebna anamneza, socialna anamneza, delovna anamneza	N=322, ocena zadovoljstva na delovnem mestu na lestvici 1-5: ocena 3 (33%), ocena 4 (33%), ocena 5 (29%); najpogostejši vzroki nezadovoljstva: prevelik časovni pritisk, odgovornost za druge preveč obremenjuje, pogosto počutje preobremenjenosti, občutek, da me pri delu nenehno kontrolirajo;
Kleibencetl Jadran	Obvladovanje stresnih situacij v delovnih organizacijah na delavniški način	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 21-34.	2009		FAKULTETA				
Klenovšek Nuša	Sistemi nagajevanja in motivacija pri delu zaposlenih v podjetju Car marketing : diplomsko delo univerzitetnega študijskega programa Logistika sistemov	Univ. Maribor, Fakulteta za logistiko	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	predstitev motivacije in pstoječega sistema nagajevanja v podjetju car	zaposleni v podjetju Car	anketni vprašalnik	premajhno posvečanje motivaciji zaposlenih, ki deloma izhaja tudi iz nedorečenega sistema nagajevanja
Kobe Natalija	Mobing na delovnem mestu	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost mobinga v podjetju X	n= 51 zaposlenih v podjetju X, 58% zaposlenih starih 30-50 let, s poklicno šolo		Največji delež, tj. 39%, kot vzrok za nastanek šikaniranja navaja negativni karakter storilcev. 64% jih navaja občasno napadalo vedenje s strani sodelavcev, ki se kaže kot dodelitev nalog nad ali pod kvalifikacijo, napačno ocenjevanje prizadevanj pri delu, kritiziranje dela. Pogostost napadalnega vedenja med proizvodnjo in upravo je primerljiva. 63% jih meni, da se največkrat obnašajo napadalo nadrejeni. Odnose na delovnem mestu ocenjujejo kot povečini dobre, odnosi v proizvodnji so boljši kot v upravi. Dve tretjini zaposlenih menita, da je komunikacija na delovnem mestu dobra, v proizvodnji jo ocenjujejo boljše kot v upravi. Četrtnina bi se uprla nasilju in se uradno pritožila zoper njega, nekaj več kot četrtnina bi se zaupala svojim bližnjim sodelavcem. Več moških kot žensk in več zaposlenih v upravi kot proizvodnji bi bila pripravljena takoj zamenjati službo. Če bi se znašli v vlogi priče psihičnega nasilja, bi 47% o dogodku spregovorilo z žrtvijo in 47% uradno prijavilo dogodek. 72% zaposlenih je prepričanih, da bi v podjetju sankcionirali povzročitelja. 70% bi se jih počutila bolj varno, če bi bila zaščita pred mobingom zakonsko urejena.
König Petra	Psihološko nasilje na delovnem mestu: mobbing	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	razširjenost mobinga v slo podjetjih	N=236, zaposleni v slo podjetjih (polovica od 26-35 let)	spletna anketa	40% je mobing doživelo 2-5krat na delovnem mestu 2008, 27% nikoli - v plovciv primerov sodelavec, v polovici nadrejeni, najpogostejše ena in ista oseba večkrat; v povprečju ni mobing ni vplival ali je zelo malo vplival na fizično in osebno počutje
Koražija Barbara	Interno komuniciranje	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Korbar Sabina	Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja : družini prijazno delovno okolje v Sloveniji in ostalih evropskih državah	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	predstavitev politik na področju usklajevanja dela in družine v razl. EU državah in certifikata družinam prijazno podjetje			
Koter Darja	Motivacija zaposlenih v družbi Pakman d.o.o. : diplomsko delo	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskovanje motivacije zaposlenih v družbi Pakman (proizvodnja tehnološke opreme)	N=19 zaposlenih	anketni vprašalnik	večina (75-90%) zadovoljnih z delovnimi pogoji, razvojem podjetja, odnosi; cca tretjina nezadovoljna z organizacijsko strukturo podjetja; ocenjujejo se kot motivirane, radi prihajajo na delo
Kotolenko Maša	Dejavniki stresa v računovodski dejavnosti organizacij X in	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost stresorjev v finančno računovodskem oddelku organizacij X in	N=37 zaposlenih v finančno računovodskem oddelku organizacije X; N=37 zaposlenih v organizaciji Y (86% ž, 60% šš)	anketni vprašalnik	v organizacijah izpostavljeni podobnim stresorjem: intenzivnost dela, hitrost opravljanja delovnih nalog, neprejemanje povratnih informacij, majhna možnost odločanja o nalгах, ki jih bodo opravljali; razlike med organizacijama : razumevanju vpeljanih sprememb in njihovega deovanja v praksi, jasnosti ciljev in namenov organizacije; odnosi ocenjeni kot ugodni,

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kovač Simona	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	FDV	2009	diplomska naloga (1.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preveriti prisotnost stresa med zaposlenimi v družbi Arcont d.d.; preveriti ali na doživljanje delovnega mesta kot stresnega vplivajo spol, starost, izobrazba, delovno razmerje in delovno področje zaposlenih; preveriti kateri viri stresa so najpogostejši, stopnjo stresa med zaposlenimi, najpogostejše načine sproščanja in spopadanja s stresogenimi dejavniki	zaposleni v družbi Arcont in hčerinski družbi Arcont IP (N=311) - proizvodnja, režija	vprašalnik: 1. del - demografski podatki; 2.del - viri stresa na delovnem mestu (oblikovan na podlagi Cooperjevega dinamičnega modela stresa; 3. del - vprašalnik za merjenje stopnje stresa, ki so ga sestavili strokovnjaki in je objavljen na spletni strani LEKa; 4. del - oblike spoprijemanja s stresom (vprašalnik sestavljen na podlagi strokovne literature)	stat. pomembne razlike v opisu dela kot stresnega med različno izobraženimi, med zaposlenimi v proizvodnji in režijskih službah ter med zaposlenimi za določen in nedoločen čas (razlike med spoloma in starostjo niso statistično pomembne); zaposleni danes bolj pod stresom, kot so bili pred nekaj leti; najpomembnejši dejavniki stresa pri zaposlenih: delovni pogoji (hrup, neugodne temperature, nadurno delo-v proizvodnji, časovni pritiski in delovni čas v režijskih službah), skrbí povezane s kariero, organizacijska klima in kultura; zaposleni dobro obvladujejo stres (dobra polovica dobro obvladuje, 1% v fazi izogrevanja); zaposleni se sproščajo v prostem času v družbi prijatelje in družine, običajno s športnimi aktivnostmi
Kovačič Polonca , Bilban Marjan	Stres, izgorelost in rak dojke	Isis. - ISSN 1318-0193. - Letn. 18, št. 8/9 (1. avgust 2009), str. 87-91.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	preučevanje izgorelosti pri bolnicah z rakom dojke	N=100, bolnice z rakom dojke, vključene v društvo onkoloških bolnikov	MBI (prevod Penko)	pogostost doživljanja izgorelosti pred rakom dojke: 22% zelo pogosto, 25% zmerno pogosto, 53% redko doživljanje - pogostejše v primerjavi s drugimi slo raziskavami (učitelji, psihologi, športni trenerji) - največ prispevala čustvena izčrpanost (največ točk: pretirno delo, občutek izrabljenosti ob koncu delovnega dneva), v manjši meri depersonalizacija; rezultati o razlikah glede na št.otrok in delovno dobo niso relevantni, ker je bil vzorec relativno homogen
Kozel Dejan	Celostni pristop na poti k celovitejšemu obvladovanju stresa	Zbornik prispevkov / Čvartetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 158-164	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	umestiti različne oblike obvladovanja stresa v celostni model notranjih dejavnikov obvladovanja stresa			opis konkretnega primera
Kralj Karen	Absentizem v Komunalnem podjetju Velenje, d.o.o., Sloveniji in evropskih državah : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	pregled zdravstvenega absentizma v komunalnem podjetju v letih 2003-2007 ter njegova primerjava z absentizmom v Sloveniji in drugih evropskih državah	komunalno podjetje Velenje, d.o.o.	podatki pridobljeni iz informacijskega sistema Komunalnega podjetja Velenje, d.o.o.	bolniški izostanki nimajo velikega odstopanja od povprečja v Sloveniji; absentizem ima trend rasti v primeru dobre gospodarske rasti in nizke stopnje brezposelnosti in obratno (trend rasti v slo in v preučevanem podjetju od 2001 do 2004, po letu 2005 dobil tendenco upadanja); največ bolniških odsotnosti do 30 dni zaradi lastne bolezni (37%) in nege družinskega člana (16%), največ bolniških odsotnosti med zaposlenimi od 50-54 let ter od 45-49 let (v podjetju 49% zaposlenih starejših od 45 let), največ odsotnosti med zaposlenimi s srednjo in poklicno izobrazbo ter s strani moških, največ oseb odsotnih v zimskem in zgodnjem pomladanskem času, največ poškodb v poletnih mesecih (remont - povečan obseg terenskega dela) med moškimi z poklicno izobrazbo (opravilo največ terenskega dela)
Krašovec Urška	Izogrevanje skavtskih voditeljev	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti ali med skavtskimi voditelji obstaja izogrevanje	N=12, skavtski voditelji posamezne veje iz cele Slovenije, ki vodijo 3 leta ali več	strukturirani intervjuji z aktivnimi skavtskimi voditelji - vprašanja prilagojena glede na Analizo osebjia (6 neskladij med človekom in delom; telesni, čustveni in vedenjski znaki izogrevanja, tri dimenzije izogrevanja (Maslachov vprašalnik izogrevanja: energija-izčrpanost; predanost-razosebljenost, doseganje ciljev-neučinkovitost) + vprašanja glede osebnostnih značilnosti in uravnoveženosti zadovoljevanja lastnih in tujih potreb	uvrščanje v skupine (glede na dimenzije izogrevanja, neskladje med človekom in delom, stopnjo navdušenja): nizko izogrevanje - 3 skavtski voditelji (navdušenje, polni energije in idej), srednje izogrevanje - 8 voditeljev (niso več tako navdušeni, občasno preobremenjeni in brez energije, glede na dimenzije izogrevanja neke na sredini); izgoreli - 1 voditeljica (delo ni v veselje in zadovoljstvo, se počuti izčrpano, navdušenje upadlo)
Kren Aljaž	Stres in izogrevanje na delovnem mestu pri medicinskih sestrah v regionalni bolnišnici	Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego, LJ	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti znake stresa in izgorelosti medicinskih sester na delovnem mestu v Splošni bolnišnici Novo mesto	N=66, zdravstveno osebje Splošne bolnišnice Novo mesto (diplomirane medicinske sestre in zdravstveni tehniki) - oddelek intenzivne terapije (N=35), ostali oddelki (N=31)	anketni vprašalnik (nikoli-redko-občasno-pogosto-vedno) glede na telesne, čustvene, kognitivne znake izgorelosti	TELESNI ZNAKI IZGORELOSTI: intenzivni oddelki - 44% pogosto plitko spanje, ko prebudi najmanjši hrup, 22% pogosto mi brez posebnega razloga srce močno tolče v prsni, 31% pogosto imam glavobole; ČUSTVENI ZNAKI: 60% pogosto ali vedno razočarani, če za svoje delo ne dobijo ustreznih priznanj; več kot 20 let delovne dobe - 40% pogosto ali vedno občutek ujetosti, 20% nimam moči, da bi spremenil način življenja, ki me izčrpa (pogosto 29% intenzivni); 21% pogosto ali vedno me čustveni pritiski ogrožajo in jezijo; 9% vedno razmišlja o menjavi delovnega mesta (vedno tudi 9% tistih, ki so do 10 let na tem mestu); 49% intenzivni oddelki in 33% ostali oddelki pogosto ali vedno dela, če so bolni; KOGNITIVNI ZNAKI: več kot 20 let delovne dobe 22% pogosto ali vedno so mi ob prebujanju misli usmerjene samo v delo; 12% pogosto ali vedno ne morem slediti pripovedovanju drugega, čeprav me zanima/izgubim rdečo nit med pripovedovanjem
Križanec Simona	Obvladovanje stresa na delovnem mestu v podjetju X	DOBA, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa in strategije spoprijemanja v podjetju X	N=22, zaposleni v podjetju X (prodaja pločevin)	anketni vprašalnik	večina telesnih simptomov stresa se pojavlja občasno; dejavniki stresa - prisotni vendar zmeren stres, najbolj izraženi ((2,5 na 5 st.lestvici): delo s strankami, prevelik obseg dela, neergonomično oblikovano delovno mesto, neprimerni medsebojni odnosi, neprimerno delovno okolje; spoprijemanje s stresom: pogosto druženje s prijatelji
Krošelj Milena	Preprečevanje stresa na delovnem mestu : študija primera : magistrsko delo	GEA College, Center višjih šol	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Kunšek Dušica, Vardič Damjana	Bolniški stalež	Statistični podatki o zdravstvenem varstvu in delu zdravstvene službe v letu - ISSN C505-8031. - (dec. 2009), str. 56-59.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kušlan Kranjc Aleš	Celostna promocija zdravja na delovnem mestu ter načrtovanje delovnega okolja-primer praktične implementacije	4. mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izdaji časa 2009 z naslovom Delo - most za sodelovanje: odnosi do zaposlenih in različnih starostnih generacij, Maribor, 3. in 4. junij 2009 [Elektronski vir] / urednika Anita Hrast, Matjaž Mulej	2009		FAKULTETA	predstavitev aplikativnih pobud usklajevanja dela in družine, promocija zdravja na delovnem mestu - in praktični primer uporabe	N= 200 zaposlenih v grafičnem podjetju Etiketa iz Žiri	vprašalnik Zadovoljstvo na delovnem mestu, Poglobljen vprašalnik o razmerah na delovnem mestu, Vprašalnik o prehranjevalnih navadah, analiza prehrane med delovnim časom, analiza telesne pripravljenosti, analiza meritev v sklopu varnosti pri delu, QEC vprašalnik za analizo obremenjenosti mišičnoskeletnega sistema	Zavod Ekvilib razvil svetovalna modula Celostna promocija zdravja na delovnem mestu, načrtovanje delovnega okolja. Analizirali so zadovoljstvo z vidikOVdela glede na delovno mesto: v proizvodnji in v administraciji so bili najmanj zadovoljni z: možnostjo napredovanja, plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi, možnostjo strokovnega razvoja, psihičnimi obremenitvami pri delu, obveščenostjo o dogodkih v podjetju; Naredil se je izbor najboljših rešitev: letni razgovori z zaposlenimi, pogostejša sektorska srečanja zaposlenih, anonimno psihološko svetovanje za zaposlene, ki ga plača podjetje, vpeljava enostavnih ergonomskih izboljšav, priprava načrta za bolj zahtevne ergonomske izboljšave.
Kutnjak Anja	Mobing - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Naravoslovnotehniška fak., Oddelek za tekstilstvo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kvas Andreja	Pomen zagotavljanja nenasilnega delovnega okolja v zdravstveni negi	Medicinske sestre in babice - znanje je naša moč [Elektronski vir] / 7. kongres zdravstvene in babiške nege Slovenije, Ljubljana, 11.-13. maj 2009. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2009. - ISBN 978-961-6424-88-2. - Str. 3118.	2009	znanstveni prispevek (KONF-povz)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	Kakšno je stanje glede nasilja in spolnega nadlegovanja na delovnih mestih slovenskih medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov			Raziskava še poteka. Cilj je pridobiti zemljevid pojava nasilja v zdravstveni negi v Sloveniji
Kvas Andreja, Sima Đurda, Kaučič Boris Miha	Preprečimo, da nas stresa stres na delovnem mestu [Elektronski vir] : zbornik predavanj, Ljubljana, 16. oktober 2009	Ljubljana : Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov	2009	monografska publikacija, elektronski viri, CD-ROM (zbornik predavanj)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				
Labohar Robert	Delovni pogoji in odnosi v družbi Gorenje Notranja oprema - Program Kuhinje 2009 : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2009	2009	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Labohar Robert, Senica Katja	Poklicna hotenja in zadovoljstvo pri delu : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, 2009	2009	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
LakovšekBojana	Stres in njegove posledice v organizaciji	Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Lenarčič Martina	Zdravstveni absentizem v delniški družbi Turizem Kras : diplomsko delo visokošolskega programa	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza zdravstvenega absentizma in ugotavljanje najpogostejših vzrokov za odsotnost zaposlenih v delniški družbi Turizem KRAS	N=107; zaposleni podatkov o bolniški odsotnosti za leto 2006-2008, anketni vprašalnik jami)	analiza statističnih podatkov o bolniški odsotnosti za leto 2006-2008, anketni vprašalnik jami)	v podjetju zdravstveni absentizem pod slovenskim povprečjem; boleznj v 77% vzrok za bolniško odsotnost, 34% ne opravlja preventivnih zdravstvenih pregledov; 87% skrb delodajalca za zdravstveno varnost pri delu je ustrezna; najpogostejši razlog za odsotnost: 48% boleznj nepovezane z delom, 24% boleznj povezane z delom; 77% ostaja na delu dlje kot 8 ur (največ od 2-3 ure dlje); večina (90%) zadovoljnih oz. zelo zadovoljnih z delom/ocenjuje svoje zdravje kot dobro; najbolj motivira pri delu: 51% denarne nagrade , 32% pohvale; občasno ali nikoli izpostavljenih stresu: pri delu 67%, izven dela 90%; 57% vedno odprti in sproščeni odnosi s sodelavci
Ljubljana : Frančiškanski družinski inštitut, 2009, Christian Gostečnik	Učinkovito spoprijemanje s travmatičnimi in močnejšimi stresnimi izkušnjami pri delu na obrambnem področju : zaključno poročilo o rezultatih opravljenega raziskovalnega dela na projektu v okviru Ciljnega raziskovalnega programa (CRP)	Ljubljana : Frančiškanski družinski inštitut, 2009	2009	končno poročilo o rezultatih raziskav	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti načine predelave travmatičnih in hujših stresnih dogodkov in možnosti učinkovitega vplivanja na posledice, izdelava modela spoprijemanja s stresom.	N= 159 zaposlenih v SV, 122 moških in 37 žensk, povprečno starih 34,7 let (SD= 8,01 let), največja skupina pripadnikov s V. stopnjo izobrazbe (N= 105)	TOSCA-3 (vprašalnik za ugotavljanje doživljanja afekta pri sebi), DASS (vprašalnik za merjenje depresivnosti, tesnobe in stresa), PSS (vprašalnik zaznanega stresa v zadnjem mesecu), FIS (vprašalnik o doživljanju strahu pred intimo), RQ (vprašalnik o doživljanju sebe v odnosih)	Pri zaposlenih v SV so odkrili povezavo med občutljivostjo za sram in zaznanim stresom, tesnobo in depresivnostjo, pa tudi med občutljivostjo za sram in doživljanjem strahu pred intimnostjo, ter povezanost občutljivosti za sram in stilov navezanosti. Raziskava je pokazala tudi povezavo med zaznanim stresom in samozadostnim in tesnobnim stilom ne-varne navezanosti. Obstaja tudi šibka, vendar statistično pomembna negativna korelacija med stilom varne navezanosti in statusom posameznika (poročnost, samkost) ter stilom navezanosti in izobrazbo. Avtorji zaključujejo, da bi morali posebno pozornost z vidika doživljanja stresa nameniti mladim, srednje izobraženim posameznikom, ki niso v trajnih intimnih zvezah. DASS: M (DASS- stres)= 9,48, SD = 6,68 M (DASS -anksioznost)= 6,28 SD= 5,59 M (DASS- depresija)= 6,10 SD= 5,66 PSS- zaznani stres: M = 16,02, SD= 4,45 FIS- strah pred intimnostjo: M= 75, 95, SD= 22,10
Logar Doroteja	Institucionalna klima v vzgojno izobraževalnih ustanovah	Didakta. - ISSN 0354-0421. - Letn. 18/19, št. 131 (nov. 2009), str. 24-26.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Lončar Renata	Mobing v javni upravi	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Lorber Mateja	Organizacijska klima - element uspešnosti v zdravstveni negi	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 43, št. 1 (2009), str. 13-20.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	ugotoviti stanje organizacijske klime ter stopnjo zadovoljstva zaposlenih v zdravstveni negi v izbrani organizaciji	N=105, zaposleni v zdravstveni negi v Zdravstvenem domu v MB	anketni vprašalnik za merjenje organizacijske klime (v okviru projekta SiOK izdala GZS)	med zaposlenimi prevladuje relativno dobra organizacijska klima - v primerjavi z ostalimi slo podjetji, vključenimi v projekt SiOK, so zaposleni vse dimenzije organizacijske klime in stopnjo zadovoljstva pri delu označili s statistično pomembno višjo oceno; najvišje ocene na dimenziji odnos do kakovosti (4,2), inovativnost in inicitivnost (3,7), vodenje (3,7), pripadnost organizaciji (3,7), motivacija in zavzetost (3,7), najnižje na dimenziji: nagrajevanje (2,7) in razvoj kariere (3,2); glede zadovoljstva z različnimi vidiki dela: najvišje (4,2) - delovni čas, zaposlitev, delo; najnižje - plača (2,4), napredovanje, delovni pogoji (3,1); zmerna povezava med starostjo zaposlenih v zdravstveni negi in zadovoljstvom pri delu (0,5)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Institucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Lorger Igor	Poklicni stres pri učiteljih v osnovni šoli	Univ. v Ljubljani, Pedagoška fak., Oddelek za poučevanje na razredni stopnji	2009	magistrska naloga	FAKULTETA	Ugotoviti povezave in razlike glede stresa, osebnostne čvrstosti ter izorelosti glede na različne dejavnike (šolskega) okolja in osebnostne lastnosti.	N= 211 učiteljev razrednega in predmetnega pouka, slovenske OŠ, M= 28, Ž= 183; 48 mestnih šol, 48 primestnih šol, 115 vaških šol	nestandardizirani vprašalnik, vprašalnik osebnostne čvrstosti (Kobasa in Maddi, 1982), vprašalnik spoprijemanja s stresom (Folkman in Lazarus, 1988), vprašalnik izorelosti (Maslach in Jackson, 1986)	Večina učiteljev ocenjuje svoje delo kot zelo ali izjemno stresno (21%), občasno doživlja stres 56% učiteljev (35% učiteljev pogosto) največ učiteljev kot strategijo spoprijemanja uporablja načrtno reševanje problemov in iskanje socialne pomoči izmed dimenzij osebnostne čvrstosti je najmanj izražena "izzvanost" (spremembe kot grožnja in ne kot izziv) večina učiteljev doživlja svoje delo kot izpolnitev, vendar so tudi pogosto in intenzivno čustveno obremenjeni razlike v uporabi strategij za spoprijemanje s stresom glede na stopnjo poučevanja: razredni učitelji uporabljajo več iskanja socialne pomoči kot predmetni razlike v osebnostni čvrstosti glede na triado poučevanja: učitelji tretje triade imajo pomembno bolj izraženo dimenzijo nadzora kot učitelji prvih dveh spoprijemanje s stresom glede na lokacijo šole: samokontrola, iskanje pomoči, načrtno reševanje problemov najbolj izraženi v mestnih šolah glede na vaške in primestne izorelost glede na lokacijo šole: intenzivnost depersonalizacije višja v mestnih šolah glede na primestne šole in intenzivnost osebne izpolnitve višja v primestnih šolah glede na vaške šole načini spoprijemanja s stresom glede na spol: ženske imajo bolj izraženo samokontrolo in beg/izogibanje izorelost glede na spol: ženske doživljajo pogostejšo depersonalizacijo in izorelost na splošno kot moški korelacije med številom učencev s posebnimi potrebami in izorelostjo: pogostost, intenzivnost čustvene izčrpanosti in intenzivnost osebne izpolnitve pozitivno korelirajo s številom učencev razlike v strategijah spoprijemanja glede na skupino učencev s posebnimi potrebami, ki jih učitelji poučuje: distanciranje, samokontrola, iskanje socialne pomoči, beg/izogibanje v večji meri uporabljene, ko gre za učence z vedenjskimi in osebnostnimi težavami načini spoprijemanja s stresom glede na razredništvo: učitelji razredniki manj uporabljajo izogibanje kot učitelji nerazredniki izorelost glede na razredništvo: pogostost in intenzivnost depersonalizacije, pogostost in intenzivnost
Lovše Bojan	Seminar "stress-management za vodilne delavce" v podjetju	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 21-34.	2009		FAKULTETA				
Lupšina Alenka	Psihično trpinčenje na delovnem mestu - mobing	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost mobinga	N=16 zaposleni v združenju bank slo	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih z delom, se dobro razumejo s sodelavci, zadovoljni s splošno klimo, 2/ se je že srečalo z mobingom bodisi kot opazovali, bodisi kot žrtve - večinoma izvajalci nadrejeni; najpogostejše oblike mobinga: kričanje in zmerjanje, obrekovanje za hrbtno, omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega; niso obvestili nikogar ali sodelavce; vzroki: slaba organiz. kultura, neg. značaj storilca, vodje ne poznajo osnov vodenja; največji vpliv na preprečevanje: uprava, drugi vodilni delavci;
Lustek Željka	Mobing, nasilje - nenasilje na delovnem mestu	GEA College, Visoka šola za podjetništvo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Makuc Tina	Nasilje na delovnem mestu: pasti in rešitve	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza mobinga v podjetju Konto	N=5; 4 zaposleni, 1 nadrejeni	intervju	relativno poz vzdušje v podjetju, zaposleni niso veliko vedeli o mobingu - sem šli le fizično nasilje; direktor zgledil spor med zaposlenimi z individualnim pogovorom, predlog: redni sestanki kolektiva
Margan Čačić Andrea, Turk Zmago, Palfy Miroslav	Vpliv bolečine v križu na časovno nezmožnost za delo	Zdravniški vestnik. - ISSN 1318-0347 Letn. 78, št. 12 (dec. 2009), str. 726-734.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA		N= 65 zaposlenih v tovarni Talum, 60 moških, 5 žensk, starost 30-61 let, ki so v letu 2008 obiskali ambulanto zaradi bolečin v križu	zdravstvene kartoteke	Zaradi bolečin v križu je bilo časovno nezmožnih za delo-boliško odsotnih 41 (63%) zaposlenih. Z višanjem indeksa telesne mase je se višal tudi indeks resnosti bolniške odsotnosti, vendar ta trend rasti ni bil ustavljen. Glede na položaj telesa med delom je imela najmanj bolečin v križu skupina delavcev, ki ima razgibano delo, izmenoma sede, stoje, s hojo brez prisilne drže ledvene hrbtenice. Preventivno izvajanje fizioterapije ima ugoden učinek na indeks resnosti bolniške odsotnosti (= št. izgubljenih dni na eno bolezensko odsotnost z dela). Ta indeks je znašal 20,85 dni je bil pomembno nižji od slovenskega povprečja 27,60 dni v letu 2004.
Marinč Aleksander	Motivacija in zadovoljstvo pri delu : diplomska naloga višjega strokovnega izobraževanja	šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola, program elektronika	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Marković Danijela	Mobing v javni upravi	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje mobinga v javni upravi	N=100, zaposleni v javni upravi	anketni vprašalnik	večina zadovoljna z delom, ki ga opravlja, ocenjuje odnose kot vzdržne ali v redu; več kot polovica meni, da odnosi na delovnem mestu vplivajo na zdravje zaposlenega; 60% želi menjati delovno mesto - največ zato, ker se ne počutijo dobro; mobing - 24% žrtev, 19% opazovalec - najpogostejše psihični napadi; za preprečevanje mobinga najboljše več komunikacije, večkratni sestanki z vsemi zaposlenimi,
Martinčič Romana	Stres na delovnem mestu - rezultati ankete	Piljučnik. - ISSN 1580-7223. - Letn. 9, št. 3 (oktober 2009), str. 20-21.	2009	drugi članki ali sestavi	DRUGO	ugotoviti najbolj pogoste stresne dejavnike med zaposlenim v Bolnišnici Golnik in poiskati načine za zmanjševanje stresa	N=232 zaposleni v Bolnišnici Golnik (N=38 vodja, N=22 zdravnik, N=106 medicinska sestra, N=64 drug zdravstveni delavec, N=39 nezdravstveni delavec)	anketni vprašalnik	najbolj pogost stresni dejavnik: obseg dela, prehitro tempo dela, administrativno delo, časovni pritiski (zdravniki in medicinske sestre pe: slaba organizacija dela, težavni pacienti), število pacientov; najmanj pogosta dejavnika: nepoznavanje svoje vloge, nezadostna usposobljenost; spoprijemanje s stresom: telesna dejavnost, pogovor s sodelavci, pogovor z nadrejenimi; predlogi za zmanjšanje stresa: vodenje v širšem smislu- kadrovanje, komunikacija vodij, organizacija dela in skrb za odnose
Martinčič Romana, Miljana Vegnuti	Dejavniki stresa na delovnem mestu in njihovo obvladovanje : primer Bolnišnice Golnik	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 str. 69-81.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	ugotoviti najpogostejše dejavnike stresa pri vseh zaposlenih v bolnišnici Golnik in po policijskih skupinah, ugotoviti ali so vodstveni delavci bolj stresno ogroženi ter najti načine za zmanjševanje stresa	N=232 zaposleni v bolnišnici Golnik (51% vseh zaposlenih); 22 zdravnikov, 106 MS, 63 drugi zdravstveni delavci, 33 nezdravstveni delavci	anketni vprašalnik	najpogostejši stresni dejavniki: obseg dela, prehitro tempo dela, administrativno delo, časovni pritiski (razlike med skupinami: zdravniki in MS najpogostejša administrativno delo, pogostje od ostalih tudi slabo organizacijo dela, težavne paciente in število pacientov, ostali zdravstveni in nezdravstveni delavci pa najpogostje prehitro tempo dela, pogostje od ostalih skupin pa še nagajevanje); najmanj pogosti dejavniki: nepoznavanje svoje vloge, nezadostna usposobljenost za delo, zmanjševanje stresa: najpogostejše pogovor s sodelavcem, rekreacija, pogovor z nadrejenim, zelo redko z alternativno medicino in odhodom v bolnišni stalež; predlogi za zmanjšanje stresa - vodenje v širšem smislu; neposredno vodenje, kadrovanje, komunikacija, organizacija dela, skrb z dobre odnose; ni mogoče potrditi predpostavke, da so vodstveni elavci bolj stresno ogroženi od ostalih

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Masten Andrejka	Obvladovanje stresa na delovnem mestu v podjetju X	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost stresa v podjetju X			Najbolj pereč vidik stresa je konfliktna situacija s strankami, nadrejenimi, podrejenimi za 73% vprašanih. Občasno doživlja stres 50% vprašanih. Občasno so pri večini prisotna utrujenost, želja po zamenjavi službe, čeprav noben stresni dejavnik posebno ne izstopa. Večinoma so srednje zadovoljni z delom v podjetju, zelo zadovoljni pa s sodelavci, srednje zadovoljni z neposredno nadrejenimi. Dejavniki stresa: neustrezna komunikacija vodja-zaposleni, preobremenjenost. Polovica zaposlenih uporablja tehniko določanja prednostnih nalog za preprečevanje stresa.Posledice stresa: podaljšan delovni čas, težja koncentracija.
Matko Mrksič Jožica	Zadovoljstvo zaposlenih v agenciji za zaposlovanje	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučiti organizacijsko klimo v agenciji za zaposlovanje	N=24 zaposlenih v agenciji za zaposlovanje v Novem mestu	anketni vprašalnik	poz. ocenjene dimenzije organizacijske klime (nadpovpr.ocena): odnos do organizacije, medosebni odnosi, motivacija in zavzetost za delo; neg.ocenjene dimezije (podpovpr. ocena):odnos do vodilnih, izobraževanje in osebnostni razvoj, organiziranost
Maučec Martina	Komunikacija - ključ uspešnega premagovanja stresa	4. mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izzivi časa 2009 z naslovom Delo - most za sodelovanje: odnosi do zaposlenih in različnih starostnih generacij, Maribor, 3. in 4. junij 2009 [Elektronski vir] / urednika Anita Hrast, Matjaž Mulej. - Maribor : IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, 2009. - ISBN 978-961-91828-5-7. - [8] str.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Maučec Tina	Izgorelost zdravstvenega osebja na delovnem mestu : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Varstvo pri delu in požarno varstvo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	preučevanje dejavnikov stresa in izogrevanja pri zaposlenih v Psihiatrični kliniki Ljubljana; primerjava zdravstvenih tehnikov in diplomiranih medicinskih sester	N=100; diplomirane medicinske sestre (N=50), zdravstveni tehnik (N=50)	Copenhagen burnout inventory - 39 vprašanj: osebna izgorelost (alfa na vzorcu=0,877), izgorelost povezana z delovnim mestom (alfa na vzorcu=0,748), izgorelost povezana z delom s pacienti (alfa na vzorcu=0,826); + sestavljen vprašalnik: 18 vprašanj	večina (ok.75%) meni, da so odnosi na delovnem mestu urejeni/imajo možnost vpliva na oblikovanje delovnega okolja, ok. 35% bolniško odsotnih v preteklem letu (12% stres in izgorelost); IZGORELOST (t-testi, navedeno samo opisno kot pomembno ali ne); razlike med skupinama niso statistično pomembne; bolj osebno in delovno izgoreli tisti, ki so bili v preteklem letu na bolniškem dopustu, zaposleni so bolj telesno (3.38) kot čustveno izčrpani (3.60); statistično večja obremenjenost pri tistih, ki uživajo zdravila; pri medicinskih sestrah višja izgorelost pri tistih, ki imajo nad 15 let delovne dobe/so starejši od 40 let
Medved Obreza Tamara	Poklicno izogrevanje med pripadniki slovenske vojske	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Meško Maja, Karpljuk Damir, Videmšek Mateja, Podbregar Izток	Personality profiles and stress-coping strategies of Slovenian military pilots = Osebnostni profil slovenskih vojaških pilotov in njihove strategije spoprijemanja s stresom	Psihološka obzorja. - ISSN 1318-1874 Letn. 18, št. 2 (2009), str. 23-38.	2009		ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	POVEZANOST OSEBNOSTNE LASTNOSTI- STRATEGIJE SPOPRIJEMANJA	SV, N vojaški piloti= 30, N kontrole= 90	osebnostni testi BFQ, CRI -vprašalnik za ugotavljanje strategij spoprijemanja s stresom	bolj izražena Energija se povezuje s strategijo spoprijemanja Logična analiza, Aktivnim reševanjem problemov in Emocionalnim izpraznjenjem, za vojaške pilote sta najbolj značilni strategiji spoprijemanja Kognitivno izogibanje in Emocionalno izpraznjenje
Meško Maja, Podgoršek Borut, Karpljuk Damir, Videmšek Mateja, Štihec Jože	Stres, gibalna dejavnost, zdravstveno stanje ter življenjski slog zaposlenih na področju odnosov z javnostmi	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti razlike v socialno demografskih spremenljivkah, gibalni dejavnosti, zdravstvenem stanju in življenjskem slogu zaposlenih na področju odnosov z javnostmi	N= 60 zaposlenih na področju odnosov z javnostmi, 20 moških, 40 žensk	anketni vprašalnik	Občasno doživlja stres 55% zaposlenih, moški pomembno pogosteje (70% primerov), kot ženske (48%). Š športno dejavnostjo se 2-3krat tedensko ukvarja 48% zaposlenih (moški pogosteje kot ženske). S svojo telesno težo je zadovoljnih 55% zaposlenih, pomembno več moških (80%) kot žensk (43%). Ocena zdravstvenega stanja je bila precej neodvisna od pogostosti doživljanja stresa.
Methans Tatjana	Zaupanje in zadovoljstvo zaposlenih kot konkurenčna prednost podjetja	Fakulteta za organizacijske vede, Maribor.	2009	magistrsko delo	FAKULTETA	Raziskati stopnjo zaupanja in zadovoljstva v podjetju Reflex d.o.o.	N= 105 zaposlenih proizvodnih delavcev v podjetju Reflex d.o.o., Gornja Radgona, 77 moških, 29 žensk, večinoma starih 25-35 let, s poklicno izobrazbo,		Zaposleni ocenjujejo zaupanje in zadovoljstvo z delom v podjetju kot nadpovprečno, najbolj so zadovoljni z višjim managementom, ki jasno postavlja cilje organizacije, se drži dogovorov, odloča v dobro vseh zaposlenih. Srednjo oceno, ki je tudi najnižja, je dobil nižji management in klima med sodelavci. Zaposleni so najmanj, tj. srednje zadovoljni z možnostjo napredovanja in plačo. Na zaupanje zaposlenih najbolj neposredno vplivajo delo neposredno nadrejenih, vodenje višjega managementa, neg. vplivi (nestrokovnost, kršenje dogovorov) in pozitivni vplivi (medsebojna klima, nizka stopnja kontrole). Najbolj zadovoljni so zaposleni stari 35-45 let, najmanj pa stari 55 let in več. Zaposleni v podjetju Reflex d.o.o. so nekoliko bolj zadovoljni kot zaposleni iz raziskave SIOK (176 podjetij).
Miftari Melita	Mobing - psihoteror na delovnem mestu v Domu starejših Hrastnik :	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stanje o mobingu v Domu starejših Hrastnik	N= 34 zaposlenih , 32 žensk, večinoma starih 36-45 let, s SS izobrazbo, največji delež z 11-20 let delovne dobe		76% jih je razmeroma zadovoljnih z odnosi na delovnem mestu, 40% jih pri sebi pogosto opaža depresivno razpoloženje kot posledico stresa.71% jih meni, da sta dobro medsebojno razumevanje in zaupanje najpomembnejša motivacijska dejavnika. 38% si jih želi zamenjati delovno mesto, 47% pa ne. 32% jih meni, da so izpostavljeni šikaniranju na delovnem mestu. 94% jih meni, da ve, kaj je mobing. Polovica zaposlenih se čuti bolj varne ob dejstvu, da je njihova organizacija sklenila dogovor o preprečevanju mobinga. Kot najpomembnejši vzrok za nastanek mobinga vidijo neurejeno organizacijsko strukturo in negativni karakter storilcev. Napadov na možnosti komuniciranja zaposleni večinoma ne navajajo.45% jih sicer navaja, da se občasno pojavlja opravljanje sodelavcev v njihovi odsotnosti.
Milič Valentina	Stres na delovnem mestu v podjetju Hypo Leasing d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa v podjetju Hypo Leasing d.o.o.	n= 49 zaposlenih v podjetju Hypo Leasing d.o.o., 61% žensk, večina starih 20-45 let, 56% s SS		Mnenja o raznolikosti, zanimivosti dela, ki naj bi predstavljalo izziv in prihodnost, so deljena. 59% jih navaja, da doživljajo stres pri delu. Največji stres pri delu predstavlja sprememba delovnih nalog, medsebojni odnosi , izpolnitev zahtev nadrejenih. Pri tretjini zaposlenih prihaja do konflikta delodružina. Strategije za odpravljanje stresa so zelo različne, šport je najpogostejša. Podjetje skozi poskrbljeno varstvo otrok skrbi za spoprijemanje s stresom ,zaposleni pa pogrešajo potrebna usposabljanja za opravljanje dela, jasna navodila. 90% svoje delo z zadovoljstvom opravlja.
Mišić Snježana	Nasilje na delovnem mestu v zdravstvu	Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	mobing pri zaposlenih v zdravstvu	N=32 zaposlenih v javnih in zasebnih zdravstvenih ustanovah;	anketni vprašalnik	večina srednje ali manj pozna pojem mobbing, 60% poroča, da je doživelo vsaj eno obliko mobing dejanja (tretjina ogovarjanje za hrbtno/bili predmet nenehne kritike, pri petini dvomijo v njihove odločitve - v skoraj polovici primerov s strani sodelavca;) 60% bilo priča mobing dejanju in organizaciji; kot spolno nasilje ocenjujejo neprimerno dotikanje, nedobrodošlo osvajanje, pogojevanju napredovanja s spolnimi odnosi in grožnjah z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnih odnosov; ok 20% doživelo nadlegovanje v obliki šal ali opolzkih komentarjev

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Mrak-Petrič Milka Božjak Marjana (ur.)	Humor na delovnem mestu v zdravstvenem negovalnem timu Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	Raziskati pomen in vlogo humorja na delovnem mestu v zdravstvenem negovalnem timu	N= 100 zdravstvenih negovalcev v KC	anketni vprašalnik	Tim zdravstvenih negovalcev ima odlične notranje preddispozicije za pozitivno naraven odnos do dela v timu in do bolnikov. Pogrešajo bolj organizirano delovno okolje.
Milnar Suzana, Karpiljuk Damir, Videmšek Mateja, Štihec Jože	Športna dejavnost, stres in odnos do zdravja medicinskih sester, zaposlenih v intenzivnih enotah	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti razlike v stresu na delovnem mestu, odnosu do zdravja in ukvarjanju s športno dejavnostjo pri medicinskih sestrah glede na kontrolno skupino	n=603 žensk, starih 20-40 let, s SS izobrazbo; v eksperimentalni skupini 298 medicinskih sester v intenzivnih enotah, v kontrolni skupini 305 žensk, izenačene regionalne pripadnosti, izobrazbe in starosti	anketni vprašalnik	Medicinske sestre pogosteje doživljajo stres na delovnem mestu (58%) kot kontrolne osebe (40%), pogosteje doživljajo tudi strah, žalost in sram na delovnem mestu. Kot pogost vzrok stresa glede na kontrolno skupino navajajo premajhno število zaposlenih, premalo časa zase, posebne pogoje dela, majhen vpliv na reševanje problemov, nerazumevajočega vodjo. Občasno tudi prekomerno odgovornost, slabe delovne pogoje in medosebojne odnose. Odnos do zdravja: medicinske sestre redkeje uživajo zajtrk (redno ga uživa 19% sester glede na 32% oseb KS), vendar uživajo pomembno manj alkohola kot KS. Športna dejavnost: medicinske sestre so pomembno pogosteje športno nedejavne kot KS zaradi 3-izemske službe, preutrujenosti, pomanjkanja prostega časa.. Vpliv življenjskega sloga na stres: na doživljanje stresa pomembno vpliva športna dejavnost, uživanje zajtrka, pa tudi starost in pogostost športne dejavnosti.
Milnar Suzana, Videmšek Mateja, Meško Maja, Karpiljuk Damir	Stres in osebna ocena zdravja zaposlenih v igralništvu	Zdravstveno varstvo 2009 (48) 3	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	povezanost osebne ocene zdravstvenega stanja in pogostosti doživljanja stresa med zaposlenimi v igralništvu	N=251 zaposlenih v Hitovi igralnici Park (75% SS, 82% opravlja izemsko delo)	anketni vprašalnik	ZADOVOLJSTVO PRI DELU: 46% popolnoma zadovoljnih, 47% delno zadovoljnih, 7% ni zadovoljnih - ni stat. pomembnih razlik glede na spol; STRES: 17% pogosto, 46% občasno, 38% nikoli - ni stat. pomembnih razlik glede na spol; OSEBNA OCENA ZDRAVJA: 20% odlično, 74% dobro, 4% sabo - ni stat. pomembnih razlik glede na spol; pomembna korelacija med oceno doživljanja stresa in oceno zdravja 0,25; OCENA ZDRAVSTVENEGA STANJA V PRIMERJAVI Z DRUGIMI: 16% veliko boljše kot drugi, 40% nekaj boljše kot drugi; 44% enako kot drugi, 5% nekoliko slabše kot drugi - ni stat. pomembnih razlik glede na spol; stat. pomembna korelacija z oceno stresa (0,3); ZDRAVSTVENE TEŽAVE: najpogosteje utrujenost, bolečine v križu, glavobol, bolečine v vratu, nemir, otekle noge, bolečine v sklepih - pomembna povezanost doživljanja stresa s številom navedenih simptomov (0,7)
Milnar Suzana, Videmšek Mateja, Štihec Jože, Karpiljuk Damir	Gibalna dejavnost in življenjski slog zaposlenih v Hitovi igralnici Park	Raziskave in razprave. - ISSN 1855-6280 Letn. 2, št. 3 (september 2009), str. 63-88.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotoviti razlike v gibalni dejavnosti, stresu, ITM-ju, delovnih pogojih in življenjskem slogu zaposlenih v Hitovi igralnici	N=251 zaposlenih v Hitovi igralnici Park	anketni vprašalnik	redno gibalno dejavnih 51%, stat.pomembno pogosteje menijo, da zaradi gibalne dejavnosti lažje opravljajo delo : 46% občasno doživlja stres, ni stat.pomembnih razlik glede na spol; ni stat.pomembnih razlik med doživljanjem stresa in zadovoljstvom na delovnem mestu
Mohorič Sabina	Obvladovanje stresa na delovnem mestu in storilnost zaposlenih : primer družbe Savatech, d.o.o. : diplomsko delo	FDV	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preveriti kakšne metode za obvladovanje stresa uporabljajo v družbi Savatech in kako so z njimi zadovoljni zaposleni	zaposleni v podjetju Savatech (N=12)	pregled strategij in ukrepov, ki jih v organizaciji uporabljajo za zmanjševanje stresa pri zaposlenih; vprašalnik: zaprta in odprta vprašanja: počutje na delovnem mestu , dejavniki stresa, ukrepi organizacije za zmanjšanje stresa, lastne strategije za zmanjšanje stresa	v družbi imajo za obvladovanje stresa oblikovane določene ukrepe, antistresne delavnice za vodje, nudijo tudi možnost rekreacije za zaposlene. Problem stresa večji pri zaposlenih v proizvodnji, nekaj zaposlenih ne pozna ukrepov, s katerimi njihova organizacija obvladuje stres.; kvantitativna delovna obremenjenost in neusklajenost delovnih zahtev s sposobnostmi in znanji zaposlenih (kvalitativna preobremenjenost) stresni za zaposlene v proizvodnji in v režiji, monotoni delovnih nalog, delovni čas in v večji meri osebni dohodek pa za proizvodne delavce; družine režijskih delavcev manj obremenjene kot družine proizvodnih delavcev (delo v treh izmenah); stres povzroča večjo pogostost bolniških odsotnosti v družbi
Mok Sonja	Stres med učitelji osnovnih šol	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri učiteljih	N=138, učitelji iz razl Šol (Štajerska) (87% Ž)	anketni vprašalnik	dejavniki stresa: preobremenjenost z delom, prehitro tempo dela, problematični učenci, pritiski s strani vodstva, starši, preveč otrok v razredu; psihofizični simptomi se v povprečju pojavljajo redkeje; ni razlik v doživljanju stresa glede na starost, delovno dobo
Mujkić Azra	Medosebni odnosi med medicinskimi sestrami	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kakšni medosebni odnosi prevladujejo med medicinskimi sestrami in zdravstvenimi tehnikami	N= 70, medicinske sestre na Psihiatrični kliniki LJ; moški (N=35), ženske (N=35); ženske razdeljene glede na starost (pod 25 - N=12; nad 25 - N=23)	anketni vprašalnik	mislje (do 25 let) generalno gledano (večina postavk na po posameznih sklopih) manj zadovoljne pri delu, z nadrejenim, možnostjo osebnega razvoja, manj motivirane, slabši odnosi s sodelavci, poročajo o več konfliktih, slabše mnenje glede kakovosti komunikacije med zaposlenimi, klime in kulture; moški generalno gledano bolj zadovoljni pri delu, z odnosi s sodelavci, poročajo o manj konfliktih na delovnem mestu, boljši klimi in kulturi, manj zadovoljni z možnostmi osebnega razvoja, nekoliko slabše ocenjujejo komunikacijo med zaposlenimi, zadovoljstvo z nadrejenimi približno enako, ženske bolj motivirajo odnos s sodelavci in delovni pogoji, oboje zelo motiviraja plača in socialna varnost
Muminović Edo	Stresni dejavniki na delovnem mestu krupjeja	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa med krupjeji, zaposlenimi v igralnicah (skupina Hit)	N=100 krupjejev, zaposlenih v zavarovalnici hit	anketni vprašalnik	večina dela ne ocenjuje kot stresnega, stresna višina plače, razporeditev delovnega časa, nerazpoložljivost prostega časa, psihofizične težave,
Murn Andrej	Športna dejavnost in stres pri managerjih v slovenskih podjetjih : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za šport	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti pogostost ukvarjanja s športno aktivnostjo in dejavnike stresa pri slo managerjih	N= 85 managerjev iz slo podjetij	anketni vprašalnik	večina delo ocenjuje kot zmerno stresno, v povprečju najbolj stresni dejavniki vezani na odnose z vodstvom in zaposlenimi, ni pomembnih razlik v doživljanju stresa glede na starost ali spol, večina se s športom ukvarja 2-3 na teden
Musek Lešnik Kristijan	Stres in izgozlost med managerji : sodobno delovno okolje prinaša vse več stresa	HRM.- ISSN 1581-7628. - Letn. 7, št. 29 (jun. 2009), str. 54-58.	2009	znanstveni prispevek (KRATKI)	PODIJETJE	povzete raziskave o stresu managerjev			Meško, Meško Stok, Podtbrgar, Karpiljuk (2008) - managerji ocenjujejo delo kot : 11% nekoliko stresno, 62% zmerno stresno, 21% zelo stresno, 6% izjemno stresno
Nahitgal Marjanca	Izgozlost na delovnem mestu : diplomsko delo	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje izgozlosti pri zaposlenih na občinski upravi	N=11 zaposlenih	anketni vprašalnik	najbolj jih izčrpa: oteženo sodelovanje s sodelavci, pomanjkljivi opisi nalog, neupoštevanje dela in idej; simptomi, ki najbolj vplivajo na delo: zmanjpana koncentracija, utrujenost, pomanjkanje energije; ukrepi s strani nadrejenega: ustrezen delovni standard, možnost pravilne prehrane (ne pa popolni opisi nalog, razpoložljivost , pohvale in nagrade); organizacija se premalo posveča problematiki; spoprijemanje: druženje, sprehodi
Nalla Mahesh, Madan Manish, Meško Gorazd	The role of perceived relationships between Slovenian police officers vis-a-vis private security personnel in predicting job satisfaction	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - (2009), str. 329-344.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	primerjava zadovoljstva pri policistih in varnostnikih	N= 251 slo policistov, N=271 slo varnostnikov	anketni vprašalnik	obe skupini relativno zadovoljni z delom; zadovoljstvo dela pri policistih pomembnejši prediktor, da bodo ostali na trenutnem delovnem mestu; DEJAVNIKI ZADOVOLJSTVA: policisti - delovna doba, poklicna identiteta, državni programi, zaznava dobrih odnosov z varnostniki.; varnostniki - poklicna identiteta, državni programi, krajša delovna doba
Nidorfer Nataša	Mobing v vrtcu Balonček	Ekonomška šola Murska Sobota, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Nikolić Sanda	Analiza izpostavljenosti poklicni izgozlosti pri tržnikih	Fakulteta za management	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati zaznavanje, dejavnike in izpostavljenost poklicni izgozlosti pri tržnikih	N= 48 zaposlenih v Hewlett Packard d.o.o.	anketni vprašalnik	Izgozlost pri tržnikih je pogosta (skoraj vsakodnevna), vzroki zanjo so osebna odgovornost za odločitve, nemoč vplivati na odločitve sodelavcev in managementa, preobremenjenost z delom, nejasna navodila za naloge. Med strategijami preprečevanja stresa prevladuje rekreacija, pomembna je tudi podpora vodstva in tima. Niso pretirano pripadni podjetju

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Nolimal Dušan	Mobing nad intelektualci: nekateri vidiki trpinčenja zaradi oporekanja razmeram in normam v delovnem in širšem družbenem okolju	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 115-130.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	obravnavanje nekaterih vidikov trpinčenja intelektualcev, ki so oporekali organizacijskim razmeram in normam v delovnem okolju, opozarjali na napake in nevarnosti v širši družbi	N=23 znanstvenikov (9 M, 14 Ž) - na delovnem mestu ne zasedajo vodstvenega položaja, več kot 10 let delovne dobe, opravljanje znanstveno-raziskovalnega dela, mnenje, da so bili preganjani zaradi oporekanja ali žrtve zatiranja drugačnega mnenja	študje primerov: arhivski dokumenti, dokumenti, opazovanje z udeležbo, neposredno opazovanje, intervju	najpogostejše nezadovoljni z neustrežno organizacijsko spremembo (100%), neprimernim zaposlitvenim razmerjem in delovno odgovornostjo (95%), neprimernimi postopki upravljanja (68%), kršenjem vrenot in norm (68%); opozarjanje na negativne pojave zunaj delovne organizacije: zatiranje raziskovanja (43%), korupcije in etične kršitve (30%), ne (30%); 64% meni, da je možnost izražanje mnenj in oporekanja v slo delovnem okliju majhna; najpogostejši načini preganjanja intelektualnega oporekanja: pretirano nadzorovanje in nepotrebno oviranje (96%), nepađanje dostojanstva (87%), ignoriranje (73%), hinjono strokovno ocenjevanje (66%); vplivi preganjanja in zatiranja oporekanja na zdravje: 64% anksioznost, čustvena nestabilnost, razdražljivost, boleči spomini, 57% nemoč, krivda, moraste sanje
Nolimal Dušan, Ramšak Mojca	Mobing - trpinčenje na delovnem mestu	Ljubljana : Socialna zbornica Slovenije, 2009	2009	monografska publikacija (priročnik)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Nose Marija	Prikaz, analiza in ocena strokovnega dela kadrovske službe v podjetju Mega let, d. o. o. : diplomsko delo	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	zadovoljstvo pri delu pri zaposlenih v Mega Let	Zaposleni v podjetju Mega Let d.o.o.		Zaposleni so zelo zavzeti za svoje delo, so pripravljeni na visoke zahteve glede delovne uspešnosti, pripravljeni so dodatno aganžirati za to. Komunikacija med zaposlenimi in nadrejenimi in pretok informacij je zadovoljiv. Zaposleni ne dobijo dovolj informacij o dogajanju v drugih poslovnih enotah.
Nose Tanja	Iz gorelost na delovnem mestu : vzroki in posledice : diplomsko delo	Ekonomska fakulteta, UL	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Novak Vesna	Problematika fluktuacije kadrov	Nove tehnologije, novi izzivi [Elektronski vir] / 28. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti, 25 - 27. marec 2009, Portorož, Slovenija = 28th International Conference on Organizational Science Development, 25-27th March 2009, Portorož, Slovenia. - Kranj : Moderna organizacija, 2009. - ISBN 978-961-232-230-4. - Str. 1100-1108.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Raziskati povezavo med fluktuacijo in spolom, starostjo, izobrazbo, delovnim mestom	ni podatka o numerusu, zgolj o fluktuaciji: 257 oseb je zapustilo podjetje zaradi fluktuacije v letih 2002-2008		Fluktuacija glede na starost: največ fluktuacije pri mladih do 20 let, nato starostna skupina 31-35 let, sledi 36-40 let, sledi skupina 41-50 let, starostna skupina 51-60 let podjetja praktični zapustila. Fluktuacija glede na izobrazbo: največ tistih, ki je fluktuiralo je imelo dejansko izobrazbo višjo od zahtevane, pri SŠ izobrazbi je bila stopnja fluktuacije nizka Fluktuacija glede na delovno mesto: pri prodajalcih in skladiščnikih najštevilčnejši odhodi
Omahen Mojca	Posledice stresa v delovnem okolju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki in posledice stresa pri zaposlenih v podjetju Candy Hoover	N=10, zaposleni v podjetju Candy Hoover	anketni vprašalnik	dejavniki stresa: ni možnosti strokovnega razvoja in napredovanja, slaba obveščenost o dogodkih v podjetju, nejasnost vloge v organizacijski strukturi; simptomi: polovica pogosto brezbriznost do dela, težave s koncentracijo, izčrpanost, nespečnost; spoprijemanje: odmor, tv, šport
Omejec Špela	Obvladovanje stresa v organizaciji	Fakulteta za upravo, LJ	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri zaposlenih na banki	N=33, zaposleni v NLB (večina, 67%, nad 20 let delovne dobe in SŠ)	anketni vprašalnik	76% zadovoljnih oz. večinoma zadovoljnih s svojim delom; 91% občasno ali nikoli ne razmišlja o drugem delovnem mestu; 76% ni omogočen razvoj kariere, 90% omogočena komunikacija s sodelavci in vodstvom ter učenje; največje zadovoljstvo jim prinaša zadovoljstvo strank in podpora sodelavcev; večina vplive stresa na delovno zmogljivost doživlja občasno ali redko; reakcije na stres: 88% nikoli ni zaradi stresa odsotnih z dela, polovica se pogosto ali redno poskuša spoprijeti, tretjina pogosto pogovor;
Omerzu Mojca, Mihevc Ponikvar Barbara	Bolniška odsotnost med nosečnostjo - izkušnje s povezovanjem dveh zbirk podatkov	Vloga statistik, analiz in napovedi pri obvladovanju globalne ekonomske krize / 19. statistični dnevi = 19th Statistical Days, Radenci, 09.-11. november, November 2009. - Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije = Statistical Office of the Republic of Slovenia : Statistično društvo Slovenije = Statistical Society of Slovenia, 2009. - ISBN 978-961-239-189-8. - Str. 134-135.	2009	strokovni prispevek (KONF-povz)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	poudarek na postopku združevanja in zapletih ob tem			
Orešnik Jan	Klima zaposlenih v zdravstveni negi Kliničnega oddelka za abdominalno kirurgijo Univerzitetnega kliničnega centra Ljubljana	Medicinske sestre in babice - znanje je naša moč [Elektronski vir] / 7. kongres zdravstvene in babiške nege Slovenije, Ljubljana, 11.-13. maj 2009. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2009. - ISBN 978-961-6424-88-2. - Str. 322C [1-7].	2009	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotoviti, kakšno klimo imajo medicinske sestre in zdravstveni tehniki, kateri so bistveni elementi, ki prispevajo k zadovoljstvu na delovnem mestu	N=120 , 105 medicinskih sester in 15 zdravstvenih tehnikov na Kliničnem oddelku za abdominalno kirurgijo UKC	anketni vprašalnik	Anketiranci menijo, da slabi odnosi v kolektivu in slaba organizacija dela v največji meri pogujejojo stres na delovnem mestu za počutje v delovnem procesu sta najpomembnejša razumevanje vodstva do problemov zaposlenih in preobremenjenost medicinskih sester kolegalnost in dobra organizacija dela sta pomembna za počutje na delovnem mestu med delovnim procesom bi anketiranci najraje imeli sprostitveni pogovor s člani tima (glede na ostale aktivnosti za sproščanje) Okrepitev kadrovske zasedbe in prispevek vodstva vidijo anketiranci kot dejavnika, ki bi zmanjšala stres na delovnem mestu
Osredkar Milena	Samopodoba medicinske sestre	Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	mnenje medicinskih sester o samopodobi medicinske sestre	N=62, medicinske sestre zaposlene na Ginekološki kliniki LJ	anketni vprašalnik	95% odločitev za poklic medicinske sestre zaradi želje pomagati drugim, (65%) ponovna odločitev za poklic; kaj je pomembno oz. zelo pomembno za zadovoljstvo pri delu: 75-85% medsebojni odnosi s sodelavci, odnosi z nadrejenimi, dobro razumevanje z bolnikom, upoštevanje mnenja, osebno zadovoljstvo pohvala, kritika; katere kvalitete bi morala imeti medicinska setra na ginekološkem oddelku za dobro opravljanje dela (po mnenju 75-87%): profesionalnost, strokovnost, odgovornost, prijaznost, razumevajoč odnos do bolnikov; največ kritike prešli od sodelavcev, nadrejenih; največ pohval od bolnikov - te pohvale jim tudi največ pomenijo
Ovijač Darja	Medsebojni odnosi na delovnem mestu in stres	Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu / [urednica Marijana Božjak]. - V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji, 2009. - ISBN 978-961-92613-0-9. - Str. 16-20.	2009	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Ovjač Darja Božjak Marjana (ur.)	Medosebojni odnosi na delovnem mestu in stres Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerecenziranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Pahor M., Novak-Antolič Ž, Zaletel-Kragelj L	BREME STRESA PRI ŽENSKAH V RODNEM OBDOBJU V SLOVENIJI - NEKATERI VZROKI IN POSLEDICE	Zdrav Vestn 2009; 78: 281–8	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	ugotavljanje vzrokov in posledic stresa pri ženskah v rodnem obdobju - kako starost, izobrazba, vrsta dela, stan, soc.razred, kraj bivanja vplivajo na pogostost zaznave stresa pri delu	N=15379 žensk v starosti 15-64 - od žensk v rodnem obdobju (N=4924) vprašalnik rešilo N=3181	analiza statističnih podatkov (zbranih leta 2001)	pogosto stres doživlja 30% - največ žensk v starosti 40-44, z najnižjo ali najvišjo stopnjo izobrazbe, zaposlenih v industriji kot fizični delavci, ločene, se same uvrščajo v nižji socialni razred in živijo na obrobju mesta
Pahor Majda	Medpoklicno sodelovanje v zdravstvu: socialna omrežja kot dejavnik varnega in zdravega delovnega okolja	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 148-157	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	pregled nekaterih raziskav o medpoklicnem sodelovanju in kakovosti delovnega življenja v slovenskem zdravstvu			raziskava 2005 (nacionalni vzorec zdravnikov, MS in ZT) - referenca: Kvas et al (ur), 2006, Medpoklicno sodelovanje med medicinskimi sestrami in zdravniki v Sloveniji. Lj: Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov.: DOŽIVLJANJE MEDPOKLICNIH RAZMERIJ: poz. ocena; zdravniki v povprečju bolje ocenjujejo kot MS in ZT (pomembna razlika); k poz. doživljanju prispeva razumevanje poklicne vloge, samozavest pri delu s svojo in ostalimi poklicnimi skupinami; k negativnemu pa premalo samozvesti (pri zdravnikih), premalo spoštovanja s strani zdravnikov (pri drugih); ZNAC. MEDPOKLICNIH RAZMERIJ: kritična ocena; zdravniki v povprečju najboljše, MS najslabše (pomembne razl.); k poz. oceni značilnosti prispeva spoštovanje druge stroke, k neg. pa prisotnost statusne hierarhije; KOMUNIKACIJA IN TIMSKO DELO: v povpr. se ocenjujejo kot dobri komunikatorji in timski sodelavci; najboljše se ocenjujejo zdravniki (mejna pomembnost razl.); k poz. oceni prispeva sposobnost dela v skupini in pojasnjevanja sodelavcem, k negaivni pa težave ali nezmožnost izražanja mnenja ob nestrinjanju in neprevzemanje pobud; ZADOVOLJSTVO: 10% popolnoma, 30% zadovoljstvo, 35 % niti ja, niti ne; najvišje zadovoljstvo med zdravniki; prisotna sodelovalna kultura: visoka pripravljenost za delo v skupini, spoštovanje drugih strok, razumevanje poklicnih vlog vseh treh skupin, občutek, da statusna hierarhija vpliva na odnose; vse sk. tudi težave pri izražanju nestrinjanja
Paljk Mitja	Analiza delovnih pogojev reševalcev	Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, kateri dejavniki povzročajo reševalcem največ stresa in kako jih po njihovem mnenju lahko spremenimo	N=60, reševalci zaposleni v 6 reševalnih službah po Sloveniji	anketni vprašalnik; lestvica Likert 1-5	92% dela v izmensko dopoldan in popoldan; najbolj sresne situacije za večino (77%); obravnava pacientov, ki trpijo zaradi bolečine, sporočanje slabih novic (npr. smrt), smrt in umiranje; predlagani ukrepi za zmanjšanje stresa: izboljšanje in posodobitev procesov pri organizaciji dela, izobraževanju in izdelavi protokolov o ravnanju v različnih primerih
Papler Drago, Bojnec Štefan	Organizacija in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju za distribucijo električne energije	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009 ; [urednica Lijana Zaletel Kragelj]	2009	konferenčni zbornik	FAKULTETA	Ocena organizacije delovnih procesov na odnose in zadovoljstvo zaposlenih.			Slabše ocenjeni so bili organizacija obveščanja zaposlenih, višina plače, možnosti napredovanja in nagradevanja. Zaposleni pripisujejo poseben pomen dejavnikom motivacije in zaupanja, ugledu in sodelovanju med zaposlenimi in vodstvenim kadrom, managerskim sposobnostim za uspešnost poslovanja in socialno varnost zaposlenih. Manjka vlaganje v človeški kapital za dvig sposobnosti zaposlenih pri načrtovanju delovnih operacij, ter vzpodbud za uvedbo novih pristopov motiviranja in soupravljanja pri izvedbi poslov.
Paska Jasmina	Dobro počutje in zadovoljstvo zaposlenih pri delu	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kateri dejavniki vplivajo na dobro počutje zaposlenih pri delu in zadovoljstvo pri delu ter kako jih merimo			
Pavlekovič Gordana	Mobbing control - from strategy to practice	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 5-14.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Pavše Bojana	Vloga managementa pri preprečevanju mobbinga v podjetju	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotavljanje prisotnosti mobinga v slo podjetjih	N=100 zaposlenih v slo podjetjih	anketni vprašalnik	žrtve mobinga v povprečju bolj nezadovoljne s psiho-socialno klimo na delovnem mestu; na neg.počutje na delu vpliva: tožarjenje vodji, prilizovanje vodji, zavist, podtikanja; večina ocenjuje, da odnosi redko vplivajo na zdravje; trejina opazola mobing v podjetju, petina bila žrtev (občasna ali stalna - najpogostejše napadi na možnost komuniciranja, napadi na socialni ugled in soc.stike, onemogočanje kvalitetnega dela; izvajalec najpogostejše sodelavec, sledi neposredni vodja; posledice za žrtev, če poroča o mobingu - zagovor pri nadrejenem, nova pogodba o zaposlitvi na manj vredno delovno mesto, neizplačani variabilni del plače;; med vzroki za mobing najpogostejše najvajajo: značaj storilca, neustrezne vodje, slaba organizacijska kultura; v64% meni, da akt o preprečevanju mobinga prispeva k njegovi odpravi
Pavšek Urška	Fluktuacija zaposlenih v podjetju List	Nove tehnologije, novi izzivi [Elektronski vir] / 28. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti, 25 -27. marec 2009, Portorož, Slovenija = 28th International Conference on Organizational Science Development, 25-27th March 2009, Portorož, Slovenia. - Kranj : Moderna organizacija, 2009. - ISBN 978-961-232-230-4. - Str. 1173-1180.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti trend fluktuacije v malem podjetju	N= 11 zaposlenih v podjetju List, računalniški inženiring		V letih od 2004-2008 so iz podjetja odšli 4 delavci, razlog je bil predvsem objektivna fluktuacija (odpoved delovnega razmerja, pretek pogodbe).
Pečjak Vesna	Zadovoljstvo delavcev v podjetju Keko Varicon, d. o. o. : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Zadovoljstvo delavcev v podjetju Keko Varicon (izdelava zaščitnih elektronskih komponent)	N=78 zaposlenih	anketni vprašalnik	skoraj vsi zadovoljni z delom; dejavniki ocenjeni kot slabi: vzdušje (70 %), slabe možnosti poklicnega razvoja (85%), slaba obveščenost o dogodkih v podjetju (90%), niska motivacija (70%); dejavniki ocenjeni kot dobri: delovni pogoji (75%), uporaba timskega dela (75%),ustrezna zahtevnost dela (90%), možnosti napredovanja (90%), varstvo pri delu (75%), rezultati lastnega dela (90%); najvišjo vrednost pri motiviranju pripisujejo plači in drugim materialnim vrednotam
Pečnik Mateja	Obvladovanje izogrevanja na delovnem mestu : zaključna projektna naloga	Fakulteta za management, Koper	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ugotoviti izpostavljenost stresu in izogrevanju ter dejavnike, ki vplivajo na to (motivacija, zadovoljstvo, vodstveni kader)	N= 52 delavcev Unitech Lth-ol, d.o.o.	anketni vprašalnik	70% zaposlenih ocenilo svoje delo kot stresno, preobremenjeno /zahtevno delo/, manj motivirani za delo, nezadovoljstvo s plačo
Pegan Nika	Psihosocialne obremenitve pedagoških delavcev v vrtcu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Institucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Pejič Željka	Analiza zadovoljstva zaposlenih pri delu v podjetju Observer Genion Clipping d.o.o.	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Analiza zadovoljstva zaposlenih pri delu v podjetju Observer Genion Clipping	N=29 zaposlenih v podjetju (analiza medijev)	anketni vprašalnik	relativno zadovoljni z vodstvom, preprečanje v smeri, da padejete nima jasno oblikovanih ciljev in poslanstva, nekoliko pod povprečno ocenili informiranost v podjetju, zadovoljni delovni pogoji, potreba po izboljšanju medosebnih odnosov, nezadovoljstvo z možnostjo napredovanja, podjetje premalo spodbuja izobraževanje, zaposleni dobro usposobljeni, se počutijo varne in koristne, zelo nezadovoljni s sistemom nagradevanja in plačami, nezadovoljstvo glede stresa, zahtevnosti nalog, slabih opredelitev nalog, vodstvo premalokrat pohvali
Peršolja Černe Melita	Menedžment za zdrav življenjski slog zaposlenih	Obzornik zdravstvene nege. - ISSN 1318-2951. - Letn. 43, št. 2 (2009), str. 83-88.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUJA	ugotoviti povezanost med promocijo zdravja in podpornostjo delovnega okolja zdravemu življenjskemu slogu v treh skupinah delovnih organizacij (odnos managerjev do promocije zdravja ter vire, ki podpirajo zdrav življenjski slog v delovnem okolju)	N=21 managerjev; 6 iz delovnih organizacij v katerih je potekal program promocije zdravja na delovnem mestu, 6 delovnih organizacij, ki niso izvajale programov za promocijo zdravja; 9 organizacij, ki so soustanoviteljice Slovenske fundacije za poslovno odličnost (SFPO)	zaposleni na vodilnih mestih so izpolnili vprašalnik o lastni organizaciji (del vprašanj povzet po vprašalniku uporabljenem v projektu Čili za delo, vprašanje o zdravju prijaznem okolju povzeto iz Tri fit Organizational Health Audit	poz. povezanost (ni stat. pomembna) upoštevanja potreb zaposlenih in skrb delovne organizacije za zdravje zaposlenih; poz.povezanost skrbi za zdravje zaposlenih s številom zaposlenih v delovni organizaciji (odraz večjega št.virov ali večjega obsega stroškov v primeru nezdravja); pomembna poz. povezanost skrbi za zdravje zaposlenih in odgovornosti, ki je pripisana strokovnjaku za kadre in zdravniku; največja skrb delovnih organizacij za zdravje zaposlenih v SFPO - odlično zadovoljevanje potreb zaposlenih, stat.pomembno boljše kot v ostalih skupinah - več ukrepov za vzpodbujanje zdravega življenjskega sloga zaposlenih; razlika med motivacijo managerjev za uvajanje programov promocije zdravlja na delovnem mestu med skupinami ni stat. pomembna; v SFPO največji delež načrtovanih ukrepov ter najmanjša motivacija organizacije za vključevanje v projekt promocije zdravja (kaže na naklonjenost samostojnim akcijam, brez organizirane profesionalne podpore); po mnenju vseh managerjev delavec nosi največje odgovornost za svoje zdravje - višjo odgovornost kot ima manager pri delu, višjo odgovornost pripisuje delavcu;
Peteh Tina	Fluktuacija in absentizem v podjetju Delo Revije d.d	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza fluktuacije in absentizma v podjetju delo revije	N=30 zaposlenih v podjetju delo revije	analiza statističnih podatkov (2004-2007), anketni vprašalnik	ABSENTIZEM: 2004 do 2009 v povprečju 5,6% (15 dni na zaposlenega), ob neupoštevanju porodniškega in očetovskega dopusta pa 2,1% (5,5 dni na zaposlenega); slo povprečje v istem obd. 4,2%; razlog najpogostejše: prehladi, poškodbe v prostem času, nega otrok, FLUKTUACIJA: 7% (začelena bi bila od 1,25 do 1,65%) - glede na profil delavcev ni velika; večina jih je pripravljena zapustiti delo, v primeru da bi bila druga zaposlitev 50% bolje plačana
Peterka-Novak Jožica, Miklavčič Nevenka, Kobentar Radojka, Mikec Nataša, Velušček Igor, Vajda Alenka,	Optimizacija organiziranja dela v zdravstveni negi na podlagi analize podatkov o odsotnosti z dela	Bilten. - ISSN 1318-2927. - Letn. 25, št. 2 (2009), str. 40-47.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	analiza podatkov o odsotnosti z dela v psihiatrični kliniki v LJ v letu 2007/2008 in predstavitev izvajanih ukrepov optimizacije dela			zdravstveni absentizem prinaša povečane duševne in telesne obremenitve zdravstvenih delavcev ter pojav povečanega števila ur in dela preko polnega časa; 75% zaposlenih žensk (več mlajših žensk, pogosto negujejo družinske člane i nso zato večkrat začasno odsotne z dela); - 2007 Dogovor o evidentiranju, planiranju in izplačilu opravljenih ur preko polnega delovnega časa v sektorju zdravstvene nege; PRENOSI UR IN NADURE: 2005, 2006 povečevanje do sept., nato znižanje, v letu 2008 upad; izplačila nadur so se povečala v 2008; zaradi dogovora o izplačilu opravljenih ur preko polnega delovnega časa so se prenosi v 2008 bistveno zmanjšali, njihovo znižanje pa ni vplivalo na povečanje nadur
Peterlin Nina	Povezanost samopodobe s stresom in izogorelostjo zaposlenih v socialnem delu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti, ali je pri delavcih z znaki izogorelosti prisotna tudi nižja samopodoba	N= 39 zaposlenih na področju socialnega dela, 35 žensk, 4 moški	anketni vprašalnik	Prisotnost simptomov stresa je negativno korelirala z delovno dobo, pozitivno pa s posameznimi dimenzijami izogorelosti: pogostostjo in intenzivnostjo čustvene izčrpanosti, in pogostostjo doživljenjske depresionalizacije. Samopodoba je negativno korelirala s pogostostjo doživljenjske depresionalizacije in čustvene izčrpanosti, in pozitivno z intenzivnostjo osebne izpolnitve
Petra Dolenc, Rado Pišot, Boštjan Šimunič	Stopnja anksioznosti in različne strategije spoprijemanja s stresom pri vojakih Slovenske vojske	Zdravstveno varstvo 2009 (48) 3	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	preveriti stopnjo anksioznosti, samoregulacije in načine spoprijemanja s stresom pri vojakih izbranih poklicev znotraj Slovenske vojske	N=59 vojakov, moški spol, različne delovne naloge: N=198 kandidati, N=11 potapljači, N=16 piloti, N=14 specialci	Lestvica za merjenje anksioznosti, Lestvica samoregulacije, Vprašalnik načinov spoprijemanja s stresom	v povprečju izkazujejo nizko stopnjo anksioznosti, visoko samoregulacijo in težnjo po dejavnem spoprijemanju s problemskimi situacijami; delovni staž v SV pomembno poz.povezan s samoregulacijo (0,3) in neg.s konformacijo (-0,3) in izogibanjem problemov (-0,3); pomembna neg. povezanost anksioznosti s samoregulacijo (-0,6) in načrtno reševanje problema (-0,4), poz. z begom/izogibanjem (0,6); pomembna povezanost samoregulacije z načrtnim reševanjem problema (0,3) in begom/izogibanjem (-0,6); pomembne razlike med skupinami: kandidati bolj izražena konfrontacija kot piloti, višja anksioznost kot specialci, nižja samoregulacija kot potapljači, piloti, specialci
Podčič Jasmina, Mlekuž Metka Božjak Marjana (ur.)	Vpliv osebnega življenja na delo in razumevanje sodelavci v službi Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUJA				
Pintarič Ivan	Občinski redarji in njihovo zadovoljstvo pri delu : diplomsko delo	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstava pri delu občinskih redarjev	N=77 redarjev iz cele slo	anketni vprašalnik	poročajo o dobrih medsebojnih odnosih, nezadovoljni s sistemom nagradevanja in plačilom, brez vpliva na sodoščanje o delovnih nalogah, razpored dela, zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja; redarji dajejo največji pomen: nagradevanju,, izobraževanju, dobrih medosebnim odnosom
Pleslić, Helena -	Projekt krepitve in podaljšanja delovne zmožnosti zaposlenih : diplomsko delo	GEA College, Visoka šola za podjetništvo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Poček Urška - posameZNI PRISPEVKI	Mobbing	Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov vpsihiatrij, 2009	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUJA				
Cellner Čuden Linda	Nasilno vedenje v duhu novih praks : zbornik prispevkov, Celjska koča, 6. november 2009								
Poček Urška - posameZNI PRISPEVKI Čuk Vesna	Varnost pacientov in zaposlenih izboljšujemo z obvladovanjem neželenih dogodkov v procesih zdravstvene nege	Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov vpsihiatrij, 2009	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUJA	Ugotoviti vrsto in pogostost neželenih dogodkov pri zdravstveni negi v psihiatričnih bolnišnicah	N= zdravstvene nege v psihiatričnih bolnišnicah	anketni vprašalnik	Izvajalci zdravstvene nege s svojim vedenjem vplivajo na varnost pacientov in učinkovitost zdravstvene nege. Evidentiranih je bilo 8% neželenih dogodkov, katerih povzročitelji so izvajalci zdravstvene nege. Med intervencijami neželenih dogodkov so najpogostejše izvajanje direktnega in stalnega nadzora , intervencije zdravstvene nege. 37% neželenih dogodkov nima posledic, najpogostejše so poškodbe v 39% primerov. Neposredni izvajalci negovalnih intervencij so poškodovani v 7,5% primerov. Neposredni izvajalci so ocenili, da je najpogostejši vzrok za neželene dogodke organizacija dela, predvsem neustrezna kadrovska struktura v delovnih izmenah, pomanjkanje kadra (33%). Drugi najpogostejši vzrok so značilnosti pacientov: bolezensko stanje, nenadne vedenjske spremembe (32%); Standardi in postopki dela večinoma niso izdelani. Pri neželenih dogodkih, povezanih z nasilnim vedenjem, je bil najpogostejši vzrok pomanjkanje navodil za delo (41%).
Podbregar Iztok, Meško Maja, Karpljuk Damir ,, Župančič Franc Željko, Videmšek Mateja	Specifičnosti nekaterih gibalnih sposobnosti in psiholoških značilnosti poklica slovenskih vojaških pilotov	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti razlike v gibalnih sposobnostih in psiholoških značilnostih pri vojaških pilotih od splošne populacije, civilnih pilotov in pripadnikov SV	N= 30 vojaških pilotov, 90 iz kontrolnih skupin	BFO, testi CRD serije, CRH vprašalnik spoprijemanja s stresom	V primerjavi s kontrolnimi skupinami imajo vojaški piloti najboljše koordinacijo gibov, vizualno motorično koordinacijo, boljše sestavljeno psihomotorično reakcijo. Vojaški piloti bolj uporabljajo strategije, usmerjene k problemu, manj pa kognitivno izogibanje kot ostale kontrolne skupine. Vojaške pilote od ostalih skupin najboljše ločujejo boljša kontrola čustev, večja čustvena stabilnost, večja ekstravertnost, večja kontrola impulzov. Glede na ostale skupine imajo manj izraženo osebnostno lastnost prijaznost.
Potočnik Tanja	Absentizem v podjetju Hernaus d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega programa	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza absentizma v podjetju hernaus (izčlenje in vzdrževanje prostorov)		analiza statističnih podatkov (2005-2007)	vzroki za BS - najpogostejše bolezen (cca 70%), sledi poškodba izven dela, poškodba pri delu, nega, spremstvo; največ v zimskih mesecih; od 205 do 2007 upadanje BS (6,9% na 4,9%)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Primožič Saša	Vpliv stresa na aktivnosti in doživljanje medicinskih sester	Univ. v Ljubljani, Visoka šola za zdravstvo, Oddelek za zdravstveno nego	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali medicinske sestre pri svojem delu doživljajo stres, kaj jih na delovnem mestu najbolj obremenjuje, kakšne tehnike spoprijemanja s stresom uporabljajo	N=44, medicinske sestre zaposlene v Domu Petra Uzarja in ZD Jesenice	anketni vprašalnik	75% delovna doba nad 16 let, 68% stres negativno vpliva na psihofizično počutje; pod stresom: 38% pogosto, 23% včasih, 23% redko; odziv na stres: 43% napetost, živčnost, 36% glavobol, utrujenost, 30% bolečine v hrbtu, napete mišice; 89% več pozornosti potrebno nameniti spopadanju s stresom; stresni dejavniki: 55% preizek dohodek, 45% strah pred strokovno napako, 41% preobremenjenost zaradi premalo kadra, 36% slabi medsebojni odnosi, 36% preveč administrativnega dela; spoprijemanje DELO: 50% sproščanje (humor, pitje kave), 41% pogovor s sodelavci, 34% delitev dela po pomembnosti; spoprijemanje DOMA: sprehodi (89%), telovadba (48%); možnost izobraževanja o stresu: 39% - v katero obliko bi se bile pripravljene vključiti: ok.35% supervizija, predavanje, seminar z delavnico
Pšeničny Andreja	Recipročni model izgoreslosti: povezava med interpersonalnimi in intrapersonalnimi dejavniki nastanka sindroma izgoreslosti	FF, oddelek za psihologijo	2009	doktorska disertacija	FAKULTETA	Raziskati povezanost interpersonalnih in intrapersonalnih dejavnikov, ki vplivajo na nastanek izgoreslosti; kakšne osebnostne značilnosti (nevrotičizem, introvertnost, vestnost) in vrednote (status, moč, uživanje življenja) so povezane z izgoreslostjo; ali lahko izgoreslost (adrenalni zlom) pripelje do sprememb pri osebnostnih značilnostih in vrednotah; ali je raven kortizola povečana med izgoresljanjem in znižana po izgoreslosti	N= 615 oseb (79 nezaposlenih, 415 delavcev/uslužbenecv, 50 menedžerjev, 66 podjetnikov) N izgoresli= 147 oseb (vsaj 2. razred izgoreslosti), N zavzeti za delo= 59 oseb (brez znakov izgoreslosti)	Vprašalnik sindroma adrenalne izgoreslosti (VSAI), Vprašalnik zadovoljenosti potreb (VZP), Vprašalnik storilnostno pogojene samopodobe (VSPS)=vprašalnik PBSe (Hallsten, Josephson Torgen, 2005), Vprašalnik velikih 5 (B5), Vprašalnik subjektivnega blagostanja – zadovoljstva z življenjem (SWLS; Diener, 1985), Muskova lestvica vrednot (MLV), kvalitativni vprašalniki (anamneza, samopodoba, deloholizem, pogojevana ljubezen)	Izgoreslost enako ogroža oba spola, vse starosti, ljudi vseh izobrazbenih stopenj (le ženske na vodilnih mestih so bolj nagnjene k izgoreslosti); z izgoreslostjo sta povezana višji nevrotičizem in višja introvertnost in nižja vestnost (te lastnosti skupaj pojasnijo 10% variance izgoreslosti) Izgoreli imajo glede na neizgorele manj izražene vrednote, ki se nanašajo na uživanje življenja (čutne, hedonske, dionizične) in tiste, ki se nanašajo na dosežke (potenčne, apolonske)- vrednote pojasnijo le majhen delež (3%) variabilnosti izgoreslosti; Storilnostno pogojena samopodoba je močnejše prisotna pri osebah z znaki izgoresljanja, in je najmočnejše povezana z deloholizmom; povezana pa je tudi z odlaganjem zadovoljevanja lastnih potreb Pri tistih, ki bolj odlagajo zadovoljevanje lastnih potreb, so potrebe slabše zadovoljene in močnejše izgoresljajo. Bolj zadovoljni z življenjem so tisti, ki imajo bolj zadovoljene temeljne potrebe, so čustveno stabilnejši, vestnejši in imajo močnejše izražene čutne vrednote Zadovoljstvo z življenjem je srednje močno negativno (stat. pomembno) povezano s stopnjo izgoreslosti; Bolj izgoresljajo tisti z močnejše prisotno storilnostno pogojeno samopodobo, s slabše zadovoljenimi temeljnimi potrebami in s preferenco do statusa kot do izpolnjevanja samega sebe Po adrenalnem zlomu se zmanjšajo znaki povečanega kortizola in narastejo znaki znižanega kortizola; Po adrenalnem zlomu se lahko spremenijo vrednote in nekatere osebnostne značilnosti: zmanjša se pomen storilnosti, dvigne samovrednotenje in pomen zadovoljevanja lastnih temeljnih potreb; Izgoreli in zavzeti za delo navajajo različne razloge (vrsto motivacije; introjektna vs. avtonomna) za veliko delovno angažiranje; Deloholizem je vedenjska komponenta storilnostno pogojene samopodobe; ta se pojavlja pri tistih, ki so imeli objektivne odnose, ki niso podpirali procesa separacije in individualizacije; Izgoresljanje lahko sprožijo dolgotrajne psihološke okoliščine (dela ali življenja), ki so objektivno ali subjektivno podobne čustvenim okoliščinam iz otroštva, ko so se (neuspešno) trudili pridobiti brezpogojno ljubezen staršev bodisi se (neuspešno) zaščitili pred njihovimi pretiranimi in vdirajočimi zahtevami
Pšeničny Andreja	Razširjenost izgoreslosti v Sloveniji	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 54, št. 1 (2009), str. 23-30.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotoviti ali obstajajo razlik v srednji stopnji izgoreslosti med demografskimi skupinami, kako se izgoreslost povezuje s storilnostno pogojeno samopodobo in oceno zadovoljenosti potreb	N=1480 (587, zaposlenih v podjetjih, ki so se udeležila izobraževanj o izgoreslosti, in občanov, 37 dijakov in študentov, 846 oseb, ki so izpolnile vprašalnik na spletni strani)	vprašalnik SAI (individualen rezultate je stopnja izgoreslosti, ki je uvrščena v razred izgoreslosti); vprašalnik PBSe za mejenje storilnostno pogojene samopodobe; Vprašalnik zadovoljenosti potreb VZP	v celotnem vzorcu srednja stopnja izgoreslosti 0,8 (SD=0,71= (min=0, maks=3); razlike med skupinami v srednji stopnji izgoreslosti glede na spol, starost, izobrazbo niso stat. pomembne: ženske dosegle višjo srednjo stopnjo; najvišjo srednjo stopnjo testiranci med 20 in 30 let, testiranci z več kot 7.st izobrazbe; mejne stat.pomembne razlike glede na poklic: najvišjo stopnjo menedžerji, sledijo dijaki in študenti ter strokovnjaki naravoslovnotehnoških ved, informatiki, zdravniki; učitelji povprečno ogroženi, medicinske sestre podpovprečno ogrožene, najmanj ogroženi upokojnici; stat.pomembne razlike: ženske na vodilnih delovnih mestih v primerjavi z moškimi na podobnih mestih; stat.pomembna multipla korelacija med srednjo stopnjo izgoreslosti in storilnostno pogojeno samopodobo in oceno zadovoljenosti potreb (R=0,799), kar pojasni 65,4% variance (samopodoba močnejši prediktor)
Pšeničny Andreja	Prepoznavanje in preprečevanje izgoreslosti	Didakta. - ISSN 0354-0421. - Letn. 18/19, št. 128 (jun./jul. 2009), str. 18-23.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA	ugotavljanje izgoreslosti v Sloveniji	N=1480, vse starostne skupine od SŠ do upokoencev, vse izobrazbene stopnje, večino glavnih poklicnih skupin (razen kmetijstva), različni statusi zaposlitev (2krat več ženskih kot moških)		40% oseb ne kaže znakov izgoresljanja, 30% znaki preizčrpanosti, 22% znaki ujetosti, 8% izgoreslih; ženske in moški enako ogroženi - pri ženskah zaposleni hna vodilnih delovnih mestih sicer višja stopnja izgoreslosti kot pri moških na istih delovnih mestih, enako ogrožene vse starosti in izobrazbene skupine; najvišja povprečna stopnja izgoreslosti med managerji in samostojnimi podjetniki, najnižja med upokojnici; podobna stopnja izgoreslosti pri zaposlenih in nezaposlenih; storilnostno pogojena motivacija pojasnjuje skoraj 50% variance srednje stopnje izgoreslosti; poz. povezanost izgoreslosti z nezadovoljenostjo temeljnih potreb, nižjim zadovoljstvom z življenjem
Pučko Natalija	Analiza stresa v podjetju Hit Šentilj d.d. in program preprečevanja	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki stresa na delovnem mestu v HIT Šentilj (prirejanje iger na srečo in turizem)	N=62 zaposlenih v hit šentilj	anketni vprašalnik	delo večina ocenjuje kot občasno stresno; dejavniki stresa: odgovornost, nikoli ali redko pohvaljeni, simpt - upad koncentracije, razdražljivost; spoprijemanje na delu - odmor, prednostne naloge, dosegljivi cilji, pomoč ko je potrebna; spoprijemanje izven dela: rekreacija, tv, druženje; pomoč pri spoprijemanju s strani organizacije: ne nudi usposabljanj, ne skrbi za ekonomsko varnost, ne nudi potrebne pomoči; relat zadovoljni z delom, pogoji, sodelavci, vodstvom, plačo
Pungartnik Janja	Dejavniki stresa za medicinsko sestro ob sprejemu urgentnega pacienta na oddelek za intenzivno medicino	Strokovni seminar Urgentni pacient - usklajenost dela in sodelovanje, Radenci, 15. in 16. oktober 2009 / [organizator] Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v urgenci. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije, Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babcin in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v urgenci, 2009. - ISBN 978-961-91163-6-4. - Str. 93-97.	2009	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIA	kommunikacija, medsebojni odnosi v zdravstvu, pacientovo stanje ob sprejemu, pacientovi svojci			
Rak Katja	Pojav mobbinga v poslovnem svetu	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	vzroki in posledice mobbinga, zakonodaja, preprečevanje			
Ramovš Jože	Obvladovanje stresa pri poklicnem delu z ljudmi	Zbornik prispevkov / Čvartetotni dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 str. 15-20.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Ratkajec Tihomir	Soočanje s stresom v medicini dela	ZZD - Slovensko zdravniško društvo, Združenje za medicino dela, prometa in športa	2009	monografska publikacija	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	isti prispevki kot v Cvahtetovih dnevih javnega zdravja 2009 - opisani že tam			
Ratkajec Tihomir	Psihosocialni dejavniki in ishemična bolezen srca (IBS) pri delavcih	Zbornik prispevkov / Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009. - Ljubljana : Medicinska fakulteta, Katedra za javno zdravje, 2009. - ISBN 978-961-267-013-9 Str. 21-34.	2009		FAKULTETA	raziskati vpliv psihosocialnih in konvencionalnih dejavnikov na ishemično bolezen srca pri delavcih	N= 86 moških z ostenozo vsaj ene koronarke, 106 kontrolnih moških brez ISH, vsi stari 35-55 let	Theorell vprašalnik za preiskovanje zahtev, obvladovanje dela in podporo v delovnem okolju	Pri skupini IBS, ki so starejši, imajo večje psihološke zahteve dela in ga slabo obvladujejo, se poveča tveganje za razvoj IBS. Socialna podpora se ni izkazala kot pomemben dejavnik za pojav IBS, holesterol LDL in HDL ter kajenje vsi neodvisno prispevata k večji verjetnosti razvoja IBS. Konvencionalni dejavniki (holesterol, trigliceridi, starost, kajenje) in psihosocialne značilnosti dela korelirajo z IBS.
Ravbar Miroslav	Stres na delovnem mestu operativca v regijskem centru za obveščanje : diplomska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza pojavljanja stresa pri delu operativcev v regijskih centrih za obveščanje po Sloveniji	n= 62 operativcev, 21% žensk, 79% moških, večina z več kot 10 leti delovnih izkušenj		Na zadovoljstvo z delom po mnenju 73% zaposlenih najbolj vpliva narava dela (pomagati ljudem v stiski). Za 61% zaposlenih je delo občasno stresno, za 36% je delo vedno stresno. Največji stres za 65% zaposlenih predstavlja strah pred napadnim ukrepanjem ob dogodkih. Najbolj stresne situacije: 56% jih doživlja stres ob primerih, ko so v dogodku mrtve osebe, za 63% je stresno, ko kliče otrok oz. je ta udeležen v dogodku. Za 76% je stresen klic osebe, ki jo poznajo, ali svojca. 65% jih je pod stresom, ko iz različnih razlogov ne morejo kličočemu ustrezno pomagati, ali ko gre za počasen/neustrezen odziv reševalnih služb. 60% jih je pod stresom, ko hkrati poteka več reševalnih intervencij. 87% zaposlenih nikoli ne poišče strokovne pomoči ob stresnih situacijah, 63% se jih po stresnem dogodku skuša umiriti in stvari proučiti. Simptomi stresa: 71% izčrpanih po delu, , 82% glavoboli, migrene, 66% napetost v prsih, vratu. Skrb delodajalca za spoprijemanje s stresom: 65% zaposlenih meni, da so bili deležni primernega usposabljanja za delo, prav toliko jih meni, da nimajo ustrezne psihološke pomoči in preventive pred stresom. Posledice stresa na odločanje so pri večini odsotne. Skrb za psihično spopritev: 61% zaposlenih uporablja družjenje s prijatelji. Predlogi zaposlenih za čim manj stresno okolje: skrb za psihofizično kondicijo pri zaposlenih, pri nadrejenih-kadrovska popolnitev regijskih centrov (minimalen pogoj 2 delavca na izmeno), ažurne baze podatkov v načrtih ukrepanja, poenostaviti navodila za delo, več usposabljanj s poudarkom urjenja postopkov v primerih nesreč večjega obsega, boljše vzdrževanje računalniške in komunikacijske opreme.
Remec Podjed Tina	Stres na delovnem mestu [Elektronski vir] : primerjava med zaposlenimi v gospodarskih in negospodarskih organizacijah : zaključna strokovna naloga visoke poslovne šole	Ekonomska fakulteta, UL	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Primerjava izraženosti stresa med gospodarskimi in negospodarskimi panogami	n= 48 zaposlenih v gospodarski dejavnosti, 73% žensk, 27% moških n= 51 zaposlenih v negospodarski dejavnosti, 72% žensk, 28% moških večina vzorca nima vodilnega položaja, z visoko šolo ali več, najštevilčnejša starostna skupina 26-35 let		Glede klime na delovnem mestu cca. 70-80% zaposlenih meni, da delajo v mirnem ozračju, dobrih delovnih pogojih in z veseljem hodijo na delo. Narava dela je pestra, delo jim predstavlja izziv, delovne naloge so natančno opredeljene. Polovica jih meni, da imajo možnosti napredovanja. Odnosi so večinoma dobri, sodelovalni. Na delovnem mestu imajo dovolj odmorov, lahko koristijo dopust. Občasno so časovni roki nekoliko tesno postavljeni, samo tretjina zaposlenih se strinja, da ima vpliv na svoje delo in da nadrejeni upoštevajo njihove predloge. Zgolj tretjina jih je povsem zadovoljnih s plačo in pravičnostjo sistema nagajevanja. Večina meni, da ima varno delovno mesto, malo manj kot polovica pa meni, da stalno oz. varno zaposlitev. Manj kot polovici zaposlenih delodajalec omogoča dodatna izobraževanja. V gospodarstvu so največji viri stresa časovni pritiski in nerealno visoki cilji, v negospodarstvu pa plači in sistem nagajevanja. Ne glede na panogo več kot polovica zaposlenih meni, da delodajalec ne skrbi ustrezno za preprečevanje stresa na delovnem mestu. Načini spoprijemanja s stresom so ne glede na panogo enaki (pogovor s partnerjem je najpogostejši, uporablja ga cca. 60% zaposlenih). najpogostejši simptom stresa je utrujenost, pomanjkanje energije - pri 43% zaposlenih.
Repolusk Anica	Promocija zdravja v delovnem okolju in obvladovanje zdravstvenega absentizma : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	pomen promocije zdravja pri obvladovanju bolniškega staleža			
Rjavec Marija	Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	primer dobre praxe podjetja s certifikatom družini prijazno podjetje	N=8 zaposlenih v podjetju Savatech	intervju	večinoma pozitivno mnenje o certifikatu, vseh, da jim delodajalec pomaga pri usklajevanju dela in družine, nižje izobraženi pričakujejo predvsem materialne ukrepe, višje izobraženi pa ukrepe za dvig kvalitete življenja; kot učinkovite ocenjujejo ukrepe: dodaten dan dopusta za spremljanje otroka v prvi razred oš, prednost pri razporejanju dopusta za starše šoloobveznih otrok, organizirana rekreacija za zaposlene in njihove družinske člane, dan odprtih vrat, neg. ocenjen ukrep: konkurenčni stanovanjski krediti
Rojš Gregor	Programi za zmanjševanje stresa pri delu v organizaciji	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	predstavitve programov za zmanjševanje stresa v podjetjih			
Rotman Karmen	Stres, njegove pojavne oblike in vzroki na primeru Osnovne šole Toneta Čufarja Maribor : diplomska naloga	Visoka komercialna šola Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Vidiki stresnih situacij/premagovanja stresa pri OŠ učiteljih	N= 52 zaposlenih na OŠ Toneta Čufarja MB, 46 žensk, 31-50 let,		63% zaposlenih občuti vsaj občasno stres na delovnem mestu zaradi preobremenjenosti in medsebojni odnosov na delovnem mestu. Večinoma so zadovoljne z delom. 83% jih doma pogosto razmišlja o težavah na delovnem mestu. 70% se jih pogosto počuti fizično in čustveno izčrpane (praznina, depresivnost), slabo upravljajo s časom. 80% jih za premagovanje stresa povečano uporablja PAS (kava, cigarete). 90% se jih čuti izpostavljene vedno večjim pritiskom na delovnem mestu. Simptomi stresa: glavobol, težave s prebavili. Z določanjem prednostnih nalog jih 59% zmanjšuje stres. 61% zaposlenih premaguje stres izven dela s podporo družine/prijateljev.
Rupnik Tatjana	Motivacijski dejavniki zaposlenih v podjetju [Elektronski vir] : diplomska naloga	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti zadovoljstvo z motivacijskimi dejavniki v podjetju Milinotest	N= 36 zaposlenih v podjetju Milinotest, Ajdovščina, 21 žensk, 15 moških, polovica starih 36-45 let, 58% srednja ali poklicna šola	anketni vprašalnik	47% zaposlenih bi sprejelo podobno delovno mesto v drugem podjetju. Najpomembnejši motivacijski dejavniki so : dobra plača, pohvale, različne nagrade. 53% zaposlenih ocenjuje, da so za svoje delo srednje motivirani. 88% ocenjuje, da opravljajo svoje delo zelo ali vsaj srednje zavzeto. 10% jih ne prihaja z veseljem na delo. 70% jih ocenjuje, da so delovne naloge precej zahtevne. Skoraj 80% jih ocenjuje svojo zaposlitev kot varno. 61% jih je delno zadovoljnih z odnosom z nadrejenim. Več kot polovica zaposlenih redko doživlja pohvalo od nadrejenega. Višina plače, varnost zaposlitve in urejene delovne razmere delujejo najbolj motivirajoče. 86% zaposlenih lahko dobi dopust, kadar želi. Glede na spol ni razlik v dejavnikih motivacije. Tisti z višjo izobrazbo imajo večjo željo po zapustitvi delovnega mesta. Delavcem v režiji je plača večji motivator kot delavcem v proizvodnji.
Rutar Monika	Posledice mobinga na delovnem mestu	Univ. V Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza posledic mobinga predstavljena preko študije primera	N=1 oseba prej zaposlena v javni zdravstveni ustanovi	intervju	Žrtev mobinga bil visoko izobražen in usposobljen kader - ok. 30 zaposlenih zapustilo organizacijo, direktor izvajal popoln organizacijski nadzor, zaposleni med seboj postali tekmovalni, žrtev trpela psihične in fizične posledice

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Sagrkovič Zorica	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti razširjenost spolnega nadlegovanja na delovnih mestih v SLO	N=200 zaposlenih (60% iz javnega sektorja)	anketni vprašalnik	anketiranci za spolno nadlegovanje smatrajo: nedobrodošlo osvajanje, napredovanje ob sprejetju spolnega odnosa, grožnja z odpustitvijo ob zavrnitvi spolnega odnosa; kot spolno nasilje ne smatrajo: šale s spolno vsebino, e-sporočila s spolno vsebino; 19% se je že srečalo s spolnim nasiljem, od tega večina ženske, večina verbalno nadlegovanje, povedale za to prijatelju, družini
Sajtl Boštjan, Fludernik Tomaž. Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov, Celje, Psihiatrična bolnišnica.	Vpliv timskega dela in medsebojnih odnosov na stres in izogrevanje	Vojnik, Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov : Psihiatrična bolnišnica, 2009	2009	strokovni prispevek (ZBORNİK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Sankovič Sandra	Prisotnost mobinga v potovalnih agencijah v Prekmurju	Univ. na Primorskem, FTŠ Turistica	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Sedej Tilen, Kaučič Boris Miha	Stres na delovnem mestu reševalca v Zdravstvenem domu Idrja	Partnerstvo, znanje in razvoj v študiju zdravstvenih ved / 1. Studentska konferenca s področja zdravstvenih ved, Jesenice, 23. 06. 2009. - Jesenice : Visoka šola za zdravstveno nego, 2009. - ISBN 978-961-91988-7-2. - Str. 235-241.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	ugotoviti na kakšen način se po opravljenih nujnih intervencijah s stresom spopadajo reševalci in medicinske sestre v Zdravstvenem domu Idrja in kako se s stresom spoprijemajo izven dela	N=10 reševalcev, ki se z urgentnimi situacijami srečujejo dnevno in N=10 medicinskih sester, ki se z nujnimi stanji srečujejo med dežurstvi	opazovanje, strukturirani intervju	reševalci - stres po intervencijah premagujejo s pogovori s sodelavci, člani tima (večina je izpostavila, da je pogovora premalo), izven dela: fizične aktivnosti, razvedrilne aktivnosti, prostovoljno delo: gasilci, reševalci; medicinske sestre: po končanih intervencijah komunikacija - pogovor, potrditev, supervizija (polovica meni, da bi se dalo to še izboljšati), izven dela. fizične, prostoračne aktivnosti
Selič Polona	Nasilje na delovnem mestu: opredelitev, razširjenost, odkrivanje, preiskovanje, obravnava in preprečevanje	Nasilje v zdravstvu in novosti v preventivi / II. Zdravčevi dnevi, Beltinci, 11. in 12. 9. 2009. - Ljubljana : Zavod za razvoj družinske medicine, 2009. - Družinska medicina ; 2009, 7. Supplement ; 6. - Letn. 7, suppl. 6 (2009), str. 39-61.	2009	strokovni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				pregled stanja v SLO: delež žrtv mobinga v SLO (20 do 30% oz. 30 do 40% v intelektualnih institucijah); 2007 RAZISKAVA SINDIKATOV IN URADA RS ZA ENAKE MOŽNOSTI: N=1820 (75% Ž, 25% M) - v zadnjem letu 30% žensk žrtv verbalnega spolnega nadlegovanja, vsaka šesta pa fizičnega spolnega nadlegovanja in neverbalnega spolnega nadlegovanja (najpogostejše sodelavci in nadrejeni, najpogostejši odziv šala in nelagodje); vsak četrti moški žrtv verbalnega spolnega nadlegovanja; 70% moških in 46% žensk ni za nadlegovanje povedalo nikomur
Senica Laura Delphina	Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu	Bančni vestnik. - ISSN 0005-4631. - Letn. 58, št. 10 (okt. 2009), str. 38-42.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	pravni vidik mobinga v Sloveniji			
Sever Simona	Obvladovanje stresa med zaposlenimi v podjetju Garmin d.o.o.	diplomska naloga višjega strokovnega izobraževanja	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Siter Polonca	Stres pri delu v Zlatarni Celje d.d. = Stress at work in Zlatarna Celje d.d	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v zlatarni celje	N=61 zaposlenih v zlatarni celje	anketni vprašalnik	večina: meni, da je delo raznoliko in zanimivo, včasih obremenjenost z delom; dejavniki stresa: polovica običajno ali vedno skrbi za ohranitev delovnega mesta, skrbi zaradi finančnega stanja podjetja in neenakomerne razporeditve dela; spoprijemanje: večina umiritev in premislek, prednostne naloge, odmor, rekreacija ,družjenje; večina redko ali nikoli simptome stresa
Skumavc Anuška	Žrtve nasilja na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava mobinga pri zaposlenih iz različnih organizacij	N=16 zaposlenih iz različnih organizacij	intervju	poznavanje mobinga, večina intervjuvanih dejanja mobinga doživlja le ovčasno in se ne počutijo kot žrtve
Slemič Miran	Organizacijska klima v petrolovi enoti Veleprodaja Primorska : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza rezultatov raziskave organizacijske klime v petrolovi enoti Veleprodaja Primorska	N=10 do 13 zaposlenih v petrolovi enoti veleprodaje primorska (odvisno od leta)	analiza podatkov pridobljenih z raziskavo SIOK v letih 2004-2007	rezultati 2007 - najvišje ocenjene dimenzije (3,6-3,9): odnos do kakovosti, inovativnost in inicativnost, motivacija in zavzetost, zadovoljstvo pri delu; najnižje ocenjene dimenzije (2,7-3): nagrajevanje, razvoj kariere; povprečna klima in zadovoljstvo primerljiva z oceno zaposlenih v skupini petrol
Slivar Branko	RAZISKAVA O POKLICNEM STRESU PRI SLOVENSKIH VZGOJITELJIH IN UČITELJIH	SINDIKAT VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA, ZNANOSTI IN KULTURE SLOVENIJE	2009	monografska publikacija	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Ugotoviti razširjenost in vzroke stresa, oz. podrobneje: ugotoviti prisotnost stresa in izogrelost; raziskati nekatere posledice delovanja stresa, in sicer na počutje, zadovoljstvo z delom, na težnjo po zapustitvi poklica in na oceno lastne učinkovitosti; pripraviti priporočila za preprečevanje pred stresom.	n= 900 zaposlenih učiteljev OŠ, šol s prilagojenim programom, gimnazij, poklicnih in strokovnih šol, slučajnostno določenih na podlagi baze Ministrstva za šolstvo in glede na statistične regije n= 776 vzgojiteljev v vrtcih	Vprašalnik o delovnem stresu	za večino (62,3 %) učiteljev najbolj stresno nesramno vedenje učencev; • velika večina (84 %) ocenjuje svoj poklic kot močno oziroma izjemno stresen; • slaba polovica (45,2 %) zaradi dopajani v šoli pod močnim oziroma izjemnim stresom; • je pogosto in vedno pod stresom 53,5 % učiteljev; • da 60 % doživlja nizko izogrelost, 30 % zmerno in 10 % visoko izogrelost; • so učitelji, ki so pod stresom, bistveno manj zadovoljni z delom, manj učinkoviti na področjih angažiranja učencev, ravnanja z razredom in splošne učinkovitosti kot učitelji, ki niso pod stresom; več jih izraža namero o zapustitvi poklica; • na nezadovoljstvo z delom vplivajo trpinčenje na šoli, slaba, neurejena, neučinkovita organizacija dela na šoli ter neustrezno vedenje, problematični (nesodelovalni) starši, neurejeni, slabi odnosi med zaposlenimi, izsiljevanje staršev za boljše oceno ter verbalne groženje in pritiski nadrejenih; • na neučinkovitost učiteljev vplivajo naslednji stresorji: slaba in neurejena organizacija šole ter neustrezno vedenje, neustrezno vedenje učencev in neurejeni odnosi med zaposlenimi; poleg omenjenih stresorjev negativno vpliva na oceno učinkovitosti tudi višja stopnja izogrelosti; • na namero zapustiti poklic vplivajo: slaba in neurejena organizacija šole ter neustrezno vedenje, neustrezno vedenje učencev, izsiljevanje staršev za boljše oceno ter verbalni pritiski in grožnje nadrejenih; poleg omenjenih stresorjev pa na namero zapustiti poklic pomembno vplivajo še daljša doba poučevanja, doživljanje lastnega poklica kot stresnega, višja stopnja izogrelosti in slabo psihično počutje; • je za večino (60,5 %) strokovnih delav (vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic) najbolj stresno to, da je v skupini preveč otrok glede na prostor; • velika večina (67,6 %) strokovnih delav ocenjuje svoj poklic kot močno oziroma izjemno stresen; • je ena tretjina (32,3 %) naših strokovnih delav zaradi dogajanj v vrtcu pod močnim oziroma izjemnim stresom; • je pogosto in redno pod stresom 28 % strokovnih delav, • 72 % strokovnih delav doživlja nizko izogrelost, 24,5 % zmerno in 3,5 % visoko izogrelost, • so strokovne delavke, ki so pod stresom, bistveno manj zadovoljne z delom v primerjavi s strokovnimi delavkami, ki niso pod stresom, • so strokovne delavke, ki so pod stresom, bistveno manj učinkovite na področjih pedagoškega dela kot strokovne delavke, ki niso pod stresom, • bistveno več strokovnih delav, ki so pod stresom, išče namero o zapustitvi poklica v primerjavi s strokovnimi delavkami, ki niso pod stresom; • na nezadovoljstvo z delom strokovnih delav vplivajo naslednji stresorji: pedagoško delo, odnosi na delovnem mestu, pomanjkanje podpore, izsiljevanje staršev za privilegije svojih otrok ter verbalni pritiski in grožnje vodstvo, poleg tega vplivata na nezadovoljstvo še visoka ocena stresnosti poklica in izogrelost; • na nižjo stopnjo učinkovitosti strokovnih delav vplivajo naslednji stresorji: pedagoško delo in odnosi na delovnem mestu ter tudi višja stopnja izogrelosti in slabo psihično počutje ter doživljanje lastnega poklica kot stresnega; • na namero zapustiti poklic vpliva pri strokovnih delavkah stresor izsiljevanje staršev za privilegije svojih otrok, poleg tega pa še višja stopnja izogrelosti in visoka ocena stresnosti lastnega poklica.
Slivar Branko	Stres pri učiteljih - kako preživeti	Didakta. - ISSN 0354-0421. - Letn. 18/19, št. 128 (jun./jul. 2009), str. 10-14.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Slokan Vehar Katarina	Stres pri zaposlenih na SGGEŠ Ljubljana	Leila, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	analiza stresa (vzroki, posledice, spoprijemanje) pri zaposlenih v SGGEŠ (zavod srednje gradbene šole LJ)	N=42, zaposleni v SGGEŠ, učitelji (N=30), drugi delavci (N=12)	sestavljani vprašalniki, 15 vprašani: vzroki stresa na delovnem mestu, posledice stresa na delovnem mestu, premagovanje stresa	doživljanje pritiskov s strani sodelavcev (nikoli ali redko 73%), 40- 50% ve, kaj se od njih pričakuje/kako nadrejeni ocenjujejo njihovo delo/večkrat izčrpani po del. dnevu/včasih doma razmišlja o delu /nikoli ne razmišlja o menjavi službe; konflikti: 70- 80% se večkrat ali vedno poskuša izogniti/umiriti konfliktno situacijo; sproščanje: 60% včasih ali večkrat med odmori, 70% včasih ali večkrat doma s sprostitvenimi dejavnostmi
Slovša Filip	Zadovoljstvo varnostnikov z delom v večji zasebnovarnostni službi : diplomsko delo	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki zadovoljstva z delom pri varnostnikih v večji zasebnovarnostni službi		anketni vprašalniki	dejavniki zadovoljstva: medosebni odnosi, delo s strankami, pripadnost delovni skupini, vsebina dela, delovna kontrola; dejavniki nezadovoljstva: plača, sistem napredovanja, odnos politika-zasebna varnost, plačevanje dela preko delovnega časa, sistem izobraževanja; 60% zadovoljnih z delom, večina meni, da delo opravlja uspešno, skoraj polovica se ne bi ponovno odločila za ta poklic
Smej Manuela	Mobbing kot posebna vrsta šikane - sodobna oblika psihičnega trpinčenja na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	mobing med javnimi uslužbenci na območju Prekmurja (poznavanje, razširjenost, ukrepi)	N=210 javnih uslužbencev na območju Premurja	anketni vprašalniki	53% poroča, da se nad njimi izvaja mobing; najpogostejše: širjenje govoric, opravljanje, obrekovanje - vprašani to sicer uvrščajo pod manj škodljiva dejanja; mobing izvajajo predpostavljani in sodelavci v podobni meri
Smole Barica	Trpinčenje na delovnem mestu ali mobing	Rast. - ISSN 0353-6750. - Letn. 20, št. 3-4 (jul. 2009), str. 384-388.	2009	poljudni članek	DRUGO				Kadrovske informacije 15, Vlada RS, Bilten kadrovske službe Vlade RS, marec 2005, mag. Pavla Mlinarič, Mobbing - pojav, ki povzroča škodo delodajalcu in delavcu: mobing kot izraz slabosti vodilnega delavca, ki zaseda delovno mesto, ki je prezahtevno in poskušajo položaj obvarovati pres sposobnimi delavci; šefi - poniževalna dela podrejenim, zadrževanje info; šefice - škodovati soc. ugledu, širjenje izmišljotin raziskava Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa - reprezentat. vzorec polnoletnih preb. Slo (ni ref. na znanstveni članek); v zadnjih 6 mes mobingu izpostavljeno 10% delavcev (1,5% pogosto, 19% zelo pogosto priča mobinga na delovnem mestu), ženske pogostejše žrtve (63% vprašanih), nekoliko pogostejši v javnem sektorju (50%), kot v zasebnem (48%)
Sonc Anita	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Izobraževalni zavod Hera, Ljubljana, Višja strokovna šola, Program: cestni promet	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Starc Tina	Izgorelost - ali se pojavlja tudi pri mentorjih in učiteljih?	Znanje - pot k odlični zdravstveni negi / Dan Stane Kavalič, Ljubljana, 20. marec 2009. - Ljubljana : Zdravstvena fakulteta, 2009. - ISBN 978-961-6063-95-1. - Str. 29-43.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo izgorelosti med učitelji, mentorji kliničnih vaj na Zdravstveni fakulteti in radiološkimi inženirji, kako na izgorelost vplivajo osebnostne lastnosti in kakšne so razlike v izgorelosti med spoloma	n= 36 učiteljev Zdravstvene fakultete, 30 mentorjev klinične prakse, 118 radioloških inženirjev	anketni vprašalniki	Stopnja izgorevanja je bila najvišja med učitelji (13% izgorelih), nato mentorji in najnižja med radiološkimi inženirji. Med vidiki izgorelosti (osebna, izgorelost zaradi dela, klientov) je bila najvišja osebna izgorelost. Prisotnost stresorjev na delovnem mestu je zmerno korelirala z vsemi vidiki izgorelosti. Predavatelji so bolj obremenjeni zaradi študentov s količino dela kot so radiološki inženirji zaradi pacientov. Od BS je nevroticizem najvišje koreliral z osebno izgorelostjo, medtem ko so se ekstravertnost, prijetnost, vestnost negativno povezovali z izgorevanjem. Ženske so 3-krat bolj izgorele kot moški (skupna izgorelost, osebna izgorelost). Količina dela, nevroticizem in prisotnost psihosomatskih znakov skupno razložijo 43% variance izgorelosti.
Starc Tina	Izgorelost pri radioloških inženirjih, učiteljih in mentorjih kliničnih vaj na Zdravstveni fakulteti Univerze v Ljubljani	Preprečimo, da nas stresa stres na delovnem mestu [Elektronski vir] / [organizirala] Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Ljubljana in Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester v managementu. - Ljubljana : Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov, 2009. - ISBN 978-961-91221-9-8. - Str. 57-62.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA SINDIKAT, SEKCIJA	izgorelost pri učiteljih na zdravstveni fakulteti, mentorjih kliničnih vaj in radiološkimi inženirji	N=36 učiteljev zdravstvene fakultete, N=30 mentorjev klinične prakse, N=118 radioloških inženirjev	anketni vprašalniki	najvišja povprečna stopnja izgorelosti pri učiteljih (osebna izgorelost, zaradi dela, zaradi klientov); visoka stopnja izgorelosti: 13% med vsemi, 23% med učitelji, 11% med mentorji in radiološkimi inženirji; stat.pomembne povezanosti pri zaposlenih, ki so izrazili težave v dužini (N=24) z osebno izgorelostjo, izgorelostjo zaradi dela, skupno izgorelostjo; ni stat. pomembnih razlik glede na stan; skupina izgorelih navaja vsaj eno somatsko obolenje; najpogostejše bolečine v krču in ramenih - pomembne povezave z osebno izgorelostjo, izgorelostjo zaradi dela in zaradi dela s klienti
Stare Janez, Buzeti Jernej	Pomen zadovoljstva zaposlenih v organizaciji	Management, izobraževanje in turizem [Elektronski vir] / urednika Aleksandra Brozovec, Janez Mekinc. - Portorož : Turistična, Fakulteta za turistične študije, 2009. - ISBN 978-961-6469-40-1. - Str. 2562-2569.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	pomen različnih dejavnikov v organizaciji za zadovoljstvo zaposlenih	N=64 podiplomskih študentov fakultete za upravo, zaposlenih v javnem sektorju	anketni vprašalniki	razlike med moškimi, ženskami: ženske največji pomen (4,3-4,5) delovnim pogojem, delovnemu času, neposredno nadrejenih, sodelavcem in stalnosti zaposlitve; moški največji pomen (4,5) statusu organizacije, možnostim izobraževanja, možnostim napredovanja / razlike glede na starost: do 27 let največji pomen za zadovoljstvo dela, plača, 27-35 možnost napredovanja, delovni pogoji, 36-45 status v organizaciji, delovni čas, 46 in več sodelavci, možnost za izobraževanje
Stojanović Vesna	Obvladovanje stresa na delovnem mestu : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa v podjetju Roche	N=53 zaposlenih v podjetju Roche (dobavitelj medicinskih pripomočkov)	anketni vprašalniki	3/4 delo pogosto ocenjuje kot stresno; najpogostejši vzroki (30%): preobremenjenost, časovna stiska; simptomi stresa se pojavljajo redko - najpogostejše (30%) navaja razdražljivost, večjo povrhnost; spoprijemanje (30%): določanje prednostnih nalog; obvladovanje stresa (30%): pozitivno mišljenje, pogovor in zabava
Stregar Eva, Urdih Lazar Tanja,	Program promocije zdravja Čili na delo	Promocija zdravja in preprečevanje bolezni obtočil v medicini dela, prometa in športa, Rogaška Slatina, 5. junij 2009. - [S.l. : s.n., 2009]. - Str. [1-6].	2009	strokovni prispevek (KONF-vabljen predavanje)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ŽE VEČKRAT POPISANO!			
Sušša Nataša	Ukrepi posameznika za preprečevanje izgorelosti na delovnem mestu	Diplomska dela, Fakulteta za management	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučiti počutje zaposlenih, vključenih v raziskavo in njihovo stanje izgorelosti	N=50; zaposleni v slo organizacijah, stari od 25-45 let, vsaj SŠ izobrazba	vprašalniki prilagojeni po Christine Maslach (čustvena izčrpanost, depersonalizacija, ocena lastne učinkovitosti)	opisna statistika rezultatov po posameznih postavkah: ČUSTVENA IZGORELOST (občutki frustriranosti, izgorelosti, delo v breme, utrujenost že jutraj, izpraznjenost ob koncu delovnega dne, čustvena izčrpanost) - večinoma se ne ocenjujejo kot čustveno izčrpane; DEPERSONALIZACIJA (težje soočanje s problemi, občutek, da za napake krivijo mene, manj sočuten, bolj otopel, brezizhoden položaj, neposreden stik z nadrejenimi/sodelavci je prevelik stres, preveliko naprežanje) - glede na ocene udeležencev, ne zaznavajo sprememb v smeri depersonalizacije; OCENA LASTNE UČINKOVITOSTI (uspešno uvajanje novih zamisli, ostati doma ob slabem počutju, preveliko obremenjevanje z delom, poznavanje lastnih meja, zavestnejše ukvarjanje z željami, izkoristiti pravico do odmora, sržanje delovnega časa, zanimanje za dejavnosti nepovezane z delom, prioritete pri delu, prenos nalog na druge, spos.organiziranja časa/dela, sporočanje nadrejenim, ko ne morem prevzeti dela, pogovor o težavah na del. mestu, sproščenost na del.mestu, občutek o dobrem opravljanju dela) - v splošnem rezultati kažejo, da se zaposleni zaznavajo kot učinkovite
Suzana Mlinar, Jože Štihec, Damir Karpljuk, Mateja Videmšek	Gibalna dejavnost in zdravstveno stanje zaposlenih v igralništvu	Zdravstveno varstvo 2009 (48) 3	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti razlike v stresu in zdravstvenem stanju glede na pogostost ukvarjanja z gibalno dejavnostjo med zaposlenimi v igralništvu	251 zaposlenih v Hitovi igralnici Park, starih 18-58 let, 47% moških, 53% žensk	anketni vprašalniki	Med zaposlenimi je redno gibalno dejavnost pomembno manj žensk, tj. 47% žensk glede na 57% moških, pogostost ukvarjanja s športom je primerljiva po spolu. 54% anketirancev, ki so telesno dejavni, nikoli ne doživlja stresa. Ocena zdravstvenega stanja in pogostost ukvarjanja z gibalno dejavnostjo pozitivno korelirata, in sicer redno gibalno dejavnost pogostejše bolje ocenjujejo svoje zdravstveno stanje kot neredno gibalno dejavni.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Šabić Ana	Absentizem in fluktuacija v podjetju Poravnava d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava absentizma in fluktuacije v podjetju Poravnava d.o.o. (odškodninsko podjetje)	N=15 zaposlenih v podjetju Poravnava	analiza podatkov za leto 2006 in 2007, anketni vprašalnik o stanju 2008	ABSTENTIZEM: niska stopnja v obeh letih (ok 2%); FLUKTUACIJA: od 2006 do 2007 porast za 8,24% - polovica vseh razmišlja o menjavi dela, tretjina pogosto; delovni pogoji srednje težko, srednje zadovoljstvo s plačilom,
Šajina Tanja	Mobbing in monitoring v javni upravi	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Šanca Barbara	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju X : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	organizacijska klima podjetja X (siemens)	N=42 zaposlenih	vprašalnik SIOK	najvišje izražene dimenzije (3,5-3,8): pripadnost organizaciji, vodenje, notranji odnosi, motivacija in zavzetost; najnižje izražene dimenzije (2,5-3): notranje komuniciranje, organiziranost; zadovoljstvo: najvišje (3,8-4,3) - s sodelavci, stalno zaposlitvijo, delovnim časom, delom, statusom v podjetju; najnižje (2,3-2,6): plača, napredovanje, vodstvo, neposredno nadrejeni
Šardi Ines	Raziskava stresa na Upravnih enoti Kamnik	Univerza v LJ, Fakulteta za upravo	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje prisotnosti stresa na delovnem mestu zaposlenih na UE Kamnik	N=34, zaposleni na UE Kamnik	anketni vprašalnik	večina anketiranih (70-90%) poroča, da so simptomi stresa (težko sprejemanje odločitev, ni zadovoljstva pri delu, zmanjšanje odpornosti, utrujenost, napeta komunikacija) prisotni občasno ali nikoli; 40% pogosto doživlja težave s koncentracijo
Šarotar Žižek Simona, Mulej Matjaž, Treven Sonja	Dobro počutje sodelavcev v tranzicijskih organizacijah s primerjavo inovativnih in manj inovativnih	Globalna finančna kriza ter trajnostni razvoj [Elektronski vir] / Posvetovanje ob 50. obletnici Ekonomsko-poslovne fakultete Univerze v Mariboru, 27. maj 2009, Maribor, Slovenija. - Maribor : Ekonomsko-poslovna fakulteta, 2009. - ISBN 978-961-6354-91-2. - [13] str.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Šarotar Žižek Simona, Mulej Matjaž, Treven Sonja	Dobro počutje/subjektivna blaginja sodelavcev kot bistveni dejavnik prehoda v inovativno družbo	Organizacija. - ISSN 1318-5454. - Letn. 42, št. 3 (2009), str. A 122 - A 131.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA				
Šestan Nevenka	Bolniški stalež in boleznijo obtočil pri delavcih v RS	romocija zdravja in preprečevanje bolezni obtočil v medicini dela, prometa in športa, Rogaška Slatina, 5. junij 2009. - [S.l. : s.n., 2009]. - Str. [1-28].	2009	strokovni prispevek (KONF-vabljen predavanje)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Šetina Čož Martina	Dejavniki izgoreslosti zaposlenih	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti povezave različnih individualnih in organizacijskih dejavnikov z izgoreslostjo pri delu	N= 194 (različni poklici, ni navedeno kateri) strokovni delavci: 68%, vodilni kader: 17%	spletna anketa	Izgoreslost pozitivno korelira z: materialno naravnostjo, zdravstvenimi težavami, strahom pred izgubo službe, neregularnostjo med vložnim trudom in pričakovanji; negativno pa z: zadovoljstvom pri delu, urejenim zasebnim življenjem, napredovanjem v službi V največji meri izgoreslost napovedujejo: žrtvovanje zdravja za finančno varnost, občutljivost za konflikte s sodelavci, nezadovoljstvo pri delu, nadure, strah pred izgubo službe
Šetina Čož Martina	Dejavniki izgoreslosti zaposlenih	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	kateri dejavniki so povezani z izgoreslostjo zaposlenih	N=194 zaposlenih oseb	anketni vprašalnik (spletni)	KORELACIJE: izgoreslost ni povezana s: spolom, harmonično naravnostjo, delovno dobo, pripravljenostjo tvegati zdravje za finančno varnost; izgoreslost poz.povezana z: materialno naravnostjo zaposlenega, občutljivostjo za konflikte s sodelavci, strahom pred izgubo službe, zdravstvenimi težavami, nesorazmerjem med vložnim v delo in dobljenim, preprič z zakonskim partnerjem; neg. povezanost izgoreslosti z: zadovoljstvom pri delu, urejenim zasebnim življenjem, napredovanjem v službi, pogoji za strokovno rasti; REGRESIJSKA ANALIZA: 9 spremenljivk pojasni 54% variance izgoreslosti: največji vpliv žrtvovanje zdravja za finančno varnost, nato zadovoljstvo pri delu, nadure, strah pred izgubo službe, občutljivost za konflikte s sodelavci, odgovornost od dela, urejeno zasebno življenje, delovna doba, materialna naravnost
Šetina Čož Martina	Izgoreslosti se lahko izognemo	Znanje. - ISSN 1855-640X. - Letn. 1, št. 4 (2009), str. 5.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	FAKULTETA				
Šetina Čož Martina	Emocionalno delo in izgoreslost	Management, izobraževanje in turizem [Elektronski vir] / urednika Aleksandra Brezovec, Janez Mekinc. - Portorož : Turistica, Fakulteta za turistične študije, 2009. - ISBN 978-961-6469-40-1. - Str. 2760-2769.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Šetina Čož Martina	Izgoreslost - bolezen sodobnega sveta	Nove tehnologije, novi izzivi [Elektronski vir] / 28. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti, 25. 27. marec 2009, Portorož, Slovenija = 28th International Conference on Organizational Science Development, 25-27th March 2009, Portorož, Slovenia. - Kranj : Moderna organizacija, 2009. - ISBN 978-961-232-230-4. - Str. 1400-1407.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Šetina Čož Martina	Izgoreslost in delo z ljudmi	Iskanja. - ISSN 0352-3233. - Leto 27, št. 35-36 (dec. 2009), str. 58-65.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIA				
Šetina Čož Martina	Absentizem in uspešnost podjetja	Varstvoslovje med teorijo in prakso [Elektronski vir] / 10. slovenski dnevi varstvoslovja, Ljubljana, 4.-5. junij 2009. - [Ljubljana] : Fakulteta za varnostne vede, 2009. - ISBN 978-961-6230-96-4. - 15 str.	2009	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA				Predstavitev absentizma, pojasnjevalni modeli odsotnosti z dela, ukrepi za preprečevanje odsotnosti z dela (s strani zaposlenih, podjetij; mehki/trdi ukrepi)
Škerjanc Alenka	Bolniški stalež in bolniki z rakom	Obnavna bolnika z rakom v osnovnem zdravstvenem varstvu / [uredila Danica Rotar Pavlič]. - Ljubljana : Zavod za razvoj družinske medicine, 2009. - ISBN 978-961-92474-5-7. - Str. 81-84.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT			pregled zdravstvenih statistik	v Sloveniji v obdobju 1.1.2008 do 30.6.2008 v bolniškem staležu 1870 zaposlenih oseb, ki so zbolele za rakom - delež je nizek, saj znaša če 0,4% vseh bolniških staležev v opazovanem obdobju (večina zaradi bolezni kardiovaskularnega sistema, gibal in poškodb) - povprečno trajanje posameznega bolniškega staleža zaradi raka 154,3 dneva (skoraj 10krat več kot povprečen bolniški stalež), vsi skupaj kar 3,7% vseh dni odsotnosti z dela
Škrlec Mihaela	Sociološki vidiki vplivov delovnega okolja na pojav mobinga	Univ. v Mariboru, Filozofska fak., Oddelek za sociologijo	2009	magistrska naloga	FAKULTETA				
Šmalc Milojka	Zaposlovanje s krajšim delovnim časom od otrokova 3. leta starosti	Zbornik prispevkov / Čvartetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009 ; [urednica Lijana Zaletel Kragec]	2009	konferenčni zbornik	FAKULTETA				usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Šmalc Pajk Lilijana	Vodstveni potencial in njegov vpliv na poslovanje podjetja : magistrska naloga	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	nagrajevanje managerjev v podjetju Intereuropa d.d.			Podjetje je trenutno v fazi sprememb ob vstopu Slovenije v EU, kar pomeni za sabo zapiranje nekaterih profitnih centrov, izpostav in odpuščanje oz. prestrukturiranje delovnih mest. V podjetju so prenovili sistem nagrajevanja in ocenjevanja managerjev, spodbuditi želijo večjo pripadnost timu, zmanjšati avtokratski način vodenja in povečati kvaliteto vodenja preko poznavanja delovnih in osebnostnih navad zaposlenih, njihove potencialne in pričakovanja.
Sorli Rok	Mobbing : analiza podjetja za informatiko	Tehniški šolski center Nova Gorica, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	raziskati prisotnost mobinga v podjetju	N= 51 zaposlenih v podjetju, ki se ukvarja s programiranjem telefonskih central, 76% moških, 24% žensk, starih 26-35 let, 46% z visoko strokovno šolo		76% zaposlenih se še ni srečalo z mobingom, 24% jih navaja, da so bili v vlogi opazovalca. 75% bi se jih počutilo varneje, če bi bila zaščita pred mobingom urejena v Zakonu o delovnih razmerjih. 82% jih ocenjuje, da je najpogostejši vzrok mobinga slabo vodstvo. 61% zaposlenih meni, da njihova organizacija nima sklenjenega dogovora o preprečevanju mobinga s svetom delavcev. Polovica zaposlenih meni, da so odnosi na delovnem mestu dobri (četrtno po mnenju večine ne zaupni), ostali menijo da so povprečni. Večina meni, da se konflikti rešujejo v skupno korist. Velika večina zaposlenih ni opazila napadov na možnost komuniciranja, napadov na socialne stike, ali socialni ugled (20% jih meni, da jih sodelavci opravljajo v njihovi odsotnosti), napadov na kakovost delovne in življenjske situacije, napadov na zdravje.
Špitalar Daša	Zadovoljstvo zaposlenih pri delu : diplomsko delo	Univ. V Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	opredelitev, dejavniki, posledice zadovoljstva oz. nezadovoljstva pri delu			
Štefe Tatjana	Mobing - psihično nasilje na delovnem mestu	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava razširjenosti in zavedanja o mobingu v SLO	N=87 izrednih študentov fakultete za management, izpostave škojia loka	anketni vprašalnik	mobing v delovnem okolju spodbujajo: pomanjkljiva organizacija dela; 46% vzorca poroča, da je doživelo mobing; zposleni, ki so žrtve mobinga pomembno slabše zaznavajo način vodenja, vzdrušje med zaposlenimi in doživljajo večji stres pri delu (v zadnjega pol leta)
Štemberger Kolnik tamara	Vpliv komuniciranja med zaposlenimi v primarnem zdravstvenem varstvu na njihovo zadovoljstvo pri delu	Medicinske sestre in babice - znanje je naša moč [Elektronski vir] / 7. kongres zdravstvene in babiške nege Slovenije, Ljubljana, 11.-13. maj 2009. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babc in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2009. - ISBN 978-961-6424-88-2. - Str. 322G.	2009	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA SINDIKAT, SEKCIJA	Raziskati vpliv komuniciranja v primarnem zdravstvenem varstvu na zadovoljstvo pri delu pri zaposlenih	N7, 84% žensk, 16% moških v organizaciji na primarnem zdravstvenem nivoju	terenska študija, anketni vprašalnik	na zadovoljstvo zaposlenih vplivata tako horizontalno (med zaposlenimi na isti hierarhični ravni) kot vertikalno komuniciranje, skupaj pojasnita 51,5% variance v zadovoljstvu
Štromajer Boštjan	Premagovanje stresa pri delu na primeru Zavarovalnice Maribor d.d.	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava dejavnikov stresa pri zaposlenih v zavarovalnici MB	N=26 zaposlenih v zavarovalnici MB	anketni vprašalnik	dejavniki stresa: včasih povzročajo stres (značilnosti dela, odnosi, kariera, opredelitev vlog, organiz. kultura, povezanost dom družina); simptomi stresa: doživljanje včasih ali redko; spoprijemanje: pogovor z vodstvom, delavci, prednostne naloge, umiritev zastavljeni cilji, pomoč ko potrebno, druženje, tv, rekreacija;
Švab Vesna	Izgorevanje in stigmatizacija	Zbornik prispevkov / Čvartetovi dnevi javnega zdravja 2009, Ljubljana, [25.] september 2009 ; [urednica Lijana Zaleteš Kragelj]	2009	konferenčni zbornik	FAKULTETA				delovno okolje, depresija, izgorelost, socialno okolje, povezanost, stigma
Švigelj Rogelj Barbara	Zadovoljstvo zaposlenih v zdravstveni negi na Onkološkem inštitutu : magistrsko delo	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza dejavnikov zadovoljstva pri zaposlenih v zdravstveni negi na onkološkem inštitutu	N=1650 zaposlenih v zdravstveni negi na onkološkem inštitutu (88% Z)	anketni vprašalnik	srednja stopnja zadovoljstva (z vodstvom, odnosi, izobraževanjem, napredovanjem, ugledom poklica, varnostjo zaposlitve) ; nezadovoljstvo s plačo, dodatki in ostalimi ugodnostmi ter pogoji dela; stat pomembne povezanosti: odnosi in zadovoljstvo (0,5), zadovoljstvo z odnosi in prizadevnost (0,3); zadovoljstvo z vodenjem in pogoji (0,3); st.izobrazbe se ne povezuje pomembno z zadovoljstvom;
Tavčar Mirjam	Stres na delovnem mestu	Fakulteta za socialno delo, LJ	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa v slov. podjetjih	n= 83 zaposlenih v 2 slovenskih podjetjih in v državni upravi, 53 žensk, 30 moških, , večina s srednjo šolo, 0-5 let delovne dobe, 23% vodi oddelka, ostali večinoma uslužbenci		Preko 80% zaposlenih je zadovoljnih s plačo, preko polovica jih je vsaj občasno deležnih pohvale ali dodatne stimulacije za opravljeno delo. Večina meni, da vsaj občasno opravlja zanimivo delo. 88% jih vsaj občasno doživlja stres na delovnem mestu. Tri četrtine zaposlenih vsaj občasno čutijo znake izgorelosti. Polovica jih poroča o negativnem vplivu stresa na njihovo zdravje in družinsko življenje. Joga/meditacija, šport so najpogostejše oblike sprostitve za nekaj manj kot polovico zaposlenih. S stresnimi obremenitvami na delovnem mestu se najpogostejše spoprijemajo z: umiritve, ponovni razmislek o nalogi, določanje prednostnih nalog, vzeti si odmor, zastaviti si realnejše cilje, pogovor z nadrejenimi. Na ravni organizacije so prisotne naslednje strategije spoprijemanja s stresom: jasni potek dela, usposabljanje za delovno mesto, ekonomska varnost delovnega mesta.
Teržan Katarina	Zadovoljstvo zaposlenih pri delu v javnem in zasebnem sektorju : diplomsko naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	zadovoljstvo pri zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju	N=30 zaposlenih v upravni enoti x, N=30 zaposlenih v trgovskem centru	anketni vprašalnik (leštvica 1-5)	dejavniki zadovoljstva v trgovskem centru: (4) plača, rezultati opravljenega dela, najmanj zadovoljni (1,5-2,5); priznanja za delo, način vodenja, pohvale, , skrb za počutje in zdravje, količina in obseg nalog, odnosi v organiz.; dejavniki nezadovoljstva v UE (4): delovni čas, rezultati opravljenega dela, način vodenja nadrejenega, dejavniki nezadovoljstva (2,5-3): možnost napredovanja, priznanja in pohvale za delo, možnost razvoja kompetenc, plača,
Tomše Maja	Stres na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja : primerjava med državami Švedske, Slovenije in Hrvaške :diplomsko delo	FF, Oddelek za psihologijo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti, v kolikšni meri je stres prisoten pri učiteljih v državah Švedske, Hrvaške, Slovenije	N= 210 udeležencev, 69 OŠ učiteljev na Švedskem, 75 na Hrvaškem, 66 slovenskih, starost 27-63 let	Vprašalnik stresa na delovnem mestu učitelja, prirejen po Professional Life Stress Scale (Fontana in Abousserie, 1993)	Več kot 40% učiteljev doživlja zmerno stopnjo stresa, (9% učiteljev doživlja visoko stopnjo spol vpliva na doživljanje stresa; učiteljice bolj pod stresom kot učitelji med državami ni razlik v ocenah stresa 12 značilnih simptomov stresa, psihična obremenjenost (odgovornost, nezmožnost sprostitve), pomanjkanje energije , izčrpanost, utrujenost, razdražljivost 7 najmočnejših stresogenih dejavnikov: nediscipliniranost učencev, delovna obremenjenost, kognitivni/emoc/motivacijski primanjkljaji učencev, samostojnost pri izvedbi učnega procesa, pomanjkljiva socialna podpora na delovnem mestu, nezadovoljstvo s poklicnim statusom, kompleksnost dela
Topić Magdalena	Raziskava zadovoljstva zaposlenih in gostov v igralnem salonu Casino Tivoli Lesce	Univ. na Primorskem, Fak. za turistične študije, Turistica	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Trampuž Andrej, Trampuž Maja	Raziskave učinkov protistresnih programov Umetnosti življenja : možnost prispevka k sistemu upravljanja stresa v Slovenski vojski	Bilten Slovenske vojske. - ISSN 1580-1993 Letn. 11, št. 4 (dec. 2009), str. 109-125.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO				
Trupi Matjaž	Pojavljanje mobinga med zaposlenimi v zdravstveni negi na Onkološkem inštitutu	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje mobinga med zaposlenimi v zdravstveni negi na Onkološkem inštitutu LJ	N=73 zaposlenih v zdravstveni negi na Onkološkem inštitutu (90%Z)	anketni vprašalnik	37% se prepozna kot žrtev mobinga (največ takih s krajšo delovno dobo; najpogostejše: dodeljevanje prevelikega obsega nalog, načrtno iskanje napak in kritiziranje dela, obrekovanje in sprožanje lažnih govoric, ignoriranje, omejevanje privilegijev); 60% se prepozna kot opazovalec mobinga; 3% izvajalci mobinga; kaj bi storili: največ bi se jih uprlo in poročalo nadrejenemu ali zaupalo sodelavcu, v primeru, da so opazovalci bi se pogovorili z žrtvijo in ukrepali na njeno željo; večina meni, da mobing vpliva na psihično počutje in kakovost dela v službi; povprečno zadovoljni z vodenjem in medosebnimi odnosi, komunikacijo; večina meni, da bi pobudo za reševanje mobinga moral prevzeti neposredni vodja - polovica zaupa v njegov odziv, več kot polovica ne zaupa v odziv vodstva onkološkega inštituta

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Turk Oberč Janja	Obvladovanje stresa na delovnem mestu : magistrska naloga (bolonjski študij)	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	magistrska naloga (Z.bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskati vidike stresa v Krka d.d.	n= 36 zaposlenih v Krka d.d., 47% proizvodnih delavcev, 36% strokovnih delavcev, 11% vodja oddelka, 6% vodja službe		Večina delavcev se strinja, da je njihovo delo razgibano in raznoliko. Regresijska analiza je pokazala, da zanimivo delovno mesto pojasni v veliki meri zadovoljstvo delavca in povzroča manj stresa. Največji dejavnik stresa po mnenju zaposlenih so medsebojni odnosi in prevelik obseg dela in nalog, medtem ko zahtevnost dela ne vpliva na stres zaposlenih. Velika večina zaposlenih vsaj občasno doživlja stres na delovnem mestu, le 8% ga ne doživlja. Med stresne pogoje dela se uvrščajo nevarne snovi in prah. Podjetje po mnenju zaposlenih kljub naravi proizvodnje dobro skrbi za delovno okolje. Za večino zaposlenih je pazljivo poslušanje navodil najboljša sredstvo proti stresu. Pri strategijah obstajajo razlike po spolu, moški so bolj asertivni, ženske so bolj pri postavljanju prednostnih nalog. Podjetje omogoča dobro koriščenje letnega dopusta, in organizira dejavno preživljanje prostega časa. Zaposleni so podpovprečno zadovoljni s fleksibilnim delovnim časom. Zaposleni so v precejšnji meri zadovoljni s svojo zaposlitvijo, v smislu varnosti zaposlitve, dobrih delovnih pogojev in stimulativnega plačila. Z napredovanjem so povečini podpovprečno zadovoljni.
Turk Petra	Mobbing	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analizirati stanje mobinga v proizvodnem podjetju	n= 41 zaposlenih v proizvodnem podjetju na Dolenjskem, največ starih 21-30 let, s SS, največ zaposlenih do 5 let delovne dobe		Večina zaposlenih je zadovoljna z delom in se počuti kot pomemben del kolektiva, medosebne odnose dobro ocenjuje. 71% jih ne izraža želje po zamenjavi delovnega mesta. Med 29% zaposlenih, ki želijo zamenjati delovno mesto, so najpomembnejši dejavniki slabi delovni pogoji in nezmožnost napredovanja. Mnenja o tem, ali organizacija posveča pozornost mobingu, so deljena. Večina zaposlenih meni, da je moralni nivo posameznika tisti, ki povzroča mobing. Tri četrtine zaposlenih doživelo mobinga v organizaciji. Med desetino zaposlenih, ki je mobing že doživela, jih je polovica nekoga (največkrat nadrejenega) o tem obvestila, polovica pa ne; vsi se strinjajo, da mobing zelo vpliva na kakovost opravljenega dela. Večina ne pozna ali slabo pozna pravne možnosti spopadanja z mobingom. Z varnostjo zaposlitve so zaposleni večinoma zadovoljni, srednje zadovoljni pa s tekmovalnostjo, stilom vodenja, nivojem medsebojnega spoštovanja.
Umek Peter, Areh Igor	Stres pri napredovanju policistov	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253 Letn./Year. 11, št./no. 1 (2009), str. 5-15.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	s kakšnim in kako intenzivnim stresom se soočajo policisti, ki napredujejo na vodstvene položaje znotraj organizacije	N=72 polistov na vodstvenih položajih Policijske uprave LJ (vsi moški, 90% v policiji zaposlenih več kot 10 let, 93% starih več kot 30 let)	anketni vprašalnik	75% ob napredovanju dovolj izkušeni in strokovni; 68% napredovanje stresno; 70% pojav zdravstvenih težav pri napredovanju (težave s spanje, glavoboli, prebavne motnje); v začetku najbolj stresno: birokratsko delo, premalo cenjeno delo v javnosti, preobremenjenost z delom, neustrezno nagrajevanje in policijska struktura; 67% premagalo začetne težave na vodstvenem delovnem mestu v manj kot pol leta; iskanje pomoči pri partnerjih, komandirjih, pomočnikih ali prijateljih (ne strokovne pomoči v okviru organizacije) 20% nikjer; pogrešajo izobraževanje, ki bi pripravilo na prevzem višjega položaja ter organizirano psihosocialno pomoč
Urdih Lazar Tanja, Stergar Eva	Trpinčenje na delovnem mestu v luči medgeneracijskih odnosov	4. mednarodna konferenca Družbena odgovornost in izzivi časa 2009 z naslovom Delo - most za sodelovanje: odnosi do zaposlenih in različnih starostnih generacij, Maribor, 3. in 4. junij 2009 [Elektronski vir] / urednika Anita Hrast, Matjaž Mulej	2009		FAKULTETA	ugotoviti razširjenost trpinčenja na delovnem mestu	N= 1366 , od tega 823 zaposlenih v zadnjih 6 mesecih	Vprašalnik o negativnih dejanjih (NAC-R; einarsen in Raknes, 1997)	V zadnjih 6 mes pred raziskavo je bilo trpinčenje na delovnem mestu izpostavljenih 10,4% vprašanih (razpon odgovorov od zelo redko do večkrat na mesec), od tega 1,5% vprašanih izpostavljenih pogosto; tj. večkrat na teden oz. skoraj vsak dan.; občasno izpostavljenih trpinčenju je bilo 7,8% vprašanih; 19% vprašanih je bilo pri trpinčenju na delovnem mestu. Ranljive skupine: ženske so pogostejše žrtve kot moški, saj je kar 63% vprašanih žensk doživelo trpinčenje v primerjavi s 37% moških. Status žrtev v organizaciji: 2/3 delavcev, 24% predstavnikov srednjega managementa, 9% predstavnikov višjega managementa (trpinčenje poteka "od zgoraj navzdol"). 48% žrtev je bilo zaposlenih v javnem sektorju, 50% pa v zasebnem sektorju. Več kot 45% žrtev je bilo zaposlenih v velikih podjetjih, tretjina v malih podjetjih in skoraj četrtina v srednje velikih podjetjih. Najbolj ranljivi za trpinčenje so bili zaposleni v predelovalni dejavnosti (28%), dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (13%), finančnem posredništvu in javni upravi (10%). Skoraj polovica žrtev trpinčenja je bilo starih 31-45 let, malo manj kot četrtina manj kot 30 let, in 46-60 let.
Vajsman Miran	Spoprijemanje s stresom pri voznikih inštruktorjih	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje stresa pri voznikih inštruktorjih	N=36 voznikov inštruktorjev (večina M)	anketni vprašalnik	večinoma zadovoljni z delom, ki ga opravljajo (mu pripisujejo več poz. kot neg. znač.), delo včasih stresno; stres večini vedno predstavlja podcenjenost dela, tretjini: potencialne nevarnosti, plača, nezmožnost napredovanja; od telesnih , znakov stresa najpogostejše fizična izčrpanost; strategije obvladovanja: odmor za malico, boljša organizacija dela, fizične aktivnosti, hobiji
Valič Aleksander	Stres na delovnem mestu varovalnega zastopnika	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa na delovnem mestu varovalnega zastopnika	N=58 zaposlenih v Zavarovalnici Triglav, OE Nova Gorica (97% M, večina SŠ)	anketni vprašalnik	več kot polovica jih meni, da se vsakodnevno srečujejo s stresom, 36% občasno; največji dejavniki stresa: obilica dela, nesporazumi s strankami, odnosi med vodstvom in zaposlenimi; cca 2/3 jih tudi doma razmišlja o službi; simptomi stresa: najpogostejše utrujenost, brezvoljnost; spoprijemanje: šport, glasba, rekreacija; večina srednje zadovoljnih pri delu; vpliv stresa na delo: težja konc., razdražljivost, več časa za dokončanje nal., več stvari hkrati
Vampelj Adrijana	Organizacijska klima podjetja d.o.o.: diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	organizacijska klima v podjetju Ydria Motors	N=169 zaposlenih v podjetju (proizvodnja malih elektromotorjev)	anketni vprašalnik	pozitivno ocenjene dimenzije (cca 40-50% zadovoljnih): delovne razmere, zanimivo delo, odnosi s sodelavci, varnost pri delu, odgovornost pri delu, odgovornost za doseganje kakovosti; negativno ocenjene dimenzije (cca 40 do 50% nezadovoljnih): motivacija, možnost napredovanja, možnost osebnega razvoja, plača, finančno nagrajevanje, prehrana; povprečno ocenjene dimenzije: sistem vodenja, organiziranost, strokovna usposobljenost, odnos z neposredno nadrejenim, upoštevanje in reševanje pritožb, poslanstvo, vizija in cilji, obveščenost o dogodkih, sodelovanje o delu
Verle Karmen	S procesno usmerjenostjo do zadovoljstva zaposlenih : horizontalni organizacijski odnosi - boljše zadovoljstvo in motivacija zaposlenih	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 7, št. 29 (jun. 2009), str. 64-70.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	PODIJETJE	preučiti zadovoljstvo zaposlenih v podjetju v povezavi z organizacijsko strukturo podjetja	N=469 zaposlenih v podjetju	Vprašalnik SIOK (SLO organiz. Klima).	povprečna ocena v podjetju zaostaja za slo povprečjem (3,8); najbolj zadovoljni z delovnim časom (3,5) in sodelavci (3,5), najmanj s plačo (1,7), delovnimi razmerami (2), možnostjo izobraževanja (2,2), vodstvom (2,5); značilnosti organiziranosti se stat. pomembno povezujejo z vsemi dimenzijami zadovoljstva (0,3-0,6); najpomembnejši elementi organizacije: učinkovitost, sodelovanje, motivacija
Videmšek Mateja, Karpljuk Damir, Meško Maja, Štihec Jože	Športna dejavnost, življenjski slog in stres na delovnem mestu. 1.0[poglavje]	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 5-18.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Vidic Rajko	Sodobna paradigma preprečevanja nasilja nad zaposlenimi v gospodarski družbi	Univ. Maribor, Fakulteta za logistiko	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	mobing in nasilje med zaposlenimi v Krki	N=47 zaposlenih v sektorju za proizvodnjo zdravil	anketni vprašalnik	večina ocenjuje odnose kot vzdržne, razumevanje s sodelavci in vodstvom kot dobro; pogostost konfliktov: polovica nikoli, polovica večkrat mesečno - najpogostejše zaradi pomanjkljive in neprimerne komunikacije in nesodelovanja zaposlenih in medsebojnega neobveščanja; najpogostejše reševanje s pogovorom ; vzadnjega pol leta doživeli: slabo vzdušje med zaposlenimi, med zaposlenimi in vodstvom in velike zahteve pri delu; večina nikoli ali nekajkrat letno napadalno vedenje s strani sodelavcev ali nadrejenih; vzroke za to pripisujejo organizaciji dela (opažajo težave z disciplino, napake pri delu) in nizkemu moralnemu nivoju posameznikov; 30% bi menjalo delovno mesto - najpogostejši vzrok je nezmožnost napredovanja

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Višnovar Jana	Absentizem in fluktuacija v podjetju Generali Zavarovalnica d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza absentizma in fluktuacije v Generali Zavarovalnici	N=60 zaposlenih v zavarovalnici Generali	analiza statističnih podatkov (2005 do 2007), anketni vprašalnik	ZADOVOLJSTVO: zadovoljni z odnosi s sodelavci, vodjem, večina delno zadovoljna z delom, nezadovoljstvo: znanje in spos.boljše kot te potrebne za opravljanje dela, ni organiziranih dovolj oblik usposabljanja in izobraževanja, ni možnosti za napredovanje, več kot polovica meni, da niso dovolj nagradjeni za opravljanje dela, delo bi najbolj razbremenilo povečanje št.zaposlenih in reorganizacija dela; najboljši motivatorji: dobri odnosi, plača; FLUKTUACIJA: nihanje od 2005 do 2007 . narava dela: ob nizpolnjenju norme jih ne obdržijo, delo za določen čas; ABSENTIZEM: relativno nizek - oarost od 3% (2005) do 4% (2007)
Vizjak Darja	Pomen zadovoljstva strokovno-administrativnih delavcev pri uresničevanju kakovostne fakultete : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	zadovoljstvo zaposlenih s posameznimi vidiki strokovno-administrativnega dela	N=18 zaposlenih na strokovno-administrativnih delovnih mestih na fakulteti za elektrotehniko, računalništvo, informatiko v MB, 50% z visoko ali uni izobrazbo, 39% s SS		Zaposleni so večinoma predani fakulteti, delo jim je v veselje. Zaposleni imajo jasno določene naloge, do določene mere dobijo pomoč pri reševanju problemov. Sistem napredovanja jih do določene mere vzpodbuja h kvalitetnemu delu (meni 60% zaposlenih). Poznavanje pričakovanih nadrejenih je srednje prisotno, nekoliko pomanjkljivo je izobraževanje, kvaliteta komunikacije. Predlogi zaposlenih se premalo upoštevajo, seznanjenost s postopki ocenjevanja je podpoprečna. Zaradi recesije jih večina ni pripravljena iskati druge zaposlitve. Zadovoljstvo zaposlenih je v splošnem večje kot leta 2006
Volc Andreja	Stres zaposlenih v igralniški dejavnosti	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri zaposlenih v Casion Tivoli	N=36 zaposlenih v Casino Tivoli (Iesce)	anketni vprašalnik	večina pogosto ali vedno zadovoljna z opravljanjem dela, večina ne hodi v službo le zaradi plače, večina jih doma razmišlja o težavah na delovnem mestu, odnosi z vodstvom/delovni pogoji v srednji meri povzročajo stres
Vovk Martina	Dejavniki vpliva na zadovoljstvo pri delu po evropskih državah : magistrsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2009	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	primerjava EU držav glede na rezultate raziskave ISPP work orientation 2005			na zadovoljstvo najbolj vpliva jo notranja delovna povračila (zanimivo delo, samostojnost pri delu, izpolnjevanje znanja in veščin pri delu) ter delovni odnosi med kolegi in z nadrejenimi; višje zadovoljstvo v zahodno EU in skandinavskih državah, nižje v južno-mediteranskih in tranzicijskih
Vrban Dušan	Zaposleni so nezadovoljni : in tega ne moremo spremeniti : lahko le izrabimo za napredek zdravja pri delu	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 7, št. 31 (okt. 2009), str. 58-61.	2009	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE	kritika obstoječega merjenja zadovoljstva v podjetju		prikaz 2 primerov merjenja in različnih interpretacij	predlog, da namesto zadovoljstva (kako zadovoljni ste z določenim dejnikom) merimo zadovoljenost potreb (kako bi po vaših pričakovanjih morali biti v organizaciji in kako ocenjujete dejansko stanje - razlike je ocena zadovoljstva z določenim dejnikom) - ob merjenju zadovoljstva zaposleni dokaj zadovoljni (povpr. ocene nad 4), pod drugi dokaj nezadovoljni (pri nobenem dejniku pričakvana niso izpolnjena)
Vrbanič Marija	Vpliv uspešnega vodenja kadrov na zadovoljstvo in učinkovitost pri delu v konkretni organizaciji	DOBA, Visoka poslovna šola	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preverjanje zadovoljstva zaposlenih in vodij z vodenjem v banki	N =55 zaposlenih v banki, N= 22 vodij v banki	anketni vprašalnik	zaposleni/vodje zadovoljni s komunikacijo, pretokom info in vodjem, relat. zadovoljni tudi z mesečno ocenitvijo dela in motiviranostjo vodje, polovica ni nikoli prišla v konflikt z vodjem zaradi neustreznega vodenja, večina vodij ni prišla v konflikt z zaposlenim zaradi vodenja, 70% vodij meni, da zaradi preobremenjenosti premalo pozornosti posvečajo zaposlenim, večini zaposlenih materialne nagrade pomenijo več kot nematerialne, relat. redko izobraževanje vodij (večina nikoli ali manj kot trikrat na seminar) večina zaposlenih in vodij bi želelo imeti redne letne razgovore
Vukan Irena	Stres zdravstvenih delavcev	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri zdravstvenih delavcih v domu starejših občanov Kočevje	N=36 zaposlenih v DSO Kočevje	anketni vprašalnik	3/4 misli, da so pri delu nepogestljivi; večina prepoznava pomembnost humorja za dobro počutje in kakovost dela
Vuković Suzana	Kakovost delovnega življenja medicinskih sester na Zavodu RS za transfuzijsko medicino	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Raziskati dejavnike zadovoljstva in obremenitev pri medicinskih sestrah v transfuzijski dejavnosti	N= 37 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov na Zavodu za transfuzijsko medicino, od tega 34 žensk, 67% zaposlenih starih 40-50 let	anketni vprašalnik	Zaposlitev predstavlja zaposlenim: možnost preživetja (36%), varnost (19%), način življenja (18%). Najbolj obremenjujoč vidik dela je popoldansko delo. Z vsebino in primernostjo dela je zadovoljnih 60% zaposlenih, z možnostjo izobraževanja so srednje zadovoljni, zelo zadovoljni pa z odnosom do krvoajalcev/bolnikov. Zelo nezadovoljni so s pohvalami/priznanji za opravljeno delo in pogostostjo delovnih sestankov. Najbolj obremenjujoči vidiki so: pomanjkanje kadra, prerezporejanje na delovna mesta, opravljanje dela namesto drugega, nedorečene delovne naloge., nezadostne količine krvi, odgovornost za kakovostno delo. Slabo je tudi materialno vrednotenje terenskega dela in neprimerni delovni prostori.
Zajc Marjan	Mobing - psihično nasilje na delovnem mestu in raziskava Sindikata bančništva Slovenije na temo: Mobing v slovenskih bankah	Poslovno-komercialna šola Celje, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	Analiza pojavov trpinčenja v slovenskih bankah	N= 242 zaposlenih v slovenskih bankah, 84% žensk, starih večinoma 44-60 let, 49% z delovno dobo 21-30 let	A	Preko 60% zaposlenih je zadovoljnih z delom , kljub temu, da za polovico zaposlenih to ni poklic, ki so si ga prvotno želeli opravljati. Zadovoljstvo s klimo na delovnem mestu je deljeno. Cca tretjina zaposlenih se zaznava kot občasne ali pogoste žrtve trpinčenja na delovnem mestu, pri čemer med najpogostejše oblike sodijo napadi na onemogočanje kvalitetnega dela, preprečevanje normalne komunikacije
Zajec Jera, Videmšek Mateja, Karpljuk Damir, Štihec Jože	Športna dejavnost in življenjski slog tajnic	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / urednik Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti povezanost med športno dejavnostjo tajnic in izbranimi dejavniki zdravega načina življenja.	N=104 tajnice, stare 23-61 let	anketni vprašalnik	Pogosto prisilno držo (glave in vratu, zasuk trupa, globoko sklonjena drža) ima 38% tajnic. Delovno zadovoljstvo izraža 50% tajnic. 68% tajnic občasno nosi stiske iz službe domov. Dve tretjini tajnic nima težav s kajenjem in pitjem alkohola.V zadnjih 6 mesecih je bilo 17% tajnic odsotnih z dela manj kot 14 dni (zaradi bolezni dihal in nege družinskih članov). Večina tajnic (58%) ocenjuje svoje zdravstveno stanje kot dobro. Skoraj 90% tajnic izraža pozitivna stališča do športa, le 5% se jih nikoli ne ukvarja s športom.
Zatler Teja	Doživljanje poklicnega stresa pri policistih	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	pregled dejavnikov stresa pri policijskem delu in nekaterih slo raziskav s tega področja			
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v programu PPA : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2009	2009	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Zaverla Aleksandra	Delovni pogoji in odnosi v programu MEKOM : poročilo o anketi	Velenje : Gorenje, d.d., 2009	2009	elaborat, predštudija, študija	PODIETJE				
Zeković Sanela	Preventiva izogrevanja zaposlenih v hotelski recepciji	Univ. na Primorskem, Fak. za turistične študije, Turistica	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ugotoviti stanje izogrevanja v ljubljanskih hotelih	n= 50 receptorjev ljubljanskih hotelov, 31 moških, 19 žensk, 54% starih 25-31 let s SS	anketni vprašalnik	Kot razlog za izogrevanje zaposleni navajajo preobremenjenost z delom (56%), neustrezen delovni čas (28%). Večinoma so zadovoljni s svojim delovnimi zadolžitvami, nadrejeni jim večinoma priskočijo na pomoč. Približno v enaki meri se kaže izogrevanje s telesnimi, čustvenimi, vedenjskimi in kognitivnimi znaki. Najpogostejši način sproščanja: rekreacija, zabava. Šport kot preventivni ukrep navaja 75% zaposlenih, prav toliko jih izraža pripravljenost spremeniti življenjski slog zaradi preventive pred izogrelostjo.
Zemljčič Jasna	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Bramac d.o.o. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v podjetju Bramac	N=76 zaposlenih v Bramac (84%MM)	anketni vprašalnik	vse dimenzije klime ocenjujejo nekoliko nadpoprečno (ocena 3-3,3 na 5 stopnjijski lestvici): cilji, vizija, delo, delovno okolje, vodenje, komunikacija, ljudje pomemben vir za podjetje; najslabše ocene posameznih dejavnikov: nagrevanje, pohvala vodje, vodja o svojem delu sprejema pohvala in kritike, nejasna delitev odgovornosti (2,5), plača, stimulacija, napredovanje, strokovni razvoj, različna izobraževanja v podjetju (2)

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Zukanović Jasmina	Vpliv stresa na motivacijo zaposlenih	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki in spoprijemanje s stresom v oddelku oglasnega trženja (podjetje Delo)	N=31 zaposlenih v časopisni hiši delo v oddelku oglasnega trženja	anketni vprašalnik	65% zaposlenih za določen čas, 35% za nedoločen; za polovico delo pogosto obremenjuje; delo je premalo cenjeno, zanimivo, preobsežno; navedeni simptomi stresa se povprečno pojavljajo redko (povpr. 1,6 do 2,5 na 5 st. lestvici): najpogostejše utrujenost, upad odpornosti, razmišljanje o težavah doma; največji dejavni stresa: pomanjkljive info, neodločljivi roki, nejasen opis delovnih nalog, povečanje obremenitev, nedokončano delo; 75% ne razmišlja o menjavi dela; spoprijemanje: šport, druženje;
Zupanc Rok	Kvaliteta delovnega življenja varnostnikov	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2009	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Kakšna je kvaliteta delovnega življenja varnostnikov	N= 30 varnostnikov, 26 moških, 4 ženske, s srednjo ali poklicno šolo	anketni vprašalnik	60% anketiranih ocenjuje odnos z nadrejenim kot vsaj dober (ali zelo dober), 83% zaposlenih pa odnose s sodelavci kot dobre/zelo dobre. Večina (67%) jih je zadovoljna z dvoimenskim delovnim časom., čeprav jih 70% ocenjuje, da to kar precej vpliva na družinsko življenje. 83% zaposlenih meni, da nima možnosti napredovanja v podjetju. Utrujenost, motnje spanja in brezvoljnost so najpogostejši simptomi delovnega stresa. Najpogostejši razlogi za vztrajanje pri zaposlitvi so : zaposleni ne morejo najti boljše službe, varnost zaposlitve, veselje do dela. 90% zaposlenih je nezadovoljnih s svojo plačo. Polovica zaposlenih ocenjuje kvaliteto delovnega življenja kot zadovoljivo, skoraj tretjina kot slabo. Vpliv posameznih dejavnikov na kvaliteto življenja: plača in stres imata največji vpliv. Vzroki za odločitev za delo varnostnika: dve tretjini zaposlenih vidita zaposlitev kot začasno ali kot izhod iz krize (nikjer drugje nisem dobil dela), 27% jih intenzivno išče novo službo, 66% pa ne.
Žabkar Samo	Absentizem v podjetju Donit Tesnit d.o.o. : diplomsko delo	B&B višja strokovna šola, Program: Promet, Modul: Logistika	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Železnik Mateja	Stres in načini sproščanja v organizaciji	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2009	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Žiebnik Stanislava Božjak Marjana (ur.)	Spanje in počitek zaposlenih v zdravstveni negi na Zavodu RS za transfuzijsko medicino Preobremenjenost, konflikti in stres na delovnem mestu : zbornik predavanj, Bled, 17. in 18. april 2009	V Ljubljani : Zbornica zdravstvene nege Slovenije - Zveza društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v hematologiji,	2009	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				nezadovoljstvo z delovnim urnikom zaradi pomanjkanja spanca in počitka
Žiebnik Stanislava, Mihelič Zajec Andreja	Spanje in počitek zaposlenih v zdravstveno negi na Zavodu Republike Slovenije za transfuzijsko medicino	Medicinske sestre in babcice - znanje je naša moč [Elektronski vir] / 7. kongres zdravstvene in babiške nege Slovenije, Ljubljana, 11.-13. maj 2009. - Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2009. - ISBN 978-961-6424-88-2. - Str. 333B [1-13].	2009	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA	Ugotoviti, kako izmzensko delo vpliva na zadovoljevanje potrebe po spanju zaposlenih v zdravstveni negi	N= 38 zaposlenih (34 žensk) v zdravstveni negi Zavoda RS za transfuzijsko medicino	anketni vprašalnik	Večina zaposlenih v zdravstveni negi nima motenj spanja, terensko delo je najpogostejši vzrok za motnje spanja. Ni bilo ugotovljene povezave med pomanjkanjem spanja in slabšo kakovostjo dela. Najpogostejše težave kot posledica pomanjkanja spanja so pomanjkanje energije in volje, razdražljivost. Izmensko delo negativno vpliva na zdravje: neredna prebava, pogosti glavoboli, nagnjenost k prehladom Tretjina zaposlenih ne dobiva podpore s strani družine oz. bližnjih. Veliko zaposlenih težko najde prosti čas. Nezadovoljstvo z vidiki dela: izmzensko in terensko delo-delovni urnik bolj obremenjene tiste med. sestre, ki so v dežurni službi, službi pripravljenosti, izolacija kadar delajo čez vikend/ ob praznikih Pri sestrah prevladuje manj zdrav življenjski slog, pomanjkanje redne telesne vadbe. Več kot polovica jih razmišlja o menjavi zaposlitve.
Žorž Maša	Stres na delovnem mestu [Elektronski vir] : zaključna strokovna naloga visoke poslovne šole	Ekonomška fakulteta, UL	2009	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Županič Željko, Meško Maja, Podgoršek Borut, Videmšek Mateja, Karpljuk Damir	Gibalna dejavnost in subjektivna ocena zdravstvenega stanja oseb, zaposlenih na področju odnosov z javnostmi, glede na pogostost doživljanja stresa	Šport. - ISSN 0353-7455. - Letn. 57, št. 3/4 (2009), str. 76-82.	2009	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	Ugotoviti razlike v socialnodemografskih spremenljivkah, v gibalni dejavnosti in zdravstvenem stanju zaposlenih v službah odnosov z javnostjo glede na pogostost doživljanja stresa.	N= 60 oseb, 20 moških, 40 žensk zaposlenih na področju odnosov z javnostmi iz različnih organizacij v Sloveniji (ministrstva, podjetja)	Vprašalnik Športna dejavnost in življenjski slog (Deborah Valentinčič, 2008)	S športno dejavnostjo se pogosto (vsakodnevno in 2-3krat tedensko) ukvarja 61% zaposlenih, od tega pomembno več žensk kot moških. Občasno do pogosto doživlja stres 75% zaposlenih, med spoloma ni razlik v pogostosti doživljanja stresa. Tisti, ki pogosteje doživljajo stres, ocenjujejo svoje zdravstveno stanje kot pomembno slabše.
Županič Željko, Videmšek Mateja, Štihec Jože, Karpljuk Damir, Meško Maja	Športne dejavnosti, stresne obremenitve in simptomi stresa pri managerjih v slovenskih podjetjih. 2.[poglavje]	Športna dejavnost in življenjski slog oseb nekaterih poklicev v Sloveniji / uredniki Štihec Jože ... [et al.] Ljubljana : Fakulteta za šport, inštitut za kineziologijo, 2009. - ISBN 978-961-6583-76-3. - Str. 19-30.	2009	samostojni znanstveni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT	Ugotoviti razlike v pogostosti ukvarjanja s športno dejavnostjo in v pogostosti doživljanja simptomov stresa pri slovenskih managerjih glede na spol	N= 85 managerjev naključno izbranih slovenskih podjetij, 49% managerjev starih 31-40 let, 43 žensk, 42 moških	anketni vprašalnik	Managerje doživljajo stres kot bolj moteč kot managerji, najbolj stresogeno delujejo stresorji, vezani na odnose s sodelavci in vodstvom. Ženske pogosteje doživljajo naslednje simptome stresa: zburjanje, tesnoba, depresivnost, pretirana občutljivost, utrujenost, pozabljivost, neodločnost, zloraba psihoaktivnih substanc (kofein, nikotin, pomirjevala). S športno dejavnostjo se ukvarja 92% anketirancev, od tega 42% do 3-krat tedensko.
Abram Vesna	Bolniška odsotnost kot element socialne varnosti : primer podjetja HIT Alpinea	Fak. za državne in evropske študije	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Aleš Mojca	Stres in načini obvladovanja stresa v delovnem okolju	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti vpliv stresa na zaposlene, glede na spol, izobrazbo, odgovornost do podrejenih, pogostost rekreacije in delo s strankami.	N= 130 zaposlenih, 74 moških, 56 žensk; starih 36-60 let., večina z višjo ali visoko izobrazbo,		63% zaposlenih je srednje stresno obremenjenih, 20% jih je pod večjim stresom, pri čemer med spoloma ni razlik. Tisti, ki se ukvarjajo s športom, so manj pod stresom kot tisti, ki se ne. Tisti, ki so odgovorni za delo več kot 5 podrejenih, doživljajo več stresa kot tisti, ki so odgovorni samo za svoje delo.
Ambruž Rosmarie	Vpliv kvalitete osebnega življenja na kvaliteto delovnega življenja strokovnih delavcev centrov za socialno delo Pomurske in Ljubljanske regije	Fakulteta za socialno delo, LJ	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Andric Slava	Sindrom izogrevanja zaposlenih na področju dela z ženskami z izkušnjo nasilja	Fakulteta za socialno delo, specialistično delo	2010	specialistična naloga	FAKULTETA				
Arko Sara	Mobing - psihično nasilje na delovnem mestu	GEA College, Visoka šola za podjetništvo	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Babnik Katarina	Vloga societalne in organizacijske kulture v odnosu zaposlenih do dela	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2010	doktorska disertacija	FAKULTETA	vloga spremenljivk societalnega in organizacijskega konteksta v odnosu zaposlenih do dela - zadovoljstvo, pripranost organizaciji, zavzetost za delo	N=824 zaposlenih iz različnih statističnih regij, delovnih organizacij in dejavnosti	GLOBE societal cultural values, FOCUS question na ire evaluative scale, Prake HRM, Organizational commitment question na ire, Faces scale, Job involvement scale	vloga spremenljivk socialnega konteksta v kognitivnih in afektivnih odzivih relativno majhna; posamezniki se odzivajo predvsem na neposredno delovno okolje (ga opisujejo prakse upravljanja s kadri - predvsem pomembne percepcije suportivnega okolja za posameznikove so-emoc potrebe, motive, vrednote, cilje); neposredno delovno okolje determinirajo nadredne kontekstualne spremenljivke: organizacijska kultura in societalna kultura - podjetniško okolje oz. poslanstvo, naloge, cilji in stopnja odvisnosti od države tudi pomembno prispevajo k razlagi notranje organizacijskega okolja; za kompleksnejše oblike kognitivnih in afektivnih odzivov na delo (pripadnost organizaciji, zavzetost za delo) ima societalna kultura tudi neposredno vlogo - predvsem dimenzije kolektivizem/individualizem, distanca moči in izogibanje negotovosti; neg. odnos med družbenimi vrednotami usmerjenosti k rezultatom in organizacijskim vrednotam usmerjenost organizacije k nudenju podpore zaposlenim; prevladujoči sistem upravljanja s kadri v slo družbi je birokratski, ki se po percepcijah zaposlenih ukvarja s temeljnimi nalogami kadrovske službe, ki jih predpostavlja zakonodaja
Bačar Anita	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje dejavnikov stresa v podjetju	N=30, zaposleni v trgovskem podjetju in podjetju za opravljanje tehničnih pregledov motornih vozil (80% Ž, 94% SŠ)	anketni vprašalnik	stresnost dela in ali odnosi med zaposlenimi vplivajo nanjo: slaba polovica meni, da včasih, tretjina da pogosto; dejavnik stresa: 65% vedno pomanjkanje pohvale, 80% nikoli ali redko svobodni pri izbiri zadolžitve na delovnem mestu,
Bajec Urška	Stres na delovnem mestu : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa pri zaposlenih na slo železnica	N=41, zaposleni na Slovenskih železnicah - poslovna enota potniški promet	anketni vprašalnik na temo stresa in spoprijemanja	stres na delovnem mestu (občasno - 48%, pogosto 37%), bolj pod stresom kot v preteklosti (71%), stres redko vpliva na manj kakovostno opravljanje dela (56%), vztrajanje pri delu (zanimivo, dinamično 21%, dobri odnosi s sodelavci (14%), dobra plača (1%), zadovoljstvo pri delu (61%), izčrpanost (bolečine v nogah, hrbtenici - 27%, slabo spanje - 23%), vpliv stresa in izčrpanosti (25% skušam delati več stvari hkrati, mislim na stvari, ki me še čakajo; ne vplivata - 21%, večanje storilnosti - 21%), vzroki stresa (odgovornost za druge -27%, preobremenjenost - 22%), metode za obvladovanje stresa (25% - telesna teža, alkohol, kajenje), ukrepi za zmanjšanje preobremenjenosti (boljša organizacija - 34%, nagajevanje - 27%)
Beč Nataša	Razlika v doživljanju stresa učiteljev na podeželskih in mestnih šolah	Univ. v Mariboru, Pedagoška fak., Oddelek za razredni pouk	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri učiteljih in razlike v njih pri učiteljih podeželskih in mestnih šol (SV SLO)	N=80 (N=39 podeželske šole, N=41 mestne šole)	anketni vprašalnik (lestvica 1 -5)	učitelji večinoma zadovoljni z delom, za 70% delo včasih vzrok skrbi oz. stresa, stres pri dobri polovici včasih vpliva na kvaliteto dela; ; 60% se včasih počuti napeto, 26% pogosto; 75% stres bolj prisoten kot pred 2 leti; telesni simptomi stresa: najpogostejše bolečine v vratu in hrbtenici, glavoboli; psihični in vedenjski simptomi stresa pri večini prisotni nikoli, občasno ali redko - najpogostejše (povpr. 2,5) vzklipljivost, razpoloženska nihanja, občutek pritiska, slabša zbranost, tesnoba; dejavniki stresa: spremembe, nejasnost vlog (2,6), zahteve dela, pritiski organizacije (2,4);
Bekó Jani, Čančer Vesna, Horvat Robert, Pašič Zdenka, Schmidt Žiga Sternad Simona, Štrukelj Tjaša	Poročilo o ugotavljanju zadovoljstva zaposlenih pri delu na Ekonomsko-poslovni fakulteti - študijsko leto 2009/2010	Maribor : Ekonomsko-poslovna fakulteta, Komisija za ocenjevanje kakovosti, marec 2010	2010	elaborat, predštudija, študija	FAKULTETA				
Berce Ana	Prenehanje delovnega razmerja	Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomun., Lj.	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Beton Damjan	Soočanje s stresom pri zaposlenih, ki rešujejo probleme drugih : primer centrov za socialno	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Bevčič Alenka	Vzpostavljane in varovanje zdravega delovnega okolja je ključ do uspešnosti podjetja	Notranjsko-kraške novice ISSN: 1854-5726.- Letn. 9, št. 9 (14. maj 2010), str. 3	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				
Bilić Nebojša	Mobbing	Leila, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	kaj menijo/vedo o mobbingu naključni anketiranci	N=80, znanci, naključno izbrani anketiranci, 67% delavcev, 28% vodstveni delavci, 5% direktorji; iz različno velikih podjetij	sestavljena anketa, 13 vprašanj o mobbingu	pojem poznan zelo dobro (49%), zadovoljstvo z delom: zadovoljen (49%), povprečni odnosi s sodelavci (42%), dober odnos z nadrejenim (72%), pogostost težav z zdravjem: 56% motnje spanja, 36% razbijanje srca, 32% težave s koncentracijo, kakšno vrsto mobinga doživljajo: 39% napad na socialni ugled, 31% napad na možnost komuniciranja, 15% napad na kakovost dela; 57% meni, da niso žrtve mobinga, 28% da so
Bizjak Ida	Stresni dejavniki na delovnem mestu poslovnega sekretarja : diplomsko delo	Višja strokovna šola za poslovne skretarje Leila	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa na delovnem mestu poslovnega sekretarja	N=19, študenti Višje šole za poslovne sekretarje Leila - poslovni sekretarji, tainice	vprašalnik delobno povzet po www.persen.si/stres na delovnem mestu	pogosto nimajo priložnosti, da se izkažejo (58%)/razvijejo kariero (50%); pogosto slabo obveščeni o stvareh, preveč časa porabijo za manj pomembne zadeve; ne vzamejo si odmora (42%), vse naloge se zdijo nujne in pomembne = časovna stiska (pogosto 70%), podaljševanje delavnika (50% vsaj dvakrat tedensko), čustvena, telesna preobremenjenost (pogosto 70%)
Bojanović Vesna	Zaščita dostojanstva zaposlenih v Ministrstvu za promet	Fakulteta za socialno delo, specialistično delo	2010	specialistična naloga	FAKULTETA				
Borko Ivan	Absentizem in fluktuacija v oddelku za šolanje službenih psov	Visoka šola za upravljanje in poslovanje, Novo mesto	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Boštjančič Eva	Izgorelost nas ogroža - kaj lahko naredimo : pregled dosedanjih raziskav in primerov dobre prakse	separat	2010	separat	FAKULTETA				
Bratuša Martina	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih pri delu : (študija primera) : magistrska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Brečko Daniela	Recite mobingu ne : obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja	Ljubljana : Planet GV, 2010	2010	monografska publikacija	PODIJETJE				
Brolih Špela	Trpinčenje na delovnem mestu : analiza stanja v bančništvu	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Bulić Maja	Ravnanje s človeškimi viri	IBS Mednarodna poslovna šola Ljubljana;	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Burja Janez	Delovnopravno varstvo zaposlenih za krajši delovni čas	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Cergol Maja	Pomen družbene odgovornosti podjetij pri preprečevanju stresa na delovnem mestu	Management, izobraževanje in turizem [Elektronski vir] / urednika Aleksandra Brezovec, Janez Mekinc. - Portorož : Turistica, Fakulteta za turistične študije, 2010. - ISBN 978-961-6469-51-7. - str. 199-206.	2010	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Crjol Daniela	Psihično nasilje na delovnem mestu in njegove posledice	GEA College, Fakulteta za podjetništvo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Čas Tomaž, Pintarič Ivan	Občinski redarji in njihovo zadovoljstvo pri delu	Smernice sodobnega varstvoslovja : zbornik povzetkov. - Str. 108-109	2010	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA				
Čemažar Jerneja	Prostovoljna fluktuacija kadra v izbranem podjetju X s poudarkom na razlogih prostovoljnih odhodov z vidika odhajajočih delavcev : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza vzrokov za prostovoljno odhajanje kadra iz podjetja X	N=45 oseb, ki so prostovoljno zapustile mednarodno farmacevtsko družbo	odhodni intervju	prostovoljna fluktuacija redkejša kot celotna stopnja fluktuacije redno zaposlenih (0,3-1,2% v primerjavi z 2,9 - 9,2%), vendar pa prostovoljno navadno odhajajo tisti z najmanj višjo strokovno izobrazbo; najpogostejše navedeni vzroki za prostovoljno fluktuacijo: neustrezen način vodenja in ravnanja z ljudmi pri delu, nezmožnost polno izkoristiti lastne potencialne, sposobnosti in znanje, pomanjkanje možnosti za napredovanje, nezadovoljstvo z reorganizacijami, preobremenjenost z delom
Čepin Aleksandra	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu	DOBA, Visoka poslovna šola	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Černivec Sebastjan	Stres na delovnem mestu v organizaciji Elektroinštitut Milan Vidmar	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Čopi Nina	Stres in izogrevanje na delovnem mestu	Fakulteta za socialno delo, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Čuk Vesna, Klemen Jasmina	Izogrevanje osebja v zdravstveni negi na psihiatričnem področju	Obzornik zdravstvene nege = Slovenian nursing review ISSN: 1318-2951.- Letn. 44, št. 3 (2010), str. 179-187	2010	strokovni prispevek	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				tri četrtine zaposlenih med enajstim in petnajstim letom delovne dobe razmišlja o opustitvi službe v psihiatriji; Najpogostejše prepoznani znaki izogrevanja pri osebju so utrujenost, izčrpanost, čustvene težave in motnje spanja.
Čurič Boris	Stres na delovnem mestu	Ekonomška šola Novo mesto	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Demirovič Samira	Zmanjšanje bolniškega staleža zaposlenih v Steklarni Hrastnik Opal z izboljšanjem varnosti in zdravja pri delu : diplomsko delo v višješolskem strokovnem študijskem programu strojništvo	Šolski center Celje, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Depolli Steiner Katja	Stres in izogrevanje učiteljev v odnosu do njihovih pedagoških pripravljenj in pričakovanj	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za psihologijo	2010	doktorska disertacija	FAKULTETA	Proučiti pojavljanje stresa in izogrevosti pri učiteljih , proučiti odnos med stresom in izogrevostjo in pedagoškimi pripravljenji in pričakovanji učiteljev	242 učiteljev iz 14 slovenskih OŠ, 5 OŠ mestno okolje, 9 OŠ podeželsko okolje, šolsko leto 2004/05	Lestvica stresa, vprašalnik izogrevosti MBI-E5, vprašalnik učiteljev pedagoških pripravljenj, vprašalnik učiteljev pedagoških pričakovanj	Učiteljeva pedagoška pričakovanja in pripravljenja vplivajo na njegovo doživljanje stresa in izogrevosti, in obratno. Delovanje stresorjev pri učitelju sproži proces izogrevanja, prisotnost izogrevosti pa zaostri doživljanje stresorjev. V doživljanje stresorjev in izogrevosti oz. njihov odnos pa kot mediatorski dejavnik posežejo učiteljeva pedagoška pričakovanja in pripravljenja. In sicer negativna pripravljenja in stereotipna pričakovanja okrepijo delovanje stresorjev in pospešijo razvoj izogrevosti, delovanje stresorjev in izogrevost pa povzročita negativno spremembo pedagoških pripravljenj in pričakovanj, predvsem tistih, ki izražajo odnos učiteljev do vedenja in motiviranosti učencev. Najpomembnejši povzročitelji stresa učiteljev so delovna obremenjenost (obseg, zahtevnost dela), dejavniki, povezani z vedenjem in motiviranostjo učencev (motenje pouka, neupoštevanje učiteljevih navodil, nemotiviranost učencev), dejavniki, povezani s šolskim sistemom (zmanjševanje učiteljeve avtonomije, podcenjevanje njegovega dela) Dobra polovica učiteljev je zmerno do visoko izogrevih, izogrevost je povezana predvsem z neugodno izražena dimenzijama osebna izpolnitev, čustvena izčrpanost. Depersonalizacija je neugodno izražena pri manj kot 1/4 učiteljev. Največjo dovzetnost za razvoj izogrevosti kažejo učitelji, ki so pogosto in močno delovno obremenjeni. Med skupinami učiteljev glede na spol, delovni staž in stopnjo poučevanja obstajajo manjše razlike v doživljanju stresorjev in izogrevosti ter v značilnostih pedagoških pripravljenj in pričakovanj. Učiteljice izražajo manj stereotipna pričakovanja, bolj optimistična, stresorje doživljajo bolj negativno kot učitelji.Z delovnim stažem naraščata optimističnost splošnih pričakovanj in negativno doživljanje tistih stresorjev, povezanih z odnosom in vedenjem staršev in učiteljevo delovno obremenjenostjo. Učitelji v oddelkih podaljšane bivanja doživljajo bolj negativno stresorje, povezane z odnosi s sodelavci, kot učitelji rednih oddelkov. Učitelji na nižji stopnji v primerjavi z učitelji na višji stopnji in podaljšanim bivanjem izražajo največ zaupanja do učencev, najmanj stereotipna pričakovanja, doživljajo najvišjo osebno izpolnitev ,nizko čustveno izčrpanost in depersonalizacijo .
Dernovšek Hafner Nataša	Zdravje nižje izobraženih delavcev	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1, apr. 2010, str. 139-156.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	vpogled v potrebe različnih ciljnih skupin delavcev, njihovih izobraževalnih potreb, pripravljenosti za spremembo življenjskega sloga, ipd, s poudarkom na skupini nižje izobraženih delavcev (mednarodna raziskava LEECH - low educated employees towards health)	N=402 delavci slovenskih podjetij (LJ, MB, KP, KR, CE); 1 skupina: izobrazba nižja od SŠ (nedokončana OŠ, poklicna); 2.skupina : izobrazba višja od SŠ (zaključena SŠ ali višja, zaključena visoka ali uni)	vprašalnik pripravljen za namene raziskave; osebno anketiranje	70% delavcev ocenjuje svoje zdravstveno stanje kot dobro - trend pogostejših kroničnih bolezni, nezgod pri sk. z najnižjo izobrazbo; nižje izobraženi stat. pomembno: ocenjujejo svoje znanje in spretnosti kot boljše od uradno pridobljene izobrazbe, se počasejše in težje učijo tuji jezikov, dela z računalnikom, manj jih izpopolnjuje svoje znanje; 68% ocenjuje svoje znanje o zdravju kot dobro ali zelo dobro, 55% si jih želi o skrbi za zdravje izvedeti več - pomembno več višje izobraženih, ki so bolj zdravstveno pismeni (boljše poznavanje terminov, škodljivosti določenih stvari), v večjem deležu sledijo info, povezanim z zdravjem; 55% se med opravljanjem dela navadno ne meni za svoje zdravje; 64% se trudi izvedeti, kako delati, da bi se izognili poškodbam, nesrečam, 43% se zelo ali precej strinja, da delo in pogoji za delo škodujejo njihovu zdravju - pomembno več zaposlenih z nižjo izobrazbo, 11% meni, da se splača upoštevati le varnostne in zdravstvene ukrepe, katerih kršitev se konča s kaznijo - pomembno več zaposlenih z nižjo izobrazbo; pridobivanje znanja o zdravju: nižje izobraženi raje tv, radio (višje izobraženi brošure, internet, predavanja), 56% želi o zdravju izvedeti več, najbolj aktualna tema za izobraževanje: 45% področje stresa na delovnem mestu, 40% gibanje, 40% preventivni pregledi; demotivacijski dejavnik ob izobraževanju za nižje izobražene: plačljivo izobraževanje, traja več kot 2 uri, preizkus znanja ob koncu izobraževanja, govor pred sk.udeležencev; 48% pričakuje od podjetja skrb za zdravje in varnost na višji ravni, 41% krilo stroške pregleda in zdravljenja pri specialistu, 34% oblikovanje čim manj stresnih razmer
Dernovšek Metka	Motiviranje zaposlenih z materialnimi in nematerialnimi oblikami nagajevanja	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Dolinar Petra, Jere Maja, Meško Gorazd, Podbregar Iztok, Eman Katja	Trpinčenje na delovnem mestu - zaznavanje, pojavnne oblike in odzivi	Revija za kriminalistiko in kriminologijo ISSN 0034-690X. - Letn. 61, št. 3 (jul.-sep. 2010), str. 272-285.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	preučevanje dinamike odnosov in oblik neustreznega vedenja na delovnem mestu v izbrani instituciji	N=51, zaposleni v instituciji (77% Ž)	anketni vprašalnik o oceni stanja na delovnem mestu	različne oblike trpinčenja na delovnem mestu: najpogostejše izmikanje stikom, odklonilne geste, ignoriranje, ogroževanje za hrbtom, kritiziranje dela; vzroki: slabo vodenje, velika mera stresa na del.mestu, omejena moč odločanja znotraj organizacije; pomembno vlogo pri reševanju problematike pripisujejo vodstvu in sindikatom; poz.mera zadovoljstva s sodelavci, neposredno nadrjenimi, delom in delovnimi pogoji (povpr. 3,6 na lestevici 1 zelo nezadovoljen - 5 zelo zadovoljen), povpr. Zadovoljni z možnostjo izobraževanja (2,9);
Drobnič Darja	Iz gorevanje kot poklicna bolezen	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Proučiti, kakšne so ocene o okoliščinah dela med varnostniki, kako pogosto so zaznani posamezni znaki izogrevanja, kateri preventivni ukrepi bi bili najboljši pred izogorelostjo	N= 98 varnostnikov: 212, 77M; Sintal, Kanja Protect, Agencija za varnost, Varnost MB, G7	anketni vprašalnik	OCENE OKOLIŠČIN DELA: visoko izraženi: občutek koristnosti, nadzor nad delom, pritiski na delu s strani nadrejenih/sodelavcev; delo je premalo plačano, zaposlitev ni varna (več kot 50% zaposlenih) ZNAKI IZGORELOSTI: cinizem, kronična utrujenost, preobremenjenost, depresivno počutje, občutek razdajanja za druge, razmišljanje o zamenjavi del. mesta OCENE O STOPNJI STRESA IN UKREPIH: zelo visoko občutenje stresa pri : nezadostno nagajevanje (premajhna plača) negotovost zaposlitve, nizko pri: pomanjkljivo strokovno znanje, neskladnost zahtev dela z vrednostnimi načeli; vsi anketiranci se strinjajo z uvedbo izboljšanja plače, pravičnejše stimulacije, nagajevanja, boljših odnosov, komunikacije s sodelavci; nihče ne podpira ukrepa, da bi sam kaj naredil (večja odgovornost) za manj stresno delovno mesto spol ni vplival na ocene občutkov izogorelosti; najbolj se strinjajo z ukrepom boljših odnosov s sodelavci na del. mestu psihofizično zdravje korelira z znaki izogorelosti
Fajmut Irma	Celostni pristop pri obvladovanju zdravstvenega abscentizma v Metalu Ravne	Zdravstveni abscentizem v Sloveniji / [urednik Damjan Kos. - Ljubljana : Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2010. - ISBN 978-961-6327-22-0. - Str. 128-131.	2010	samostojni strokovni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	DRUGO	obvladovanje zdravstvenega abscentizma v Metal Ravne	n= 970 zaposlenih, 821 moških, 149 žensk, povprečno starih 43,3 let.		Zdravstveni abscentizem v 10 letih (1999-2009) znaša med 5 in 6%. Celostni pristop k obvladovanju abscentizma zajema: sistematično permanentno spremljanje gibanja problematike abscentizma s poudarkom na preventivni dejavnosti za ohranjanje zdravja zaposlenih; pravočasno prepoznavanje neugodnih vplivov delovnega okolja na zdravje in delazmožnost zaposlenih, reagiranje v obdobju nastanka odsotnosti oziroma zdravljenja delavca, da ne pride do izgube delovne zmoglosti; izvajanje ukrepov, ki v širšem pomenu zagotavljajo zdravo in urejeno okolje, s poudarkom na izboljšanju delovnih pogojev ter ergonomsko urejanje delovnih mest, usklajenost z načrtovanimi investicijami v podjetju; poudarek skrbi za lastno zdravje in za zdravje vseh zaposlenih; skrb za dobro informiranost zaposlenih; preprečevanje poškodb na delu in analiza vzrokov, dosledno upoštevanje predpisov in navodil za varno delo s področja varnosti in zdravja pri delu (delodajalec in delavec); kultura podjetja; ustvarjanje dobre socialne klime, negovanje vrednot, pripadnosti podjetju, razreševanje stresnih situacij, konfliktov na delovnem mestu med nadrejenimi in med sodelavci, vključevanje zaposlenih v razreševanje problematike; sprotno spremljanje odsotnosti, razreševanje zadev z aktivno vlogo zaposlenega, ki zahtevajo hudo pomoč oz. sodelovanje v času medicinske rehabilitacije; delavec – podjetje: pravačasna pomoč podjetja in strokovnih služb posameznemu delavcu pri urejanju zapletenih postopkov v času zdravljenja oz. postopkov ocene delazmožnosti, saj na delih pogosto nastopajo specifični delovni pogoji, kot so: izmensko delo, delo ob nedeljah in praznikih, večje psihofizične zahteve delovnih mest glede na panogo dejavnosti, ipd.; timski interdisciplinarni pristop pri načrtovanju in nudenju strokovne pomoči posamezniku in podjetju z vključevanjem več strokovnjakov v smislu ustrezne rešitve zadev, načrtovanja strokovnih pristopov pri dolgotrajnih zahtevnih postopkih medicinske rehabilitacije, kakor tudi v primerih, ko je potrebno pridobiti več informacij o delu in delazmožnosti v postopku odločanja o delazmožnosti ali začasni zadržanosti z dela (podjetje, osebni zdravnik, pooblaščen zdravnik, imenovani zdravnik, izvedenci Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, specialisti, strokovne službe, ipd.); pomembnost človeških dejavnikov, ustvarjanje sproščene in dobre komunikacije, saj problematika abscentizma zadeva občutljive in ranljive skupine populacije zaposlenih; izobraževanje ob upoštevanju uspešnih projektov, lastnih in drugih, ipd., tradicionalni dolgotrajni ukrepi skrbi za zdravje sodelavcev; rekreativno zdravljenje, rekreacija, prehrana za zaposlene ipd.; vlaganja v zdrav način življenja za zaposlene za izboljšanje zdravja zaposlenih, ustvarjanje pogojev za družini prijazno podjetje, ipd.; spodbujanje izobraževanja, razvoja in motivacije zaposlenih, spodbujanje
Fidler Lara, Gorup Jana, Lahe Milica	Stres pri medicinskih sestrah v zdravstvenem domu in bolnišnici	Partnerstvo, znanje in razvoj na zdravstvenem področju / 2. študentska konferenca s področja zdravstvenih ved, Ljubljana, 8. 6. 2010. - V Ljubljani : Zdravstvena fakulteta, 2010. - ISBN 978-961-6808-15-6. - Str. 87-95	2010	znanstveni prispevek (KONF)	FAKULTETA	Ugotoviti najpogostejše vzroke, pokazatelje in ukrepe za preprečevanje stresa pri medicinskih sestrah	N= 80 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov (polovica iz zdravstvenega doma, polovica iz bolnišnice)	anketni vprašalnik	Glede pogostosti zaznavanja stresa ni razlik med zdrav. domom in bolnišnico- 57-66% anketiranih občasno zaznava stres na delovnem mestu. Vpliv stresa na psihično počutje je večji v bolnišnici (52% anketiranih) kot v zdravstvenem domu (33%). Glede delovne obremenjenosti so v bolnišnico bolj obremenjeni (775 anketiranih) kot v zdravstvenem domu (46% anketiranih).
Fišer Irena	Stres in izogorelost na delovnem mestu v hotelu Krim	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Fridman Andreja	Stres na delovnem mestu v podjetju Mercator d.d.	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri zaposlenih v Mercatorju	N=30 zaposleni v Mercatorju (60% SŠ)	anketni vprašalnik	skoraj vsi menijo, da stres vpliva na njihovo delo; večini zaposlitve pomeni plačo in varnost; 83% občuti posledice gospodarske krize - manjša plača, več dela za enako plačo; pri večini se telesni in vedenjski simptomi stresa pojavljajo občasno
Furlan Petra	Stres : simptomi, posledice in metode za njegovo obvladovanje	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 8, št. 34 (apr. 2010), str. 54-56.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Fužir Andreja	Abscentizem in fluktuacija v Splošni bolnišnici Slovenj Gradec : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Gerbec Mateja	Vpliv stresa na motivacijo in izogrevanje zaposlenih na Centru za socialno delo Cerknica	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Godec Tadeja	Stres pri delu komercialista in njegov vpliv na medosebne odnose	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Gomboc Nina	Vpliv stresa na delovnem mestu : vzroki stresa na delovnem mestu medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v enotah za intenzivno terapijo kirurških in internističnih strok	FDV	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Gorup Urška	Zadovoljstvo zaposlenih v gostinstvu	Dipl. delo višješolskega strokovnega programa	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Habjan Ana	Mobing kot posledica konfliktov na delovnem mestu	Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor	2010	diplomska naloga (bolonjska 2.stopnja)	FAKULTETA				
Huselja Adil	Policijska postaja kot temelj : stres, spremljevalec policijskega dela. 4	Revija obramba. - ISSN 0353-9628. - Letn. 42, [št.] 8 (aug. 2010), str. 26-29.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA	predstavitev organizacijskih in delovnih stresorjev pri policistih			
Huselja Adil	Stresnost delovnih mest : stres, spremljevalec policijskega dela. 7	Revija obramba ISSN: 0353-9628. - Letn. 42, [št.] 11 (nov. 2010), str. 26-28	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				
Huselja Adil	Kršitve JRM so močan stresor: stres, spremljevalec policijskega dela	Revija obramba ISSN: 0353-9628. - Letn. 42, [št.] 9 (sept. 2010), str. 29-32	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				
Huselja Adil	Organizacijski dejavniki pri nastanku stresa : stres: spremljevalec policijskega dela. 2.	Revija obramba ISSN: 0353-9628. - Letn. 42, št. 4 (apr. 2010), str. 55-57	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Huselja Adil	Stres policistov : spremljevalec policijskega stresa. 1.	Revija obramba ISSN: 0353-9628.- Letn. 42, št. 3 (mar. 2010), str. 45-48	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				
Hvala Cerkovnik Mojca, Bregar Branko	Supervizija - zaščita pred izogrevanjem na delovnem mestu	Kako zmanjšati stres in izogrevanje na delovnem mestu : zbornik prispevkov z recenzijo / [Seminar Sekcije medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v psihiatriji, Ljubljana, 12. november 2010]	2010	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIA				
Jakopič Danica, Piškur Silva	Vpliv zadovoljstva pri delu na gradnjo kariernih sider	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Jama Irena	Nas stres na delovnem mestu lahko privede do izgoreslosti	DOBA, Fakulteta	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Jan Božena	Zadovoljstvo zaposlenih na fakulteti X : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih na fakulteti x	N=18 redno zaposlenih na fakulteti X	anketni vprašalnik, globinski intervju	povprečno zadovoljstvo (ok. 2,5); pripadnost fakulteti, notranji odnosi, usposabljanje in izobraževanje, poznavanje pričakovani vodstvenega kadra ; najmanjše zadovoljstvo (2,2): nagajevanje (neustrezna stimulacija za večjo obremenjenost, nezadovoljstvo s plačo); najvišje splošno zadovoljstvo (2,8)
Janc Mojca	Absentizem in fluktuacija v poslovalnicah podjetja X d.o.o	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Javornik Tina	Komunikacija in stres pri managerjih : diplomska naloga	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ugotoviti stresogene dejavnike in povezavo med stresom in komunikacijo pri managerjih	N= 8 managerjev iz Savjsko-Šaleške doline, zaposlenih v družbah z omejeno odgovornostjo (d.o.o.), povprečno stari 46,5 let, imajo od 14-100 zaposlenih	intervju	5 managerjev od 8 je svoje delo ocenilo kot zelo stresno. Posledice stresa se kažejo kot nemotiviranost za delo, nezadovoljstvo zaposlenih, slabši delovni rezultati. Intervjuvanci menijo, da uporabljajo demokratični način komunikacije in da je ta uspešen pri preprečevanju stresnih situacij, saj spodbuja zaupanje in povezanost med ljudmi. Praktično vsi managerji se zavedajo posledic in vpliva negativne komunikacije na stresnost njihovega dela. Večina managerjev meni, da ne vejo dovolj o prepoznavanju in spopadanju s stresnimi situacijami in komunikacijskih veščinah, po drugi strani pa menijo, da je na voljo dovolj tovrstnih izobraževanj.
Jelen Metka	Povezanost vertikalnega komuniciranja in zadovoljstva pri delu v izbranim podjetju	Univ. v Mariboru, Fak. za logistiko Celje - Krško	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Jemec Maja	Zdravo poslovanje za zdravje in zadovoljstvo zaposlenih	HRM : strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu : = human resource management magazine ISSN: 1581-7628.- Letn. 8, št. 38 (nov. 2010), str. 78-79	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIJETJE				
Jere Maja, Dolinar Petra, Meško Gorazd	Mobbing - a case study	Social control of unconventional deviance / The Eight Biennial International Conference Policing in Central and Eastern Europe, Ljubljana, Slovenia, September 2010.	2010	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	Pregled situacije glede mobinga na delovnem mestu v Sloveniji, identificirati vzroke, posledice in možnosti preprečevanja mobinga.	N= 90 zaposlenih v organizaciji		Depresija je najpogostejša posledica mobinga. Najpogostejši vzroki mobinga so neustrezno vodenje in slabi odnosi med sodelavci. Preprečevanje mobinga je možno preko ozaveščanja zaposlenih in celotne družbe.
Jereb Janja	Motivacija zaposlenih v banki X : magistrsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2010	magistrska naloga (bolonjska 2. stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti razsežnosti potencialne fluktuacije v povezavi z motivacijskimi dejavniki, vezanimi tudi na obstoječi plačni sistem v banki	n= 202 zaposlena za nedoločen čas, 110 z VII stopnjo izobrazbe (55% vzorca), glede na število predhodnih zaposlitev, za 41% je bila to druga zaposlitev, za 34% pa tretja zaposlitev ali več, 80% jih ocenjuje, da pozna bistvene strategije banke		Zacca 77% zaposlenih se strategija banke vsaj delno sklada z njihovimi pričakovanji, 37% jih ima bruto plačo nad 2001 EUR, 25% 1001-1500EUR. Zadovoljstvo s sedanjo zaposlitvijo: 52% jih je sorazmerno do zelo zadovoljnih s svojo zaposlitvijo, 25% jih je nezadovoljnih. 44% zaposlenih ima plačo za do 30% višjo, kot bi jo imeli za enako delo v drugi banki, 27% jih ima nad 30% višjo plačo. V primeru boljše ponudbe bi jo 35% zaposlenih takoj sprejelo, 55% neodločenih. Dejavniki zadovoljstva pri delu: potencialni fluktuanti največji poudarek dajejo možnostim za napredovanje, višini plače, zadovoljstvu z delom, plači ob koncu koledarskega leta/ božičnici, priznavanju delovne uspešnosti na mesečni ravni, samostojnosti pri delu. 63% potencialnih fluktuantov ima do 15 let delovne dobe, od tega jih je 38% zaposlenih s VII. stopnjo izobrazbe ali več, in za banko predstavljajo največji kapital. 92% jih prejema del plače glede na delovno uspešnost/stimulacijo, ki znaša od 1 do 15% plače. 72% vseh anketirancev meni, da je sedanja stopnja stimulacije do 15% prenizka. 56% bi jih bilo pripravljenih vložiti dodatne delovne napore, če bi se njihova stimulacija zvečala na 16-25%. 63% anketirancev je mnenja, da jih njihov nadrejeni ne seznani z ocenami in merili za pridobitev delovne uspešnosti. Malo manj kot 70% jih meni, da jih nadrejeni osebno opozarja na napake pri opravljanju dela. Plačni sistem: 68% jih meni, da napredovanja ne odražajo dejanske delovne uspešnosti zaposlenega, da so ocene subjektivne in mestoma nepravilne (tako meni 35% zaposlenih). Zaposleni so relativno zadovoljni z delom, samostojnostjo pri delu, varnostjo zaposlitve, plačo, dodatnim pokojninskim zavarovanjem, nematerialnimi stimulacijami (počitniške kapacitete, restavracija, rekreacija, kulturne prestave, udeležba na seminarjih), in ugledom banke. Zaposleni predlagajo ponovno uvedbo nagrade guvernerja za uspešne zaposlene, nagrad za avtorske prispevke, za zaključene projekte, dobre poslovne odločitve, dodatek za povečan obseg dela, dodatek za preseganje stopnje izobrazbe, dodatek za stalnost. Želijo si tudi jasne individualnega kariernega programa, nadgradnje medosebnih odnosov, več seminarjev, bolj fleksibilen delovni čas, boljše plačana dežurstva, nadzora nad nadrejenimi pri uporabi in spoštovanju splošnih pravnih aktov banke.
Jerković Adrijana	Vpliv nočnega in izmenskega dela na človeški organizem	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Jokič Grozda	Mobbing na delovnem mestu	GEA College, Visoka šola za podjetništvo	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Jovanović Branka	Stres in njegov vpliv na komunikacijo v podjetju Hella Saturnus Slovenija d.o.o.	GEA College - Center višjih šol	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Jug Daniel	Vpliv materialno-tehničnih sredstev na delovne razmere in odnose pri delu policistov prometnikov	Fakulteta za varnostne vede, Ljubljana	2010	specialistična naloga	FAKULTETA				
Juren Gordana	Stres in delovno okolje	Fakulteta za socialno delo, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kacjan Žgajnar Katarina, Jevšnik Mojca	Občutek stresa zaradi hrupa na delovnem mestu	Kakovost in inovativnost v turizmu in gostinstvu [Elektronski vir] : zbornik prispevkov 2. mednarodne znanstveno-strokovne konference, Slovenija, Bled, 11.-12. 02. 2010	2010	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kadlinik Tomaž	Vpliv stresa in preobremenjenosti poklicnih voznikov na varnost v cestnem prometu	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati stresne dejavnike pri poklicnih voznikih tovornih vozil	N= 71 aktivnih poklicnih voznikov tovornih vozil v notranjem (32%) in mednarodnem prometu (67%, Italija, Avstrija, Nemčija, Francija, Nizozemska, Luksemburg, Belgija, Madžarska, Makedonija, Srbija) starih 20-60 let, povprečna starost 36,4 let, večinoma poklicna (IV.stopnja) izobrazba, povprečna delovna doba 16,5 let		56% voznikov v tujino prevozi povprečno na dan 601-800 km, 65% voznikov po državi opravi dnevno 201-400 km. 69% voznikov v službi preživi v povprečju več kot 18 ur dnevno. 56% voznikov, ki vozijo v tujino, je z doma odsojnih v povprečju 4-5 dni, 44% pa celo 6-7 dni. 77% voznikov, ki vozijo v tujino, in 87% domačih voznikov se drži uredbe in vozijo maksimalno 9 ur dnevno, izjemoma dvakrat tedensko po 10 ur. 66% voznikov meni, da se večinoma drži cestnoprometnih predpisov, z občasnimi prekršk, le 34% voznikov pa predpise vedno in dosledno upošteva. 71% voznikov ima postanek 2krat dnevno, 21% enkrat dnevno. Kljub temu ima 31% voznikov, ki vozijo v tujino, težave z utrujenostjo med vožnjo, 23% jih je zaradi utrujenosti že skoraj zapeljalo z vozišča in 8% jih je že zapeljalo z vozišča. Pri voznikih v Sloveniji jih 56% ne poroča o težavah z utrujenostjo. Aktivnosti poklicnih voznikov med odmori: 24% jih pokadi cigareto, gre na sprehod, krajši dremež. 69% anketiranih meni, da uživajo pretežno nezdravo, mastno hrano, 6% tistih, ki vozijo v tujino in 23% tistih po sloveniji se jih prehranjuje povsem nezdravo. 57% voznikov ima 3 obroke dnevno, 70% voznikov v tujino ima en tople obrok dnevno. Vozniki po Sloveniji podobno kot vozniki v tujino ocenjujejo stresnost svojega dela: občasno ali vedno je pod stresom 62% voznikov v tujino in 65% voznikov v Sloveniji. 39% voznikov po Sloveniji se počuti pod stresom vsak dan, najpogosteje zaradi časovnih omejitev (30%), strahu pred policijo (20%), delovne razmere (vročina v kabini, vožnja ponoči, ob slabem vremenu, premalo počitka). Posledice stresnega dela utrujenost (55%), težave s spanjem (32%), prebavne težave (25%). Ocena samopodobe pri voznikih: odločnost in samozavest (45%), zaupanje sebi in v lastne sposobnosti (52%). Glede odnosa s policisti: 58% voznikov meni, da svoje delo opravljajo korektno, a so tudi že imeli slabe izkušnje z njimi.
Kanjuro Mrčela Aleksandra, Kržiková Alena, Nagy Beata	Enakost spolov na trgih delovne sile v Republiki Češki, na Madžarskem in v Sloveniji v obdobju gospodarske tranzicije in pristopa k Evropski uniji	Teorija in praksa. - ISSN 0040-3598 Letn. 47, št. 4 (jul.-avg. 2010), str. 646-670.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	analiza podobnosti in razlik v postsocialističnem obdobju gospodarske tranzicije in pristopa k EU (2000-2005) v treh državah (Češka, Madžarska, Slovenija) s stališča enakosti spolov na trgu delovne sile		analiza glede na tri dejavnike: 1)spremembe na trgih delovne sile; 2)obstoječih mehanizmov usklajevanja plačanega dela in družine; 3)sprememb institucionalnega okvira in politik zaposlovanja v obdobju pristopa k EU	SLOVENIJA: 2000-2005 povečanje stopnje zaposlenosti tako za moške kot za ženske (presejala povprečje 25 EU držav); razlika po stopnji zaposlenosti po spolu leta 2005 9,1%; samo 12,5% žensk zaposlenih za skrajšani delovni čas; med prvim valom prestrukturiranja (začetek 90ih) službo izgubilo več koških kot žensk, sredi 90ih začela brezposlenost pri ženskah naraščati (2006: M-4,5%; Ž - 6,9%); spolna vrzel v plačah v SLO med najnižji v EU (2007, 8%); prevladujoča prisotnost zaposlenih v družini neprijetnih oblik zaposlovanja in dela (večje delovne obremenitve, negotovost zaposlitve) in manjšega obsega prožnih oblik dela in zaposlovanja; 2005 27% zaplavitel za skrajšani delovni čas (več Ž), pogodbo za določen čas, samozaposleni (več M); višja zaposlenost mater v primerjavi z ženskami brez otrok (razlaga: korelacija z dolžino starševskega dopusta, pomen plačane zaposlitve za ženske, (ne)zadostnost institucij otroškega varstva, pogoji na trgu delovne sile omogočajo hitro vrnitev, spolna pogodba); večina žensk ostane doma 1 leto (polno nadomestilo), vrnitev s polnim delovnim časom, večina očetov koristi del očetovskega dopusta, ki je polno plačan (ne drugega ne polno plačanega dela), niso enakovredno vključeni v druge oblike starševskega dopusta in skrbi za otroke; ženske pogosteje kot moški navajajo neg. izkušnje, povezane s starševskim dopustom in težave pri iskanju zaposlitve zaradi (potencialnega) materinstva; zakoni izboljšali zakonsko osnovo za enakost spolov pri delu in zaposlovanju: Zakon o enakih možnostih za ženske in moške, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Resolucija o Nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških & delo Urada za enake možnosti, aktivna politika zaposlovanja iz smernic evropske komisije; od 2000 do 2006 kontinuiteta in postopni razvoj programov, namenjenim ženskam v politikah zaposlovanja; pri politikah zaposlovanja manjka sistematičen, celovit pristop k zaznavanju in reševanju neenakosti spolov na trgu delovne sile: študije kažejo, da so v postsocialističnih državah zelo razširjene neg. oblike prožnosti, ki jih spremljajo kultura dolgih delavnikov, visoka st. sprejetosti nelegalnih oblik dela (neplačano nadurno delo, uradno izplačevanje min plač, neuradno izplačevanje drugega dela plače, nelegalno zaposlovanje priseljencev)
Kecanović Bećir	Varstvo pred mobingom – danajsko darilo delavstvu?	PP. - ISSN 0352-0730. - Leto 29, št. 18 (6. maj 2010), str. 18-19.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZALOŽBA				
Keršič Veingerl Iris, Portenšlager Ines (ur)	Zdravje in obremenjenost na delovnem mestu, Maribor, 10. september 2010 : samo za interno uporabo	Ljubljana) : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, Sekcija medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v medicini dela, prometa in športa, 2010	2010	strokovni prispevek (ZBORNIK nerecenziranih)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIJA				
Kimovec Tamara	Mobbing in varstvo duševne integritete zaposlenih oseb	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje mobinga v različnih delovnih organizacijah v občini Črnomelj	N=100, zaposleni v različnih organizacijah v občini Črnomelj (66% SŠ)	anketni vprašalnik	skoraj vsi že slišali za mobing - največ sodelavci, prijatelji, internet; 80% zadovoljnih z delom, odnosi pri delu; k slabemu vzdušju najbolj pripomore: zavist, podtikanje, tožarjenje nadrejenemu oz. prilizovanje; 2/3 meni, da zaposleni v organizaciji niso dovolj seznanjeni z mobingom - v 30% oseb v organizaciji na katero se lahko obrnejo v primeru mobinga; 1/3 priča mobingu - največkrat zmerjanje, ponižanje; 14% žrtve mobinga: največkrat s strani nadrejenega, zaupali sodelavcem, prijatelju; vpliv: nezadovoljstvo, slaba motivacija; spoprijemanje: šport, pogovor
Klančar Marko	Motivacija in zadovoljstvo delavcev na delovnem mestu	Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Klants Tea= Klančar Lea	Mobing na delovnem mestu	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost mobinga v mlekarji	n= 85 zaposlenih v slovenski mlekarji, 58% žensk, 56% zaposlenih starih 26-45 let, polovica s SŠ izobrazbo		V podjetju prevladuje dobra komunikacija med zaposlenimi, vendar tudi tekmovalnost, in občasna konfliktnost. Zaposleni menijo, da ni prisotnih mobing dejanj v njihovi organizaciji (dodeljevanje neprimernih delovnih nalog, norčevanje, posmehovanje). Zaposleni menijo, da je najpogostejši vzrok za nastanek mobinga neprimerna komunikacija in nizke moralne vrline posameznika. 60% jih meni, da bi bili bolj varni, če bi bila zaščita pred mobingom zakonsko urejena. 54% jih meni, da bi njihova organizacija ukrepala proti storilcem mobinga.
Klinc Urška	Povezava med organizacijsko klimo in fluktuacijo : zaključna projektna naloga	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje organizacijske klime in fluktuacije v maloprodaji	N=80 zaposlenih v maloprodaji (2 poslovalnici)	anketni vprašalnik o zadovoljstvu (lestvica 1-4), analiza podatkov o fluktuaciji 2007-2009	FLUKTUACIJA: upad fluktuacije od 2007-2009 (najbolj izrazita 2007 v poslovalnici A zaradi organizacijskih sprememb - zmanjšanje števila zaposlenih v poslovalnicah in premostitev v drug sektorje.); ZADOVOLJSTVO: nižje v poslovalnici B - na vseh dimenzijah nekoliko več kot 2 (najnižje plača 1,9; pohvala 2,1; najvišje delovni pogoji 2,4), v poslovalnici A višje zadovoljstvo - na vseh dimenzijah okoli 3 (najvišje sodelavci 3,5; najnižje pohvale za delo in plača 2,5)
Klobčaver Nataša	Perspektiva razvoja 32. vojaško teritorialnega poveljstva in umeščenost v lokalno skupnost : specialistično delo	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo, Specialistični študij menedžmenta v socialnem delu	2010	specialistična naloga	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Knafelc Klavdija	Stres pri medicinskih sestrah v enoti intenzivne terapije	Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti ali so medicinske sestre na Kliničnem oddelku za kirurgijo srca in ožilja v enoti intenzivne terapije in nege pod stresom, kaj jim predstavlja največji stres in kako se spopadajo z njim	N=50, medicinske sestre na Kliničnem oddelku za kirurgijo srca in ožilja v enoti intenzivne terapije	anketni vprašalnik	58% ima pogosto premalo časa za čustvene potrebe pacientov, polovico količina dela pogosto popolnoma izčrpa, ostale včasih; nikoli oz. včasih v stresu zaradi konfliktov z zdravniki in nadrejenimi/nevarnosti pri opravljanju dela; 44% pogosto stresnost pri usklajevanju dela in privatnega življenja, 80% največja obremenitev delovni urnik, 76% občutek, da obvladujejo stres; 98% več pozornosti bi bilo potrebno nameniti spopadanju s stresom na delovnem mestu; načini spopadanja s stresom: 35% šport, 30% sprehod, 20% pogovor s partnerjem; predlogi za izboljšave: 35% izboljšanje urnika, več kadra, več prostih dni oz. vikendov (manj nadur)
Kobal Nadja	Vpliv stresa na tehnično oseboje v šoli	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preučevanje stresa pri tehničnem oseboju v šoli	čistilka, knjižničar, računovodja, poslovni sekretar, hišnik	intervju	najpogostejši dejavniki stresa: preobremenjenost, časovni pritiski in roki, neustrezna komunikacija in pretok informacij, nejasnost vlog in delovnih nalog; del težav glede obveščenosti bi rešili redni sestanki
Kocmur Marga, Bilban Marjan	Delazmožnost ob čustvenih motnjah = Ability to work in cases of affective disorders	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1 (apr. 2010), str. 39-46.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Korenjak Jernej	Stres, izgorelost pri delu in športna aktivnost pri zaposlenih v Slovenski vojski	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2010	diplomska naloga	FAKULTETA	raziskovanje stresa, izgorelosti pri delu in športne aktivnosti pri zaposlenih v Slovenski vojski	N=122 pripadnikov SV		dejavniki največjega stresa: dejavniki povezani z vodenjem organizacije; spoprijemanje s stresom: reševanje problemov, logična analiza; več kot polovica ne kaže znakov izgorelosti, med tistimi z znaki izgorelosti več kot tretjina povišano čustveno izčrpanost; pomembne razlike v strategijah spoprijemanja s stresom, izgorelosti in zadovoljstvom z življenjem pri vojakih, častnikih in podčastnikih; dlje zaposleni pomembno več uporabljajo strategiji logična analiza in reševanje problemov; zaposleni bolj naklonjeni športu pogosteje uporabljajo: pozitivno oceno, iskanje podpore, sprejemanje, iskanje alternativnih nadomestil; zaposlenih, ki so v zadnjem času doživeli več stresnih dejavnikov več znakov kronične utrujenosti, nižje blagostanje, cinizem, dehumanizirana zaznava sodelavcev, več sprejemanja in sproščanja negativnih emocij; zaposleni, ki so bolj zadovoljni z delom pogosteje: poskus razumevanja stresorja, mentalna priprava na stresor in posledice, neposredno ukvarjanja s problemom,
Kos Damjan	Zdravstveni absentizem v Sloveniji : zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij	Ljubljana : Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2010	2010	monografska publikacija	DRUGO				ABSENTIZEM: v slo letno 10 do 11 mio izgubljenih delovnih dni; razlike po regijah; od 2002 do 2009 se zmanjšuje % izgubljenih delovnih dni (% v breme ZZS ostaja podoben, zmanjšuje se % v breme delodajalca); v breme ZZS: največje število primerov nega druž.člana, največ izgubljenih dni zaradi bolezni in poškodb izven dela; v breme delodajalca: po številu primerov in izgubljenih delovnih dni bolezni in poškodbe izven dela; Vzroki odsotnosti: bolezni mišično-kostnega sistema, poškodbe in zasturpivne izven dela, poškodbe in zasturpivne pri delu, bolezni dihal, vedenjske in duševne motnje
Kovač Lidija	Stres in izgorelost zaposlenih na delovnem mestu [Elektronski vir] : primer Psihiatrične klinike Ljubljana	Fakulteta za socialno delo, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA			(visokošolska)	
Kovač Marina	Motiviranost in nagajevanje zaposlenih v trgovskem podjetju	GEA College, Fakulteta za podjetništvo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kovač Polonca	Analiza rezultatov ankete o zadovoljstvu zaposlenih pri delu na Fakulteti za upravo	Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo,	2010	končno poročilo o rezultatih raziskav	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih pri delu na Fakulteti za upravo	N=46 (63% vseh, ki so polno zaposleni na fakulteti za Upravo), polovica pedagoških delavcev in polovica strokovno-tehničnih; 62% nedoločen čas, 38% določen čas	anketni vprašalnik; lestvica 1-6	pri večini odgovorov ni statistično pomembnih razlik med tistimi, ki so zaposleni za določen čas in tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas; povprečne ocene pri posameznih vprašanih najpogosteje med 3,6 in 4,3; zaposleni na splošno najbolj zadovoljni s svojim delom in najmanj s fakulteto kot celoto / NAJVIŠJE OCENE: jasnost ciljev in možnost razvoja pri delu (4,5), samostojnost in ustvarjalnost pri delu (4,9), predanost fakulteti (5,3), možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (5,4), varnost zaposlitve (4,8); NAJNIŽJE OCENE: pogovori z neposredno vodjo o rezultatih in organizaciji dela ter načrtovanju posameznikovega poklicnega razvoja (3,4), priznanja s strani neposredno nadrejenega ob dobro opravljenem delu (3,7), timsko delo pri pedagoških delavcih namesto tekmovalnosti (3,6); enakomerno in smotno porazdeljene naloge med posameznimi enotami na fakulteti (3,8), zadovoljstvo nepedagoških zaposlenih z delovanjem vodstva (3,5), plača in kariera kot motiv za zadovoljstvo pri delu (3,5), ustreznost razmerja med obsegom pedagoškega, raziskovalnega in upravljalkega dela (3,3), preobremenjenost pedagoških delavcev z administrativnimi opravili (5), razbremenitev pedagoških delavcev v primeru, da se pričakuje večjo vključevanje v svetovno dejavnost in projekte; 80% ponosnih, da so zaposleni na fakulteti - tisti, ki niso ponosni so razočarani nad timskim vzdušjem, vodstvom fakultete in nad tem, da ne morejo vplivati na sporna vprašanja in rešitve povezane z delovno situacijo; najpomembnejši motivi pri delu: delo s študenti (4,5), dobri medsebojni odnosi (4,1), stopnja zahtevnosti dela (4,2);
Kovše Matic	Komunikacija in stres pri delu socialnih delavcev	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Kozina Katarina	Stres kot posledica zaviranja motivacije	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa v izbranih podjetjih	N=30 zaposlenih iz podjetja Riko hiše (uprava, proizvodnja), N=30 zaposleni v Telekomu Slovenije (tehnična služba)	anketni vprašalnik	večina zaposlenih zadovoljnih, motivira jih: odgovornost za rezultate dela in povratna informacija o izvedbi dela, pohvala nadrejenega; dejavniki stresa: slaba komunikacija na vseh nivojih organizacije, pomanjkanje organiziranosti, slabše delovne razmere, izčrpavanje delavcev spoprijemanje s stresom: najpogosteje telesna aktivnost; večina se strinja ali delno strinja, da zaviranje motivacije povzroča zaposlenim stres
Kožuh Polona	Dejavniki stresa srednjega managementa	Univ. na Primorskem, Fak. za management	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	identificirati najpogostejše stresorje srednjega managementa in ugotoviti, ali so bolj povezani z delom ali odnosi	n= 58 srednjih managerjev, zaposlenih v trgovski dejavnosti na debelo v ljubljanski regiji, 30 žensk, 28 moških, večina starih 26-45 let, z VŠ ali UNI izobrazbo		67% managerjev je povečini zadovoljnih z delom, 48% jih ocenjuje svoje delo kot srednje stresno. V povprečju najbolj stresogeno delujejo stresorji, vezani na delo managerja: občutek preobremenjenosti, biti posrednik med glavnim vodstvom in delavci, ocenjevanje storilnosti, površnost podrejenih pri delu. med stresogenimi dejavniki, vezanimi na odnose, najbolj stresogeno delujejo: pomanjkanje medsebojnega sodelovanja/spodbujanja s strani sodelavcev, medosebni konflikti, kritike vodstva glede strokovnosti dela. Pri stresorjih, vezanih na organizacijsko kulturo in klimo, izstopajo: stil vodenja, organizacija dela v podjetju, avtoriteta vrhnjega managementa, slaba motiviranost za delo. managerji so bolj pod stresom zaradi dejavnikov, vezanih na odnose in organizacijsko klimo, v primerjavi z dejavniki dela. Najbolj izrazit simptom stresa je utrujenost in pomanjkanje energije.Strategije spoprijemanja s stresom (med 70-80% zaposlenih): rekreacija, prijatelji.
Kralj Janez	Prepoznavanje in spoprijemanje s stresom na delovnem mestu	DOBA, Visoka poslovna šola	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Kramer Samo	Mobing kot orodje managerjev - izziv ali breme	Poslovne strategije in izzivi sodobnega sveta / 2. mednarodna poslovna konferenca, Celje, 20. maj 2010. - Celje : Poslovno-komercialna šola, 2010. - ISBN 978-961-6542-29-6. - Str.448-454.	2010	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	analiza mobinga v proizvodnih podjetjih	N=70, zaposleni v treh proizvodnih podjetjih	anketni vprašalnik	22% meni, da je v proizvodnji problematično slabo odločanje vodstva.; 60% je bilo prisotnih, ko je nadrejeni izvajal mobing nad njihovim sodelavcem, 27% je bilo žrtve mobinga; 30% meni, da vodstvo neustrezno ocenjuje njihovo delo

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Kramer Samo, Polona Levar	Konformistični management breme ali izliv sodobnega časa	Poslovne strategije in izzivi sodobnega sveta / 2. mednarodna poslovna konferenca, Celje, 20. maj 2010. - Celje : Poslovno-komercialna šola, 2010. - ISBN 978-961-6542-29-6. - Str.455-461.	2010	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	analiza konformizma v slo managementu na podlagi rezultatov Zmednarodnih raziskav 1)ocenjevanje individualnih managerskih veščin - primerjalna študija AVT, NEM, SUI, SLO (raziskavo izvedla Švicarska organizacija IMDE); 2) ref. Korošak in Novak, 2007, Hladni slovenski management, Manager , dec., št.3, str.38; 3) Kovac Roesenauer, Romana, 2007, Glavni direktorji zaslužijo, Manager, dec., št.3, str.10	N=250 managerjev iz SLO, komb.vzorec 250 managerjev iz AVT, NEM, SUI		1) slo managerji od tujih boljši pri opravljanju nadora in vrednotenju rezultatov ter delegiranju; 2) slo managerji pomanjkanje voditeljskih veščin, višje ocene od ostalih pri želji po boljšem zaslužku in opravljanju nadzora (za 1 - 1,5 točk nižje povprečje pri: timska usmerjenost, konstruktivno ravnanje z napakami drugih, odnos do lastnih napak, sprejemanje tveganja, izražanje čustev, pozornost za nebesedno komunikacijo, cenjenje sposobnosti in dosežkov drugih, spos.uveljavljanja, odprtost za novosti, vsestranskost, strpnost do drugačnosti; višina povprečja managerskih plač (6.v regiji - za Rusijo, AVT, MADŽ, ČEŠ, UKR); 3) povprečne plače dosegajo 35% povprečnih plač glavnih direktorjev (razlika v drugih državah, npr. AVT, manjša)
Kranjec Tina	Stres in organizacijska kultura kot družbeno-kulturna dejavnika v podjetništvu	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Oddelek za etnologijo in kulturno antropologijo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Krapež Samanta	Stres na delovnem mestu v proizvodni organizaciji : diplomsko delo univerzitetnega programa	Fak. za upravo, LJ	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje stresa na delovnem mestu v proizvodni organizaciji	N= 50, zaposleni v podjetju Iskra avtoelektrika	anketni vprašalnik	44% rad opravljam delo; 48% delo opravljam, ker ga moram; 70% delo je stresno; cca. 40% stresne situacije doživlja pogosto, cca 40% pa redko; 34% stres zelo vpliva na družinsko življenje, 52% ne vpliva; največji stres: prenika plača (3,7), slabi medsebojni odnosi (3,6), pomanjkanje informacij (3,6), strah pred izgubo službe (3,5), slabi delovni pogoji (3,4), preobremenjenost (3,4); vpliv stresa na delovno učinkovitost: 44% težja koncentracija, 28% porabim več časa za opravljanje dela; najpogostejši simptomi, kadar doživljam stres: 36% vedno fizična izčrpanost, 24% vedno nemožnost uživanja v lepih stvareh; spoprijemanje s stresom: 38% vedno pogovor s sodelavcem, 72% nikoli ne posežem po alkoholu in cigaretah, 86% nikoli ne poiščem strokovne pomoči; organizacijski ukrepi: 48% nikoli v primeru težav ne nudi pomoči, 36% nikoli ne porazdeljuje dela med zaposlene, 32% se nikoli netrudi, da bi bilo negotovosti čim manj, 30% nikoli ne nagraduje; 40% vedno skrbi za varno delovno mesto; razmišljanje o zamenjavi delovnega mesta: 36% pogosto, 40% občasno
Kravanja Andreja	Organizacija dela in delovne klime v pisarni	Leila, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Krnjak Julija	Motivacija in zadovoljstvo z življenjem pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2010	diplomska naloga	FAKULTETA	razlika v motivaciji in zadovoljstvu z življenjem pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju	N=153 zaposlenih v zasebnem sektorju, N=116 zaposlenih v javnem sektorju	vprašalnik zunanje in notranje delovne motivacije, Lestvica zadovoljstva z življenjem	pri vseh zaposlenih najbolj izražena notranja motivacija, med sektorjema ni pomembnih razlik v nobenem tipu motivacije; med vodji v zasebnem in javnem sektorju ni razlik. motivaciji in zadovoljstvu z življenjem; poz.povezanost med avtonomno motivacijo in zadovoljstvom z življenjem ter med indeksom delovne samodoločenosti in zadovoljstvom z življenjem; poz.povezanost med zunanji oblikami motivacije in zadovoljstvom z življenjem
Krupič Edisa	Mobbing v delovnem razmerju	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Kukec-Karanović Tanja	Stres v Upravi za javna plačila	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa v Upravi RS za javna plačila			
Kunstelj Gregor	Pravice učitelja in stres	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Razredni pouk	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti seznanjenost učiteljev z njihovimi pravicami, ugotoviti povezavo med poznavanjem svojih pravic in izraženo stopnjo dejavnikov stresa	N= 124 učiteljic podeželskih in mestnih OŠ, 68 podeželskih šol in 56 mestnih šol, M delovna doba= 13,7 let	vprašalnik o pravicah učiteljev, lestvica trditve o stresu (povzeta po Youngs 2001)	Seznanjenost z učiteljevimi pravicami-frekvence: povprečno je posamezna učiteljica navedla 4,18 različnih učiteljevih pravic (od več kot 30 pripadajočih pravic po Deklaraciji o človekovih pravicah) dejavniki stresa: nenehno prilagajanje novim določilom, pravilom, predpisom, izobraževanje o novih učnih gradivih in načrtih, pogosto nepotrebno vmešavanje staršev v učiteljevo delo nakazan trend negativne povezanosti med poznavanjem učiteljevih pravic in stopnjo stresa (boljše poznavanje- manj prisotni dejavniki stresa)
Kutnar Saša	Povezava med osebnostjo in stresom na delovnem mestu računovodji	EF	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Lah Jurij	Stres pri delu učitelja	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	dejavniki stresa pri delu učiteljev na različnih stopnjah poučevanja	N=46 učiteljev OŠ, N=37 učiteljev SŠ, N=21 učitelj na višji strokovni šoli (cca 70%ž, 70% uni izbor)	anketni vprašalnik	DOŽIVLJANJE STRESA: polovica občasno, polovica pogosto; se ne razlikuje pomembno pol izobraževalnih stopnjah; DEJAVNIKI STRESA: večina nikoli ali redko doživlja stres zaradi značilnosti dela, odnosov z učenci, sodelavci, starši, organizacijo dela (2/3 pogosto: prehitro tempo dela; SIMPTOMI STRESA: večina jih doživlja nikoli ali redko; SPOPRUEMANJE: pogosto pogovor s sodelavcem, prijateljem, partnerjem, večina ni imela usposabljanja za spoprijemanje v okviru institucije
Lamovšek Andreja	Stres na delovnem mestu zdravstvenega administratorja na internistični prvi pomoči v Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana	Leila, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Lampe Rok	Pravica do enakopravnosti in prepoved diskriminacije	Dignitas : revija za človekove pravice : = the Slovenian journal of human rights ISSN: 1408-9653.- 47/48 (2010), Str. 47-93	2010	znanstveni prispevek (KRATKI)	FAKULTETA				
Lavrič Zdravko	Izgorelost na delovnem mestu	Nova proga : glasilo Slovenskih železnic ISSN: C500-0017 ; 1408-3728 (Okt. 2010).- str. 8-9	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				
Lavrič Zdravko	Promocija zdravia za zmanjševanje absenzizma : preobremenjenost in stres na delovnem mestu	Nova proga. - ISSN 1408-3728. - (Sep.)2010), str. 8-9.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	DRUGO	Ugotoviti stresne dejavnike za vodje Slovenskih železnic , priprava izobraževalnega programa za zaposlene	N= 63 vodij , 21 žensk, 42 moških, starih 30-60 let		2/3 vprašanih meni, da ima premalo znanja o prepoznavanju, obvladovanju in zmanjševanju stresa na delovnem mestu, pogrešajo tudi znanja o obvladovanju konfliktov . Polovica vodij opaža znake zlorabe psihoaktivnih snovi na delovnem mestu pri podrejenih, 2/3 podrejenih se zateka v absenzitem. 1/3 vodij ne naredi nič za zdravje na delovnem mestu (prehrana, gibanje). Dejavniki stresa so: za 58% vprašanih slaba organizacija dela, za 44% pa hiter tempo in časovni pritiski. Ostali dejavniki so: pomanjkanje informacij, nepoznavanje svoje vloge, napeti odnosi s sodelavci, nejasne delovne zahteve nadrejenih, premajhno upoštevanje sposobnosti.
Lavrič Zdravko	Stres na delovnem mestu	Nova proga : glasilo Slovenskih železnic ISSN: C500-0017 ; 1408-3728 (jan-feb 2010).- str. 13-15	2010	strokovni prispevek	ZALOŽBA				
Lavtar Tamara	Absenzitem in fluktuacija v podjetju Lotrič d.o.o.	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Leban Urška	Pravni vidiki preprečevanja absentizma in prezentizma na delovnem mestu	Management, izobraževanje in turizem [Elektronski vir] : družbena odgovornost za trajnostni razvoj : 2. znanstvena konferenca z mednarodno udeležbo, 21.-22. oktober 2010, Portorož : zbornik referatov	2010	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	FAKULTETA				
Lesjak Tadeja	Vloga specialnega pedagoga pri premagovanju stresa učiteljev	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Defektologija	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti stopnjo stresa pri osnovnošolskih učiteljih glede na delovno dobo in triado, v kateri poučujejo ugotoviti učiteljevo zaznavo učinkovitosti dela socialnega pedagoga in defektologa	N= 175 učiteljev 13 osnovnih šol (Štajerska), večina starih od 43 do 51 let	anketni vprašalnik	Učitelji z daljšo delovno dobo (nad 11 let) menijo, da je bilo delo v preteklosti manj stresno, predvsem zaradi drugačnih značilnosti učencev in staršev, in manj administrativnega dela Učitelji se ne razlikujejo po stopnji stresa glede na triado (1.,2.,3.), v kateri poučujejo; 55% učiteljev ocenjuje svoje delo kot srednje stresno Učitelji z nad 15 let delovne dobe bolj zaupajo v učinkovitost dela socialnega pedagoga in defektologa kot tisti z nižjo delovno dobo
Leskovec Sandra	Prisotnost mobbinga med zaposlenimi v Sloveniji	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Leskovic Ljiljana, Vuković Goran	Psihične obremenitve na delovnem mestu in načini soočanja z njimi v domovih za starejše občane	Ti=Človek in organizacija [Elektronski vir] : zbornik 29. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti = People and organization : proceedings of the 29th International Conference on Organizational Science Development. - Str. 777-783	2010	konferenčni zbornik	FAKULTETA				psihične obremenitve zaposlenih v zdravstveni negi, delovne razmere, soočanje s spremenjenimi pogoji dela, povezanost psihosomatskih obolenj z izgovarjanjem
Likar klemen	Vpliv delovnega okolja na življenjski slog zdravstveno negovalnega osebja v psihiatrični zdravstveni negi	Univ. na Primorskem, Visoka šola za zdravstvo Izola	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analizirati dejavnike delovnega okolja in zadovoljstvo pri delu pri zdravstvenem negovalnem osebju	N= 78 zaposlenih- zdravstveno negovalno osebje iz Psihiatrične bolnišnice Idrija (80) in Vojnik 867), 71% žensk, starih 31-40 let ali 41-50 let, 56% z izobrazbo zdravstvenega tehnika, 42% vzorca nad 20 let delovne dobe		85% zaposlenih ocenjuje svoje delovno okolje kot dobro. 54% jih ocenjuje, da delovno okolje dobro vpliva na njihov življenjski slog. 68% jih meni, da imajo med delovnim časom dovolj časa za malico/počitek. 82% jih je nezadovoljnih s svojo plačo. Kot najbolj obremenjujoče situacije na delovnem mestu navajajo: delo v izmenah, nadure, delo ob nedeljah/praznikih (33%), slabi medosebni odnosi (24%). 58% jih meni, da jih sodelavci motivirajo pri delu, 75% jih meni, da dobivajo premalo pohval za dobro opravljeno delo. 82% jih je pogosto izpostavljenih stresu na delovnem mestu. Manj kot desetina zaposlenih nima težav pri obvladovanju stresa na delovnem mestu, čeprav jih kar 73% pozna strategije za preprečevanje/obvladovanje stresa. 53% niso dostopna izobraževanja o obvladovanju stresa. 42% jih ni navedlo, kako obvladujejo stres, ostali : sprehodi, druženje, šport. 77% zaposlenih ocenjuje svoje zdravstveno stanje kot dobro/ odlično. 84% zaposlenih so v primeru bolniške bili odsotni največ 14 dni. Večina ne uživa alko pijač , 36% jih kadi, večina se jih redno prehranjuje. 86% jih nikoli ni poskusilo katero od prepovedanih drog.
Lojen Nataša	Vodja kot ustvarjalec razpoloženja : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti dejavnike stresa in zadovoljstvo z vodenjem pri zaposlenih	N=35 naključno izbrani zaposleni	anketni vprašalnik	polovica meni, da vodja vpliva na uspešnost podjetja; na delovnem mestu najbolj motivira osebni dohodek, nagrade in pohvale za delovno uspešnost; zaposleni najmanj zadovoljni s plačo; dela večina ne opisuje kot stresnega; najpogostejši dejavnik stresa problematiziranost; najpogostejše posledice: težave s koncentracijo, počasnejše odločanje; sproščanje: druženje, rekreacija
Lubaj Tim	Premagovanje stresa v organizacijah	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Lušina Alice	Mobing v hotelskih podjetjih na Slovenski obali	Univ. na Primorskem, Fak. za turistične študije, Turistica	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Prepoznavanje in prisotnost mobinga v hotelih na slovenski obali	N= 85 zaposlenih, 41 moških, 44 žensk, povprečna starost 32 let, 24 maserjev, 31 receptorjev, 29 zaposlenih v restavraciji, v slovenskih hotelih od Pirana do Kopra	anketni vprašalnik	Približno polovica zaposlenih meni, da pozna pojem mobinga (receptorji ga bolj poznajo kot maserji), večina misli, da so oblike mobinga verbalne grožnje/pritisli s strani delodajalca, sodelavcev, načrtno ustrahovanje, najpogostejše navajanje motiv pa je želja po prevzemu položaja. Le 5% jih meni, da so že doživeli mobing na delovnem mestu v huji obliki. Polovica ne ve, kje bi poiskala pomoč v primeru mobinga. Tretjina bi težave z mobingom reševala po pravni poti, tretjina med prijatelji/zaupniki, malo manj kot tretjina pa bi odpovedala delovno razmerje. Malo manj kot polovica jih meni, da se zaveda možnih posledic mobinga, večina ne pozna preventivnih dejavnosti proti mobingu. Približno tretjina zaposlenih meni, da je mobing pogost pojav na njihovem delovnem mestu in se jih počuti kot žrtev nasilja, še posebno zaposleni v restavraciji, najmanj pa maserji.
Mahkovec Špela	Stres pri učiteljih razredne stopnje	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Razredni pouk	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti stopnjo stresa pri učiteljih razredne stopnje, načine soočanja s stresom	N= 100 učitelj razredne stopnje	anketni vprašalnik, intervju s splošno zdravnico	Najpogostejše posledice stresa pri učiteljih: utrujenost in motnje spanja (vedenjski simptomi; pri 72% učiteljic, kadar so pod stresom) doživljanje stresa trenutno: 58%-64% učiteljic vsaj nekoliko pod stresom v šoli, tudi v zadnjem letu jih je bilo 64% pod stresom; v zadnjih nekaj letih 75% učiteljic vsaj nekoliko pod stresom; pomembno več (72% učiteljic) doživlja stres v službi kot pa doma (15% učiteljic) Stres v šoli ne vpliva pomembno na zasebno življenje učiteljic, prav tako stres ne vpliva pomembno na delovno učinkovitost 70% učiteljic Stres je predmet pogovora s sodelavci pri 80% učiteljicah 70% učiteljic ocenjuje, da se uspešno spopada s stresom s športnimi aktivnostmi, pogovorom, sprostitvenimi tehnikami 84% učiteljic ni iskalo strokovne pomoči zaradi stresa
Martič Anica	Obvladovanje bolniške odsotnosti v podjetju Snežnik d.d. Kočevska Reka	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Mednarodni strokovni posvet z naslovom vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture ; Privošnik, Nataša - urednik	Zbornik prispevkov in poročilo z mednarodnega strokovnega posveta z naslovom Ničelna toleranca do nasilja nad zaposlenimi v javnih zavodih s področja vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture, 27. november 2009, Dom II. slovenskega tabora, Žalec, v okviru projekta KSJS SI-PART	Ljubljana : SVIZ - Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, 2010	2010	strokovni prispevek (ZBORNIK nerezenciranih)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				
Medvešek Tadeja	Moč pozitivnega mišljenja	GEA College - Center višjih šol	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Mesner Nina	Psihosocialni problemi dolgotrajno brezposelnih	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2010	magistrska naloga	FAKULTETA	psihosocialne posledice pri ljudeh, ki izgubijo zaposlitev in ostanejo brezposelni leto ali več	N=30 ljudi, ki so izgubili zaposlitev in ostali brezposelni leto ali več	strukturirani intervju, vprašalnik depresivnosti BDI-II	v vzorcu brezposelnih nekoliko višja izražena depresivnih simptomov; pomen, ki ga posameznik pripiše brezposelnosti je pomemben posrednik pri doživljanju obremenjenosti situacije; relativna razvejnost socialne mreže, zadovoljstvo v socialnih odnosih in večja vključenost v aktivnosti se povezujejo z nižjo izraženo depresivnih simptomov
Mesojedec Barbara	Stres v podjetju Lomas	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Meško Maja, Videmšek Mateja, Karpljuk Damir, Meško Štok Zlatka, Podbregar Iztok	Occupational stress among Slovene managers with respect to their participation in recreational sport activities - Stres na delovnem mestu pri slovenskih managerjih glede na udeležbo pri športnih dejavnostih	Zdravstveno varstvo. - ISSN 0351-0026 Letn. 49, št. 3 (2010), str. 117-123.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotoviti stopnjo stresa na delovnem mestu managerja in razlike v stopnji izraženosti stresa glede na spol, starost, športno rekreacijo	N=85, naključno izbranih managerjev iz slovenskih podjetij	anketni vprašalnik	61% managerjev delo ocenjuje kot zmerno stresno, 21% kot zelo stresno; doživljanje stresa se ne razlikuje pomembno glede na spol in starost; pomembne razlike v doživljanju stresa glede na udeležbo v športni rekreaciji - managerji, ki se s športom ukvarjajo vsaj 3krat tedensko doživljajo najnižje ravni stresa, managerji, ki niso vključeni v športne aktivnosti, doživljajo največ stresa
Meško Maja, Videmšek, Mateja, Štihec, Jože, Meško Štok, Zlatka, Karpljuk, Damir	Razlike med spoloma pri nekaterih simptomih stresa ter intenzivnost doživljanja stresnih simptomov	Management. - ISSN 1854-4223. - Let. 5, št. 2 (2010), str. 149-161.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	Ugotoviti razlike med spoloma glede intenzivnosti in pogostosti doživljanja simptomov stresa pri managerjih	n= 85 managerjev naključno izbranih podjetij, 43 žensk, 42 moških; najštevilčnejša starostna skupina 31-40 let, 41% managerjev z delovno dobo 11-20 let, 34% managerjev v podjetjih z 51-250 zaposlenimi in 34% v podjetjih z več kot 250 zaposlenimi, 33% managerjev dela na storitvenem področju, 20% v trgovinski dejavnosti, 17% v proizvodni dejavnosti, 20% drugo		Managerke doživljajo pomembno višjo stopnjo stresa kot managerji. 61% managerjev doživlja svoje delo kot zmerno stresno, 27% pa kot izjemno stresno. Managerke doživljajo pomembno več in intenzivnejše simptome stresa v primerjavi z managerji: zgodnejše zbujanje, tesnoba, depresija, pretirano uživanje kofeina, nikotina, pomirjeval, večja želja po zapustitvi poklica, pozabljivost, utrujenost, spremenljivo razpoloženje, neodločnost, občutek neuspešnosti.
Mežnar Špela	Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga	Delavci in delodajalci. - ISSN 1580-6316 Letn. 10, št. 2/3 (2010), str. 439-458.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Mihalčič Irena	Joga kot dejavnik reševanja posledic intenzifikacije dela	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	preverjanje povezanosti ukvarjanja z jogo z dejavniki zadovoljstva z delom in življenjem	N= 626 (54% zaposlenih; 36% dijakov in študentov; 19-65 let)	spletni anketni vprašalnik	osebe, ki se ukvarjajo z jogo vsaj pol leta se ne razlikujejo pomembno po motiviranosti za delo od oseb, ki se ne ukvarjajo; ni pomembnih razlik med športnik (tek, joga) in nešportniki glede pojmovanja stresa na delovnem mestu kot neg.dejavnika; MOTIVACIJA ZA DELO relativno visoka, predvsem delo motivira delo samo in plača
Mohar Bojan	Mobbing : nasilje na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, VSS Varstvo pri delu in požarno varstvo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, v kolikšni meri so delavci v kemijski industriji izpostavljeni mobbingu na delovnem mestu; oceniti vpliv mobbinga na delovanje podjetja	N=95; zaposleni v sektorju razvoj in skladišče surovin v kemijski tovarni (inženirji, tehniki v kemijsko analitskem laboratoriju, skladiščniki v skladišču surovin)	sestavljen vprašalnik: starost, izobrazba, počutje na delovnem mestu, informiranost zaposlenih o mobbingu, vpliv mobbinga na zdravje, zatekanje v bolniški stalež	počutje na delovnem mestu (dobro 67%), poznavanje mobbinga (nekaj info 47%, nisem informiran 37%, dobro 16%; največ info od sodelavcev 54%), nadlegovanje: ne 70%, da 30% (55% besedno nadlegovanje, 30% prelaganje krivde za neuspehe in napake na podrejenega); možnost komunikacije z nadrejenim (da 78%); ravnanje nadrejenih: vršitev pritiska 53%, kritika 40%, dvom o delu 32%); pomanjkljivosti v organizaciji delovnega procesa 75%; neg. posledice za zdravje zaradi pritiskov na delovnem mestu (da 38%), iskanje zdravniške pomoči (da 16%); težave zaradi pritiskov pri delu (razdražljivost 47%, izčrpanost 42%, motnje konc. 33%); vzroki za neg. posledice na zdravje: odnos nadrejenih 53%, psihični pritiski nadrejenih 46%, preveč dela in premalo zaposlenih 43%, odnosi s sodelavci 40%, pomanjkanje skrbi ta boljše počutje 38%); vpliv recesije na povečanje pritiskov na delovnem mestu: da 84%; MOBBING IN ZDRAVJE (t-testi - navedene samo info o alfa): povezanosti mobbinga s starostjo, izobrazbo, delovno dobo niso stat. pomembne; stat. pomembne povezanosti s spolom (moški bolj občutijo mobing - alfa=0,000), slabim počutjem pri delu (alfa = 0,000), večji meri zdravstvenih posledic (alfa=0,000), delodajalčevo odsotnostjo skrbi za dobro počutje (alfa=0,001); komunikacija z delodajalcem povezana z boljšim počutjem (alfa=0,051)
Molan Marija	Jaz gorim, ti goriš, on gori-kdo izgori?	Spodbudno učno in delovno okolje - brez stresa in izogrevanja do znanja in razvoja / 5. letna konferenca Kakovost za prihodnost vzgoje in izobraževanja, Ljubljana, 19. marec 2010. - Ljubljana : Slovenski inštitut za kakovost in meroslovje, 2010. - ISBN 978-961-6443-22-7. - Str. 8-11.	2010	strokovni prispevek (KONF)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija	Strateški cilj humanega delovnega okolja: psihično zdravje na delovnem mestu	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 55, št. 2 (2010), str. 22-28.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija, Molan Gregor	Model izboljšanja psihičnega funkcioniranja v delovnem okolju - Model of the improvement of mental functioning in the	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1 (apr. 2010), str. 23-38.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Molan Marija, Dodič-Fikfak Metoda	Izbrane teme o duševnem zdravju	Ljubljana : Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa = University Medical Centre, Institute of Occupational, Traffic and Sports Medicine, 2010	2010	strokovni prispevek (ZBORNIK neregistriranih)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Mrak Tomaž	Razumevanje naravnosti in gradnja odnosov - medsebojni odnosi in zadovoljstvo policistov	Policijska akademija, Višja policijska šola	2010	višješolska diploma	FAKULTETA				
Mrzel Milena	Izboljšanje odnosa menedžmenta do kadrov v banki	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Mujič Elvina	Vzroki za absentizem na delovnem mestu	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Murn Robert	Dejavniki, ki vplivajo na planiranje kadrov	Visoka šola za upravljanje in poslovanje, Novo mesto	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Nemanič Vesna	Kadrovska funkcija in njena vloga pri odpravljanju stresa na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	dejavniki stresa v podjetju sct	N=18 zaposlenih v podjetju SCT	anketni vprašalnik	najpogostejši dejavniki stresa: strah prd odpovedjo, odgovornost dela, obremenjenost, organizacijske spremembe; med simptomi najpogostejše živčnost in utrujenost; večina meni, da ima največji vpliv pri odpravljanju stresa vodstvo in se kadrovska služba ne angažira v zadostni meri - zelo redko informiranje zaposlenih/ ustrezno razporejanje na delovnem mestu/fleksibilni delovni čas/izboljšanje delovnih razmer/razvoj kariere/programi za zmanjševanje stresa

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Nojč Dejan	Soočanje s stresom pri reševalcih v enoti nujne medicinske pomoči	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Nurka Pranjč	Akutni in kronični stres, povezan z delom: adrenalna utrujenost in čas kot odločilni dejavnik za nastanek škodljivih učinkov	Delo + varnost. - ISSN 0011-7943. - Letn. 55, št. 3 (2010), str. 16.23.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Omanović Amra	Absentizem in fluktuacija v oddelku logistika podjetja Sportina Group, d.o.o.	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Oplotnik Jasmina	Pravne in strokovne podlage za varstvo in zdravje pri delu v RS iz vidika preventivne nasilja in trpičenja na delovnem mestu	Fakulteta za logistiko	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Panjan Mateja	V podjetju Danfoss Trata dihamo s polnimi pljuči	HRM : strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu : = human resource management magazine ISSN: 1581-7628.- Letn. 8, št. 38 (nov. 2010), str. 74-77	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Pastirk Samo	Stres pri delu, zadovoljstvo z delom, izgorelost in strategije spoprijemanja s stresom delavcev na področju zaposlitvene rehabilitacije	raziskovalno poročilo	2010	raziskovalno poročilo	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Pavlič Kaja	Absentizem in fluktuacija na oddelkih osebnih zavarovanj v Zavarovalnici X : diplomsko delo univerzitetnega študija	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	analiza absentizma in fluktuacije na oddelkih osebnih zavarovanj v zavarovalnici X	N=28 zaposlenih v zavarovalnici	analiza podatkov (2005-2009), anketni vprašalnik	ABSTENTIZEM: visoka stopnja, vsa leta nad 15% - vzrok v velikem št. maldih mamic; FLUKTUACIJA: močan žporast, v zadnjem letu za 13% in je sedaj 20% - kaže na nezadovoljstvo zaposlenih, polovica razmišlja o zaposlitvi v drugem podjetju, polovica bi jih šla drugam, če bi imeli tam višjo plačo
Pečecnik Andreja	Fluktuacija in absentizem v podjetju Davidov hram d.o.o	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Pejašinič Zlatka	Mobbing v podjetju Autocommerce d.o.o.	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje prisotnosti mobinga v podjetju autocommerce	N=120 zaposlenih v podjetju autocommerce	anketni vprašalnik	večina ocenjuje odnose kot vzdržne, 43% ne bi menjalo delovnega mesta, 18% bi menjalo zaradi slabih možnosti napredovanja, izpostavljenost mobingu; 20% opazovalci, 15% žrtve - najpogostejše izmikanje stikom, nadrejeni omejujejo možnost komuniciranja, kritiziranje dela, govorjenje zua hrbtom, širjenje govoric, naloge pod sposobnostmi; kot najpomembnejši vzrok za mobing ocenjujejo: nesposobnost vodij, negativni značaj povzročitelja, stalno časovno stisko
Pejč Munira	Pojavljanje mobinga med zaposlenimi v zdravstveni negi v Psihiatrični kliniki Ljubljana	Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	ugotoviti, v kolikšni meri je mobing prisoten med zaposlenimi v zdravstveni negi v Psihiatrični kliniki LJ in kako ga učinkovito preprečevati	N=144, zaposleni v zdravstveni negi Psihiatrične klinike LJ	anketni vprašalnik	bili priča dogodka, ki ustreza opredelitvi mobinga (da 74%); med izvajalci mobinga njihovih (58% - nadrejeni, 21% - sodelavec posameznik, 19% - skupina sodelavcev, 3% - podrejeni nad nadrejenim); bili žrtev mobinga (da 40%), zdravstvene težave zaradi mobinga (da 34%), doživeta mobing dejanja (27% obrekovanje za hrbtom, širjenje laži, ignoriranje, smešenje; 15% omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejege, 15% nenehno kritiziranje dela in zasebnega življenja), seznanjenost z možnostmi reševanja v primeru mobinga (ne 58%)
Perko Marko	Promocija zdravia in ergonomija pri delu v gradbeništvu	HRM : strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu : = human resource management magazine ISSN: 1581-7628.- Letn. 8, št. 38 (nov. 2010), str. 80-89	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Pernišek Simona	Mobing in njegove razsežnosti		2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Pesjak Tomi	Stres na delovnem mestu	Fakulteta za upravo, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Petrič Jožica	Psihična varnost medicinskih sester v zagotavljanju varnega okolja	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nego	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	predstaviti koncept psihične vanosti (=varovanje psihičnega zdravja) in pravno formalno ureditev za psihično varnost medicinskih sester			nujnost sprejetja Zakona o zdravstveni negi; v organizacijska okolja potrebno vnesti psihološko pogodbo na delovnem mestu; pozornost usmerjati v sprotno reševanje konfliktov ter v ustrezno in relevantno organizacijsko pravico
Petrovič Darja	Vpliv recesije na stres na delovnem mestu tajnice : diplomsko naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje stresa pri tajnicah (primerjava 2002 in 2010)	N=74 tajnic v banki XY	anketni vprašalnik	v primerjavi z 2002 se 2010 več tajnic pogosto počuti izčrpano, ima občutek, da ne bo kos situaciji, ima težave z zbranostjo in se loteva več stvari z naglico; vzroki najpogostejše: v službi zasipajo z delom, za delo ni dovolj visoke plače, težko rečejo ne; najpogostejše spoprijemanje: pogovor, rekreacija - v primerjavi z 2002 jih več odkrito izraža čustva kljub negodovanju nadrejenih, si vzame odmor
Petruša Liljana, Remec Manica	Predstavitev projekta "V zdravju je moč: veselo na delo	HRM : strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu : = human resource management magazine ISSN: 1581-7628.- Letn. 8, št. 38 (nov. 2010), str. 70-73	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	PODIETJE				
Pipuš Melita	Izpostavljenost zaposlenih psiho-socialnemu nasilju v Upravni enoti Maribor	DOBA, Visoka poslovna šola	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskanje izpostavljenosti psiho socialnim dejavnikom tveganja pri zaposlenih v UE MB	N=108 zaposleni na UE MB (80%ž)	anketni vprašalnik	večina zadovoljnih oz. kar zadovoljnih z delom, odnos: 60% vzdržni, 30% harmonični, mobing: 17% opazovalec, 34% žrtev - 60% vodja, 40% sodelavec, najpogostejše: prekinjanje, zadrževanje info, kritiziranje;
Pisaneč Gregor	Stres na delovnem mestu kriminalista v mobilnem kriminalističnem oddelku Maribor	Univ. Maribor, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa na delovnem mestu kriminalista v mobilnem kriminalističnem oddelku Maribor in Celje	N=18 kriminalistov iz MB, N=12 kriminalistov iz Celja	anketni vprašalnik	ocena dela kot visoko stresnega, nezadovoljstvo z zastarelo tehnično delovno opremo, plačilom; delo ocenjujejo kot zelo zanimivo, ne poročajo o težavi pri usklajevanju dela in družine ali vplivu stresa na zdravje; vodstvo stresu ne posveča dovolj velike pozornosti, večina ni bila deležna treninga za spoprijemanje s stresom
Plos Nataša	Stres in izgorevanje na delovnem mestu fizioterapevta	Zdravstvena fakulteta, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Plut Tadeja	Obvladovanje stresa na delovnem mestu	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Podgoršek Franjo, Bilban Marjan	Stres pri delu : diplomsko delo	Univ. v Ljubljani, Fak. za kemijo in kemijsko tehnologijo, program Varstvo pri delu in požarno varstvo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	poiskati dejavnike, ki zaposlene najbolj motijo pri delu, ugotoviti ali količina dela s klienti vpliva na doživljanje stresa pri delu	N=57, zaposleni v Centru za usposabljanje, delo in varstvo v Črni na Koroškem CUDS; delitev v dve skupini - manj kot 6 ur stika s klienti (N=24), več kot 6 ur (N=33)	sestavljen anketni vprašalnik; demografski podatki, dojemanje okolja, stres in zadovoljstvo, potreba po izboljšanju in podpori	razlike med skupinami v večini primerov niso statistično pomembne; 75% opisuje svoje delo kot precej naporno in zelo naporno; ocena doživljanja stresa (malo 30%, do neke mere 40%), zadovoljstvo z delom (ok 75%)/pogoji dela (ok.75%); moteči dejavniki glede na vrstni red: organizacija dela (40%), odnosi s sodelavci (ok 25%), nadurno delo (ok 15%);
Polak Helena	Stres na delovnem mestu na Pošti Slovenj Gradec	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Polh Jana	Vpliv stresa na delovnem mestu na povišan krvni tlak	Zdravstvena fakulteta, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Institucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Potecin Andrej	Ravnanje s kadri v izogib prekinitvam pogodb o delu : diplomsko delo	GEA College, Visoka šola za podjetništvo	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Prekič Radivoje	Dejavniki, ki vplivajo na doživljanje stresa zaposlenih v igralništvu : primerjalna analiza zaposlenih v izbrani igralnici in treh igralnih salonih	Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Pšunder Mateja	Nasilje v kontekstu kulture vzgojno-izobraževalnih institucij	Modeli vzgoje v globalni družbi [Elektronski vir] / III. mednarodni kongres dijaških domov, 25. in 26. marec 2010 = III. International Conference of Boarding Schools, Ljubljana, 25th and 26th of March 2010, Ljubljana, Slovenija. - Ljubljana : Društvo vzgojiteljev dijaških domov Slovenije, 2010. - ISBN 978-961-269-224-7. - Str. 215-219.	2010	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				
Rantuša Monika	Mobing v podjetju - da ali ne?	DOBA, Fakulteta	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti ali v podjetju les prihaja do mobinga	N=40 zaposlenih v podjetju Les (75% M)	anketni vprašalnik	večina pozna pojem mobing - slišala zanj v medijih; večina se dobro razume s sodelavci, dobro oz povprečno z nadrejenimi, večina ocenjuje da redko prihaja do mobinga v podjetju - razlogi: nadrejeni sodelavci, slabi odnosi med zaposlenimi, nezanimanje vodstva; večinoma izvajalci mobinga nadrejeni, najpogostje gre za omejevanje pri delu;
Rape Žiberna Tamara	Zadovoljstvo z delom v javnem zavodu	Socialno delo. - ISSN 0352-7956. - Letn. 49, št. 4 (avg. 2010), str. 217-228.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-P)	FAKULTETA	ugotavljanje zadovoljstva pri delu v javnem zavodu	N=21, večina zaposlenih v preučevanem javnem zavodu (večina vključenih v vzorec so socialne delavke)	anketni vprašalnik (del so vprašanja iz Pgačnikove lestvice zadovoljstva z delom)	največje zadovoljstvo: svoboda pri delu, sodelavci, zanimivostjo dela, stalnostjo zaposlitve, nadrejenimi; najmanjše zadovoljstvo: plača; manjše povprečno zadovoljstvo kot zaposlene v reprezentativnem vzorcu zaposlenih v tovrstnih javnih zavodih v SLO (raziskava Rode, 2005) : možni razlogi - kar nekaj zaposlenih za polovični delovni čas, pogoste bolniške in porodniške se pokriva iz zunanjega trga delovne sile za določen čas; pristojno Ministrstvo zavodu priznava manj delovnih mest in materialnih stroškov, kot jih ima zavod vsak mesec; slabi pogoji dela - neklimatiran prostor; primerjava z zaposlenimi v zasebnem sektorju (raziskava Repe, 2005): tam bolj zadovoljne z delovnim razmerami, plačo, obsegom dela, ugledom dela, stalnostjo zaposlitve, manj z nadrejenimi, sodelavci, svobodo in samostojnostjo pri delu; stat. pomembne povezanost med: zanimivostjo in vsebino dela, svobodo pri delu in vsebino dela, zadovoljstvom s sodelavci in nadrejenimi, zadovoljstvom z z delovnimi razmerami in obsegom dela
Ratkajec Tihomir	Vpliv psihosocialnih dejavnikov dela in homocisteina na ishemično bolezen srca pri moških delavcih	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1, apr. 2010, str. 75-90.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotavljanje vpliva psihosocialnih dejavnikov dela in socialno-ekonomskega statusa na konvencionalne dejavnike tveganja za ishemično bolezen srca in na homocistein	zaposleni moški, stari od 35 do 55 let - preučevana skupina: N=98, z angino pectoris ali s srčnim infarktom; kontrolna skupine: N=122, brez IBS	študija primerov in kontrol; ocena psihosocialnih dejavnikov tveganja s Theorellovim vprašalnikom; konvencionalni dejavniki tveganja za IBS: modificirani standardizirani vprašalnik o fizični aktivnosti, porabi alkohola, kajenju, ipd., merjenje krvnega tlaka, obsega psau, telesne teže, izračun IBM, analiza krvi za holesterol, trigliceride, ipd.	v preučevani IBS skupini pomembno: višje psihične zahteve dela, slabše obvladovanje dela, slabša soc.opora v delovnem okolju, pomembno manjša možnost napredovanja, večja negotovost delovnega mesta, pomembno več vodstvenih položajev, pomembno nižji holesterol HDL, višji trigliceide, pogostejše kajenje in višji indeks pas-boki; multivariatna logistična regresija: tveganje najbolj povečuje vodilno mesto, slabše obvladovanje dela, starost, višji nivo holesterola LDL, večje psihološke zahteve dela, kajenje,
Ravnihar Petra	Zadovoljstvo zaposlenih na najemnem bencinskem servisu Petrol d.d. : diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	zadovoljstvo, absentizem in fluktuacija zaposlenih na najemnem bencinskem servisu petrol (šenčur)	N=8 zaposlenih na servisu	analiza stat.podatkov (2005-2008), anketni vprašalnik	ABSENTIZEM: porast od 2005 do 2008 (9% do 12,5%); najpogostejše lastna bolezen, bolezen drugi družinskih članov; FLUKTUACIJA: v 2008 17% (prej 0%); ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH: zadovoljstvo z delovnim mestom, delom, odnosi s sodelavci, stalnostjo zaposlitve, zvestobo, samostojnostjo pri delu, nezadovoljni s plačami in nagradami, možnostjo napredovanja
Rede Anuša	Stres in izogrevanje na delovnem mestu glede na obseg odgovornosti	DOBA, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA	preučevanje stresa v finančni instituciji	N=53 zaposlenih v skupini KD	anketni vprašalnik	ZADOVOLJSTVO: večina pogosto ali zelo pogosto zadovoljnih z delom, vodstvom organizacije, sodelavci, neposredno nadrejenimi, delovnimi pogoji, stalnostjo zaposlitve, delovnim časom; srednje zadovoljstvo s plačo, možnostmi napredovanja, statusom v organizaciji; DOŽIVLJANJE STRESA: občasni občutki izčrpanosti in doma razmišljanje o težava na delovnem mestu
Rom Andreja	Vpliv ergonomskih dejavnikov na zdravje in varnost zaposlenih	Poslovne strategije in izzivi sodobnega sveta / 2. mednarodna poslovna konferenca, Celje, 20. maj 2010. - Celje : Poslovno-komercialna šola, 2010. - ISBN 978-961-6542-29-6. - Str. 455-461.	2010	znanstveni prispevek (KONF-povz)	FAKULTETA	ugotavljanje ergonomske prilagojenosti delovnih mest zaposlenim	N=186 zaposlenih na področju turizma	anketni vprašalnik	za varnost in zdravje na delovnem mestu dobro poskrbljeno: 56% da, 44% ne; od delodajalca si želim bolj korekten in pošten odnos (82%), večjo možnost sodelovanja pri odločitvah (75%), več ločevanja med delovnim in nedelovnim delavcem (75%), primernejšo motivacijo za dobro opravljeno delo (81%),
Sajko Mojca	Prisotnost mobinga v invalidskih podjetjih v Sloveniji	Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije	2010	visokošolska diploma (bolonjska 2.stopnja)	FAKULTETA				
Selič Polona - vodja projekta	Stres in izogorelost : kako je mogoče razumeti in uporabiti podatke o izogorelosti na primarni ravni zdravstvenega varstva	Kako zmanjšati stres in izogrevanje na delovnem mestu : zbornik prispevkov z recenzijo / [Seminar Sekcije medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov v psihiatrji, Ljubljana, 12. november 2010]	2010	strokovni prispevek (KONF)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				
Selič Polona, Jakopin Ana	Trpinčenje na delovnem mestu - razširjenost in posledice pri specializantih medicine v Sloveniji v letu 2009	Revija za kriminalistiko in kriminologijo ISSN 0034-690X. - Letn. 61, št. 3 (jul.-sep. 2010), str. 286-294.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	DRUGO	ugotoviti prisotnost trpinčenja na delovnem mestu specializanta medicine in povezanost z nekaterimi bolezenskimi simptomi	N= 312 specializantov medicine (27% populacije) - 77% Ž	anketni vprašalnik: Leymann Inventory of psychological terrorization	kot mobbing vaj ena od 45 oblik po Leymannu, ki traja vsj 6 mesecev v pogostosti enkrat na teden; 70% bilo med specializacijo izpostavljeno trpinčenju - 31% zamlčane pomembne informacije, 28% vrbalni napadi v zvezi z delovnimi zadolžitvami; 24% dodelajevanje opravil, ki ne ustrezajo kompetencam, 23% širjenje govorici; specializanti izpostavljeni trpinčenju stat.pogostejše: navajali simptome depresije in tesnobe in težave povezane s posameznim organskim sistemom, beležili 3 bolniške odsotnosti (vsaka vsaj 3 dni) zaradi bolezni v zadnjem letu; povzročitelji najpogostje imeli višji izorazbeni status

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Selič Polona, Serec Maša, Petek Davorina, Rus Makovec Maja	Osebnostne značilnosti in strategije spoprijemanja s stresom, povezane z zdravjem in izgorelostjo pri vojakih Slovenske vojske	Zdravstveno varstvo. - ISSN 0351-0026 Letn. 49, št. 2 (2010), str. 61-75.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotoviti, katere osebnostne lastnosti so najbolj izražene pri vojaki, ki poročajo o slabšem bio-psih-socialnem blagostanju in so bolj izgoreli	N= 390, pripadniki Slovenske vojske (88% moški) - razdeljeni v 3 skupine: zdravi (SK1-Z), manj zdravi (po merilu bolniške odsotnosti zaradi bolezni; SK2-B), udeleženci misij (zdravi, izpostavljeni posebnim delovnim obremenitvam)	vprašalnik za samooceno zdravstvenega stanja, Eysenckove osebnostne lestvice, Folkman-Lazarusovo lestvica Načini spoprijemanja s stresom, MBI	ocena duševnega zdravja v povprečju kot prav dobrega (vse skupine), telesno zdravje najbolj ocenjeno pri zdravih, najslabše pri manj zdravih (stat. pomembne razlike); skupine se pomembno razlikujejo v izgorlosti (vse dimenzije: delovna učinkovitost, razosebljenje, čustvena izčrpanost): najvišje vrednosti pri vojaki na misijah, najnižje zdravi vojaki; neg. povezanost počutja s čustveno izčrpanostjo (-0,3), razosebljenjem (-0,14) in poz. povezanost z delovno učinkovitostjo (0,14); SPOPRUEMANJE S STRESOM: Najpogostejše uporabljene strategije spoprijemanja s stresom: reševanje problemov (pomembna poz. povezanost s počutjem), pozitivna ponovna ocena situacije, samonadzor, iskanje socialne pomoči; najredkeje uporabljene: izogibanje (pomembna neg. povezanost s počutjem) oziroma beg in sprejemanje odgovornosti (pomembna neg. povezanost s počutjem); OSEBNOST: skupine se pomembno razlikujejo na dimenziji zaprtost/odprtost mišljenja-psihotičnosti (najvišje vrednosti vojaki na misij, najnižje pri zdravih); ni pomembnih razlik pri ekstravertnosti in nevroticizmu; primerjava s slo normami: (SK1-Z) moški in ženske pomembno višje rezultate na dimenziji zaprtost/odprtost mišljenja, moški bolj introvertirani, bolj čustveno nestabilni; (SK2-B) moški in ženske višja psihotičnost, moški bolj ekstravertni, bolj čustveno nestabilni; (misij) moški pomembno višji rezultat na dimenzijah zaprtosti/odprtosti mišljenja in čustvene nestabilnosti ter nižje glede ekstravertnosti
Sever Nataša	Stres na delovnem mestu	Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Simeunović Jana	Absentizem in fluktuacija na Davčnem uradu Kranj	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Sinanović Adnan	Stres na delovnem mestu v igralnem salonu Lev	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem, Bled	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Skubic Simona	Absentizem na delovnem mestu primer podjetja Mobitel, d.d., Ljubljana : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati, katere vrste odsotnosti z dela in kateri vzroki za odsotnost so največkrat prisotni v podjetju Mobitel d.d., Ljubljana	N= 35 zaposlenih, 51% moških, 66% zaposlenih starih 30-49 let, 40% z višješolsko izobrazbo	anketni vprašalnik	71% zaposlenih je seznanjenih s cilji podjetja in svojega dela, večina zaposlenih (60%) je zadovoljnih z delovnimi pogoji, nagradami za dobro opravljeno delo, s svojo plačo in denarnimi nagradami. 68% zaposlenih jih ocenjuje, da so konflikti med zaposlenimi redko prisotni/odsotni. 70% jih pogreša pohvale za dobro opravljeno delo. 80% zaposlenih jih je zadovoljnih z medsebojnimi odnosi in odnosi med zaposlenimi in vodjo. 62% zaposlenih se jih družijo s sodelavci v prostem času.
Skula Berden Jani	Mobbing - čustveno in psihično nasilje na delovnem mestu	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti seznanjenost zaposlenih z mobingom	n= 100 zaposlenih		Cca 70% zaposlenih je vsaj delno zadovoljnih z delom in več kot polovica čuti pripadnost kolektivu. Skoraj polovica meni, da odnosi vplivajo na zdravje. 47% jih želi zamenjati delovno mesto. Večina se jih je že srečala z mobingom, 33% kot žrtve in 21% kot opazovalci. 59% jih meni, da mobing najpogostejše izvajajo nadrejeni. Izmed žrtev mobinga jih skoraj polovica ni nikogar obvestila, predvsem zato, ker se ne želijo izpostavljati. 57% jih meni, da so ženske pogostejše žrtve mobinga kot moški. Po mnenju udeležencev naj bi mobing prevladoval v poklicih s poklicno, SS, gimnazijo ali višjo oz. visoko šolo.
Sodin Klara	Stres kot dejavnik tveganja za nastanek kardiovaskularnih bolezni in zdravstveno-vzgojni program za preprečevanje in obvladovanje stresa	Dipl. delo, Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za zdravstveno nega	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Stanković Dijana	Mobing na delovnem mestu v podjetju X d.o.o.	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava mobinga v podjetju X	N=15 zaposlenih v podjetju X	anketni vprašalnik	kot najpomembnejši vzrok za nastanek mobinga ocenjujejo pomanjkanje oz. neprimernost komunikacije ter vodenje, ki vključuje prisilo in neprimerno komunikacijo; polovica poroča, da se napadno vedenje s strani sodelavcev oz. vodje pojavlja cca enkrat tedensko
Stergar Eva	Uporaba prepovedanih psihoaktivnih snovi (PAS) v aktivni populaciji	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1, apr. 2010, str. 107-127.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	raziskati uporabo prepovedanih psihoaktivnih snovi PAS v aktivni populaciji	N=1575 (32% realizacija vzorca) - za potrebe članka izbrali zaposlene: N=711 (59% moških, 41% žensk)	javnomenjska raziskava o uporabi prepovedanih PAS med zaposlenimi v SLO (2008); vprašalnik o razširjenosti uporabe prepovedanih PAS	90% nikoli jemalo pomirjeval; več kot 90% slišalo za marihuano, heroin, kokain, ekstazi, metadon; 17,3% želelo poskusiti kakšno prepovedano PAS (moški stat. pogostejše kot ženske, mlajše skupine pogostejše kot starejše) - 83% od teh, ki so želeli poskusiti, poskusilo; v življenju uporabili PAS: 17,7% - večinoma marihuana (17,1%), pogostejše moški in mlajši (18-29 let); uporaba drog in dejavnosti podjetja: največ v predelovalni industriji, storitvah, prometu, skladiščenju, poštni in telekomunikacijski dejavnosti, gostinstvu in turizmu; prvo drogo večinoma dobili od prijateljev; več kot 90% meni, da redna uporaba drog predstavlja tveganje za telesno ali drugačno škodo; 75% na odvisnike glede kot na bolnike in ne kot na kriminalce; 75% meni, da je za reševanje problematike najbolj odgovorna družina; 4,8% razmišljalo, da bi se poškodovalo, 2% poskusila samomor, 1% dvakrat ali pogostejše; 34% kadi tobak - pomembno več mlajših in moških, samskih, z nižjo izobrazbo in nezadovoljnih s svojim finančnim položajem; 85% v zadnjem letu pilo alkoholne pijače
Stranjak Sabina	Analiza stresa zaposlenih v podjetju Talum, d.d.	Univ. v Mariboru, Ekon.-posl. fak.	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava dejavnikov stresa v podjetju Talum	N=91 oseb iz strokovnih služb v podjetju Talum	anketni vprašalnik	najpogostejši stresorji: odnos med vodstvom in zaposlenimi, način vodenja vodje, plača, varnost zaposlitve; spoprijemanje: dosegljivi cilji, umiritev in premislek, telesna aktivnost, glasa, druženje; simptomi stresa: večina se pojavi zelo redko ali včasih
Strauss Maja, Čuček-Trifković Klavdija	Zadovoljstvo medicinskih sester na delovnem mestu	Gradimo učinkovito in zmogljivo zdravstveno nego / 1. mednarodna znanstvena konferenca društva medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Maribor, Maribor, 03. in 04. junij 2010 = The Nurses and Midwives Society of Maribor 1st International Scientific Conference, June 3rd and 4th, 2010. - Maribor : Društvo medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov ; Ljubljana : Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije - Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, 2010. - ISBN 978-961-91520-7-2 Str. 185-191.	2010	znanstveni prispevek (KONF)	ZBORNIKA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA				
Stres Mateja	Vpliv podsistema volje in delovnega okolja na zadovoljstvo zaposlenih	Univ. v Ljubljani, Zdravstvena fak., Oddelek za delovno terapijo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	kako posameznikova volja in delovno okolje vplivata na njegovo zadovoljstvo (teoretična osnova MOHO model - model of human occupation)	N=66, naključno izbrani zaposleni	anketni vprašalnik	92% se strinja ali zelo strinja, da ima volja velik vpliv na opravljanje vsakodnevnih nalog na delovnem mestu, vsi srednje zadovoljni do zadovoljni z delom/se počutijo srednje dobro do zelo dobro (68% dobro)/delovne pogoje ocenjujejo od srednje ustrežne do ustrežne; 72% delovna uspešnost pogosto ali vedno vpliva na zadovoljstvo; velika večina (85%) se redko ali včasih počuti preobremenjena na delovnem mestu
Strle Sandra	Obvladovanje stresa na delovnem mestu	Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Sušnik Colarič Tina	Zadovoljstvo pri delu v zasebno varnostni organizaciji : diplomsko delo	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskati zadovoljstvo pri zasebnem varovanju	N=183 zaposlenih v zasebno varstveni organizaciji (80% M)	anketni vprašalnik	najpomembnejši dejavniki zadovoljstva, s katerimi so tudi najbolj zadovoljni: odnosi s sodelavci, svoboda in samostojnost pri delu, delovne razmere in pogoji dela; dejavniki nezadovoljstva: možnosti za napredovanje, plače, nagrade in druge ugodnosti

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Svetic Tanja	Povezanost prepoznavanja neprimerne ravnanja na delovnem mestu z odnosom do načina vedenj	GEA College, Visoka šola za podjetništvo	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Sarotar Žižek Simona, Treven Sonja	Uspešno premagovanje stresa - izziv sodobnega managementa	Izivi managementa [Elektronski vir]. - ISSN 1855-5756. - Letn. 2, št. 1 (2010), str. 14-21.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCUA	predstavitve stresa, dejavnikov in posledic stresa ter načinov za obvladovanje			
Sarotar Žižek Simona, Treven Sonja, Mulej Matjaž	Subjektivno dobro počutje kot priložnost za razvoj turizma	Management, izobraževanje in turizem [Elektronski vir] : družbena odgovornost za trajnostni razvoj : 2. znanstvena konferenca z mednarodno udeležbo, 21.-22. oktober 2010, Portorož : zbornik referatov	2010	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Sestan Nevenka , Dodič-Fikfak Metoda	Bolniški stalež zaradi bolezni obtočil in duševno-vedenjskih motenj = Sick leave due to the circulatory system diseases and mental and behavioural disorders	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1, apr. 2010, str. 9-21.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotavljanje trenda bolniškega staleža zaradi bolezni obtočil in duševno-vedenjskih motenj in morebitne povezanosti trendov z gospodarsko krizo		pregled statističnih podatkov IVZ RS 2004-2008; BS (%BS) odstotek izgubljenih koledarskih dni v enem letu na enega zaposlenega delavca, indeks frekvence (IF) število primerov zadržanosti z dela na 100 zaposlenih delavcev, resnost (R)povprečno trajanje ene časne zadržanosti z dela v dnevih	BS ZARADI DUŠEVNIH IN VEDENJSKIH MOTENJ: najvišji %zaradi depresivne epizode, drugih anksioznih motenj, sledijo reakcija na hud stres in prilagoditvene motnje (najvišje v 2007 in 2008); IF v 2006 in 2008 najvišji zaradi prilagoditvene motnje, v 2004 in 2005 pa zaradi depresivne epizode; glede na dožnjo izstopajo akutne in prehodne psihotične motnje, sledita shizofrenija in prilagoditvene motnje; edina bolezen, ki ima trend rasti v % BS, pogostosti , neznatno v resnosti, je reakcija na hud stres in prilagoditvene motnje - pod diagnozi v psihiatričnih ordinacijah v 70% (2006) in 100% (2007) znaki trpinčenja na delovnem mestu; 2003-2007 upad povprečnega trajanja BS ob depresivni motnji - nova doktrina: antidepresivi, čim hitrejšje vračanje na delo; duševne in vedenjske motnje najbolj prisotne: socialno varstvo z nastanitvijo, varovanje, proizvodnja tekstilij (gospodarska kriza); BS ZARADI BOLEZNI OBTOČIL: najvišji % BS pri esencialni arterijski hipertenziji, sledijo MAI, angina pectoris in varice ven spodnjih udov - opazen padec v 5 letnem opazovanem obdobju: učinkovitejša zdravila, uspešnejše zdravljenje; frekvence, razen padca hipertenzije v 2008, ostajajo stabilne; povprečno trajanje BS najdaljše ri AMI, možganskem infarktu ;moški: večino let najpogostejše AMI, primarna arterijska hipertenzija, angina pectoris; ženske: hipertenzija, varice ven s.p. udov; GOSPODARSKA KRIZA: dokazano porast BS in večja tveganja za smrt zaradi bolezni srca, pričakovali bi višje št. duševnih in vedenjskih motenj zaradi stresa - podatki do 2008 še ne kažejo jasno posledic (kriza se je začela 2009)
Šetina Čož Martina	Izgorelost : bolezen sodobnega sveta z dolgotrajnimi posledicami	HRM. - ISSN 1581-7628. - Letn. 8, št. 35 (jun. 2010), str. 54-59.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	PODIJETJE	ugotoviti povezanost nekaterih dejavnikov z izgorelostjo	N=194 zaposlenih (1/3M, 2/3Ž; 75% v zvezi; 2/3 strokovnih delavcev; 50% manj kot 10 let delovne dobe)	spletni anketni vprašalnik	ni stat.pomembnih povezanosti izgorelosti s spolom, delovno dobo; dejavniki z največjim vplivom na izgorelost: zdrave zafinančno varnost (pojasni 15%var), zadovoljstvo pri delu (11%), nadure (7%), strah pred izgubo službe (5%), občutljivost za konflikte s sodelavci (2%), odgovornost do dela (1%), urejeno zasebno življenje (1%), delovna doba (1%), materialna naravnost (2%)
Šetina Čož Martina	Dejavniki izgorelosti zaposlenih v storitvenih dejavnostih	Kakovost in inovativnost v turizmu in gostinstvu [Elektronski vir] : zbornik prispevkov 2. mednarodne znanstveno-strokovne konference, Slovenija, Bled, 11.-12. 02. 2010	2010	strokovni prispevek	FAKULTETA				
Šifrar Maja	Trpinčenje (mobbing) na delovnem mestu	Univ. v Mariboru, Pravna fakulteta	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Šimonka Jožef, Hanžekovič-Šifrar Majda	Prepoznavanje stresa v poklicni enoti pred požarom : = journal of occupational safety and fire safety ISSN: 0011-7943.- Letn. 55, št. 6 (2010), str. 13-24	Delo + varnost : revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom : = journal of occupational safety and fire safety ISSN: 0011-7943.- Letn. 55, št. 6 (2010), str. 13-24	2010	strokovni prispevek	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Škoflek Andreja	Stresne obremenitve v birokratski organizaciji	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2010	specialistična naloga	FAKULTETA	raziskati dejavnike stresa v birokratski organizaciji	N=84 zaposlenih v birokratski organizaciji	anketni vprašalnik	DEJAVNIKI; KI ZAPOSELENE OBREMENJUJEJO: pomanjkanje povratnih info, nevljudnost v organizacijske spremembe, slaba seznanjenost z organizacijskimi spremembami, nezadovoljstvo glede pogovora o težavah v organizaciji/vsebinsi dela izven delovnega okolja; SIMPTOMI STRESA: sorazmerno redki, petina poroča o utrujenosti in težavah s spanjem, telesnih bolečinah
Škrbina Vanja	Življenjski slog medicinskih sester, ki opravljajo večimensko in enoimensko delo na Onkološkem inštitutu	Visoka šola za zdravstveno nego Jesenice	2010	monografska publikacija (končno poročilo o rezultatih raziskav)	FAKULTETA	razlike v življenjskem slogu medicinskih sester, ki delajo enoimensko in večimensko	N=25 medicinskih sester, ki delajo večimensko; N=22 enoimensko	anketni vprašalnik	stat pomembne razlike v življenjskem slogu (p<0.05): sestre, ki delajo večimensko so psihično bolj obremenjene, spijejo več kave in alkohola, imajo spremenjen vzorec spanja
Šmid Zajc Tina	Bossing v teoriji in praksi	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava pojavnega bossinga (nadrejeni dalj časa izvajajo pritisk nad zaposlenimi) v lo organizacijah	N=46 zaposlenih v slo organiz	anketni vprašalnik	zaposleni dober oz. še kar dober odnos z vodjo, redko pojavljanje konfliktov med zaposlenimi in vodjo; najboljši način za reševanje konfliktov z vodjo se jim zdi: konstruktivna komunikacija ali izogibanje konfliktov; med oblikami bossinga v zadnjega pol leta najpogostejše seganje v besedo, k ipa se še vedno v povprečju pojavlja 'skoraj nikoli'
Števančec Darko	Organizacija in posameznik kot osebnost	Interdisciplinarna raziskovalna priloga ISSN 1855-7554. - št. 3 (2010), Str. 3-6.	2010	znanstveni prispevek (KONE)	FAKULTETA				
Števančec Darko	Organizacija in posameznik kot osebnost	Ti-Človek in organizacija [Elektronski vir] : zbornik 29. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti = People and organization : proceedings of the 29th International Conference on Organizational Science Development.- Str. 777-783	2010	konferenčni zbornik	FAKULTETA				socialno-emocionalni cilji, pomembni za posameznika, dejavniki poslovne klime
Tertnik Dejan	Stres pri delu v podjetju DHL Ekspres d. o. o.	Univ. Ljubljana, Fak. za pomorstvo in promet	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Način življenja in pripravljenost zaposlenih v DHL za bolj zdrav način življenja	N= 20 zaposlenih v podjetju DHL Express, 17 moških, povprečna starost 28 let, večinoma SŠ izobrazba		80% jih opravlja enoimensko delo. Vsakodnevno je na poti 90% anketiranih, 65% zaposlenih opravlja pretežno terensko/fizična dela. 90% se jih ocenjuje kot razmeroma zdravih. 45% zaposlenih je zadovoljnih s svojim delom, najmanj zadovoljni so z možnostjo napredovanja (50% zaposlenih), plačo 835% zaposlenih), najbolj pa s sodelavci (80% zaposlenih), zanimivim delom (80% zaposlenih), z nadrejenimi (70% zaposlenih).45% zaposlenih ocenjuje svoje delo kot stresno, 20% kot zelo stresno. Fizični dejavniki zdravja: polovica zaposlenih pije na delovnem mestu od 1-2 l vode dnevno. 45% zaposlenih na svežem zraku vsak dan prebije več kot 2 uri. 65% zaposlenih si občasno ali pogosto privoži počitek sredi dneva. 80% jih enkrat dnevno prazni črevesje, 10% večkrat dnevno. Polovica zaposlenih užije 3 obroke dnevno, ostali manj. Tretjina zaposlenih vsakodnevno uživa sadje/zelenjavo, tretjina nekajkrat na teden. 67% jih meni, da je njihov življenjski slog zdrav, čeprav se skoraj vsi strinjajo, da bi lahko naredili še več za svoje zdravje.

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Tisaj Blanka	Povezava med kvaliteto komunikacije in stresnostjo delovnega mesta	Višja strokovna šola Academia Maribor	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Tischler Barbara	Management konfliktov v podjetju	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskovanje konfliktov in njihovega reševanja v trgovskem središču v MB	N=65 zaposlenih v trgovskem središču	anketni vprašalnik	večina poroča o konfliktih večkrat mesečno, najpogostejše vzroki: preobremenjenost z delom in prenizka plača, različni interesi zaposlenih in vodstva; najpogostejše reagiranje - pogovor, iskanje kompromisov; protikonfliktni ukrepi vodstva: iskanje vzrokov za konflikte, sklic sestanka in reševanje konflikta s pogovorom, seznanjanje zaposlenih s cilji; na reševanje najbolj vpliva uspešna komunikacija;
Tomažič Blatnik Suzana	Model spodbujanja pozitivne samopodobe kot možna rešitev mobinga	Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije	2010	magistrska naloga (2.bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Tomić Romana	Kritičen pogled vključevanja varnostnih služb v izobraževalne institucije	Univ. v Mariboru, Fak. za varnostne vede, Ljubljana	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti prisotnost nasilja v šolah n vloga varnostnikov pri tem	N=1244 učencev iz 10 šol (kočevske in ljubljanske), N=108 učiteljev, N=7 varnostnikov	anketni vprašalnik	manj nasilja v šolah, ki imajo varnostnika - (N=962 učencev, 87% se počuti varno, 16% psihizno zlorabljenih, 11% fizično nasilje, v primerjavi s šolami brez varnostnika N=382, 78% se počuti varno, 25% žrtve psih.nasilja, 17% žrtve fiz.nasilja)
Treer Urška	Etični odnosi ter mobbing znotraj podjetja	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Troha Marinka	Stres na delovnem mestu v osnovnih šolah	Fakulteta za organizacijske vede, Kranj	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Trtnik Matjaž	Stres na delovnem mestu X banke	Univ. v Mariboru, Fak. za organizacijske vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa v banki x	N=30 zaposlenih v banki X (2/3 Ž) na območju U in okolice	anketni vprašalnik	najbolj stresni dejavniki (pogosta ocena zelo ali zjemno stresno): delo s strankami, delovni čas, priložnosti za napredovanje, časovna stiska pri opravljanju delovnih nalog, plača, odnosi in komunikacija med vodstvom in zaposlenimi; najmanj stresni dejavniki (pogosta ocena ne povzroča stresa ali malo stresa): delovne razmere, odnosi in vzdušje med sodelavci, socialna varnost zaposlitve, raznolikost dela, zaupana količina odgovornosti; večina zaposlenih meni, da stres vpliva na storilnost, najpogostejši simptomi: živčnost, zmanjšana koncentracija; spoprijemanje: prednostne naloge, dosegljivi in realni cilji, organizacija časa; vloga organizacije pri spoprijemanju s stresom - organizacija ne naredi dovolj, nobenih izobraževanj
Turk Brigita	Mobing med radiološkimi inženirji po Sloveniji	Biten : strokovno in informativno glasilo Društva radioloških inženirjev Slovenije in Zbornice radioloških inženirjev Slovenije : [glasilo DRI in ZRIS] ISSN: 1855-5136 - Letn. 27, št. 1 (2010), str. 11-15	2010	strokovni prispevek	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIA				
Umek Peterr, Dobovšek Bojan	Stresnost sodniškega dela	Varstvoslovje. - ISSN 1580-0253. - Letn. 12, št. 3 (2010), str. 280-293.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri sodnikih in sodnicah	N= 149 sodnic in sodnikov (ki so se udeležili sodniške šole Ministrstva za pravosodje)	anketni vprašalnik	ocena stresnosti dela: 51% zelo stresno, 35% preveč stresno; BS: v 2009 jih 55% ni bilo na bolniški, 32% do 7 dni, zadovoljstvo: 62% zadovoljnih ali zelo zadovoljnih delom; dejavniki stresa: odnos medijev (65%), odnos javnosti (67%), odnos politike (50%), obravnava travmatičnih primerov (60%), obremenjenost z delom (78%), odločitve višjih instanc na njihove odločitve (53%), spreminjanje zakonodaje (62%), plača (62%); med simptomi stresa najpogostejše: pri prbl. 20% napetost nezadovoljstvo, neučinkovitost, občutek utrujenosti, nespretnost, glavobol
Urdih Lazar Tanja, Arko Košec Matej, Čerin Tatjana, Damej Mirjana, Dernovžek Hafner Nataša, Dodič Fikfak Metoda, Gojkovič Marjan, Kečanović Bećir, Stergar Eva, Švab Vilko	Preprečevanje in obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu : zvezek 9	Priročnik za svetovalce za promocijo zdravja pri delu / [urednici Eva Stergar in Tanja Urdih Lazar]. - Ljubljana : Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, 2006-2010	2010	samostojni strokovni sestavek ali poglavje v monografski publikaciji	RAZISKOVALNI INŠTITUT				
Urdih Lazar Tanja, Stergar Eva	Izpostavljenost trpinčenju na delovnem mestu v Sloveniji	Sanitas et labor. - ISSN 1580-5972. - Letn. 8, št. 1, apr. 2010, str. 129-138.	2010	znanstveni prispevek (ČLANEK-I)	RAZISKOVALNI INŠTITUT	ugotavljanje zaznane izpostavljenosti trpinčenju na delovnem mestu v Sloveniji	represntativen vzorec N=1366 polnoletnih prebivalcev SLO - v zadnjih 6 mesecih pred raziskavo zaposlenih N=823 (60%)	revidiran Vprašalnik o negativnih dejanjih (osebni intervjuji na domu)	RAZŠIRJENOST TDM: v zadnjih 6 mesecih pred raziskavo trpinčenju na delovnem mestu izstavljeno 10,4% (zelo redko, občasno, večkrat na mesec) - 1,5% večkrat na teden ali skoraj vsak dan; 18,8% priče trpinčenju (3% zelo pogosto); RANLJIVE SK.: ženske pomembno pogostejše kot moški; status v organizaciji: 67% delavci, 24% sr.menedžment, 9% višji menedžment; enakomerno v zasebnem in javnem sektorju; gospodarske dejavnosti: predelovalna dejavnost (28%), zdravstveno in socialno varstvo (13%), finančno posredništvo in javna uprava (10%); POVZROČITELJI: 81% nadrejeni, 33% sodelavci, 15% podrejeni, 17% stranke, bolniki; NEGATIVNA DEJANJA: najpogostejše: pretirana delovna obremenitev, širjenje govorice, opravljanje nalog pod delovno zmoglostjo, zadrževanje info v zvezi z delom, odvzem odgovornosti na ključnih področjih, žaljenje osebnosti, poniževanje v zvezi z delom, ignoriranje mnenj
Urdih Lazar, Tanja	Čili za delo - pot do celostne skrbi za zdravje zaposlenih	NOVIS. - ISSN 1580-4917. - Letn. 37, št. 5 (maj 2010), str. 3-5.	2010	strokovni prispevek (ČLANEK)	ZBORNICA, DRUŠTVO, ZDRUŽENJE, ZVEZA, SINDIKAT, SEKCIA	že večkrat popisano!			
Ušlaker Tadeja	Prezentizem	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	raziskava prezentizma v slo podjetju	N=150 zaposlenih v izbranem slo podjetju	anketni vprašalnik	87% jih je že kdaj odšlo na delo kljub bolezni (operacionalizacija prezentizma); med skupinama prezentizem - brez prezentizma ni stat. pomembnih razlik v fleksibilnem delovnem času, ambicioznosti, oceno skrbi za zdravje zaposlenih v podjetju, načinom zaposlitve; mejna stat.razlika v obremenjenosti (večja pri sk. s prezentizmom) - (problematična delitev skupin, ker je v eni zelo malo oseb)
Vertin Katarina	Posledice mobbinga - trpinčenja na delovnem mestu z vidika organizacije	Univ. v Ljubljani, Ekonomska fakulteta	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotoviti razsežnost trpinčenja in s tem povezane ekonomske stroške	N= 7 zaposlenih v šolstvu		80% vprašanih je doživelo trpinčenje, od tega 25% v zadnjem letu, večina s strani nadrejenih. 29% jih je poročalo o trpinčenju na sestankih, tretjina jih je zaradi trpinčenja zamenjala delovno mesto. Četrtnina jih je letos vzela bolniško, vendar ne več kot 30 dni naenkrat. Večina jih poroča o zmanjšani produktivnosti za cca 10-20% zaradi trpinčenja. delovna obremenitev zaposlenih, ki so prevzeli delo trpinčenih sodelavcev, ko so bili ti na bolniški, se je povečala za 15%. Stroški zaradi trpinčenja na delovnem mestu v letu 2008 so v izbrani organizaciji ocenjeni na 25.000 eur, oz. 410 izgubljenih delovnih dni na leto (izračunano po induktivnem modelu)
Vidovič Tina	Uvajanje certifikata Družini prijazno podjetje na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v slovenskih podjetjih	Univ. v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fak.	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Vimer Helena	Zdravstveni absentizem v Sloveniji in načini za njegovo obvladovanje : diplomska naloga	Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	analiza zdravstvenega absentizma v slo		analiza statističnih podatkov IVZ	2009 povečanje BS v primerjavi z 2008 (s 3,7% na 4%) - % izgubljenih delovnih dni v breme delodajalca 2,2%, v breme ZZZS 1,8% (konstantno razmerje v zadnjih letih - 55% v breme delodajalcev, 45% v breme ZZZS); 2008 absentizem - najnižje: OE IJ, OE Krranj, OE NG, povpr: OE NM, najvišji: OE MS, OE ravne na koroškem, OE koper, OE MB, OE celje; glavni razlog BS: bolezni, poškodbe izven dela; znižanje št. primerov absentizma zaradi poškodb pri delu; znižanje povpr. dolžine trajanja zdravstvenega absentizma od 2003 do 2009
Virtič Branka	Pogoji dela kot dejavnik tveganja za izgorelost na delovnem mestu : diplomsko delo	FDV	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Ali pogoji dela vplivajo na stopnjo tveganja za izgorelost na delovnem mestu povezava med delovnimi obremenitvami, nadzorom nad delom, nagrajevanjem, delovno skupnostjo, pravičnostjo ,skupnimi vrednotami na eni strani in simptomi izgorelosti (čustvena izčrpanost, depersonalizacija, zmanjšana učinkovitost) na drugi strani	N= 88, 43 učiteljev na eni izmed slov. OŠ, 45 zaposlenih v farmacevtskem podjetju v SLO; 72% ž, starostni razpon: 41-50 let	MBI vprašalnik izgorelosti, anketnik	Zaposleni (ne glede na mesto zaposlitve) ne kažejo znakov izgorelosti; pri zaposlenih na OŠ nekaj znakov psihofizične utrujenosti; pogoje dela ocenjujejo kot primerne (najmanj zadovoljstva je z enakostjo obravnave vseh zaposlenih) delovne obremenitve, delovna skupnost in skupne vrednote korelirajo z znaki izgorevanja; delovne obremenitve se povezujejo s čustveno izčrpanostjo in zmanjšano učinkovitostjo; delovna skupnost korelira z vsemi dimenzijami izgorelosti, najbolj pa negativno (manjši občutek delovne skupnosti) z depersonalizacijo; skupne vrednote korelirajo z depersonalizacijo
Vrbec Ines	Raziskava stresa v občini	Univ. v Ljubljani, Fak. za upravo	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	ugotavljanje dejavnikov stresa pri zaposlenih na občini v Prekmurju	N=30 zaposlenih v 5 prekmurskih občinah	anketni vprašalnik	večini delo pogosto stresno; dejavniki stresa: preobremenjenost, časovni pritiski, odgovornost; simpt- najpogostejše utrujenost, ostali v povpr. redko ali nikoli; spoprijemanje: najpogostje šport, druženje; relat.zadovoljni s sodelavci, plačo, delovnimi pogoji, stalnostjo zaposlitve, delom; nezadovoljstvo z možnostmi izobraževanja in sistemom nagrajevanja;
Zakič Milanka, Zlobko Hermina	Znanje o stresu kot znanje za ravnanje v socialnem delu	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Završnik Bruno, Jerman Damjana	Motivacijski dejavniki nabavnikov	Človek in organizacija [Elektronski vir] : zbornik 29. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti = People and organization : proceedings of the 29th International Conference on Organizational Science Development / 29. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti, 24.-26. marec 2010, Portorož, Slovenija	2010	strokovni prispevek (KONF)	FAKULTETA				
Zorman Anita, Klobučar Mirko	Mobing-trpinčenje na delovnem mestu	Fakulteta za socialno delo, Ljubljana	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Zupanc Balkovec Karmen	Vpliv motivacijskih dejavnikov na delo invalidov v Slovenski vojski	Fakulteta za socialno delo, specialistično delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Zupanič Boštjan	Preučevanje poklicne izgorelosti v distribucijskem centru družbe Mercator d.d. na Ptuj	Šolski center Ptuj, Višja strokovna šola	2010	višješolska diploma	FAKULTETA				
Zver Klavdija	Kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu Janka Škrabana Beltinci	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti kakovost delovnega življenja v	n= 28 zaposlenih (bolničarjev, tehnikov zdravstvene nege) v Domu Janka Škrabana,Beltinci, 20 žensk ,8moških	anketni vprašalnik	Zadovoljstvo z odnosi med zaposlenimi, s stanovalci in svoji je visoko izraženo. 68% zaposlenih ocenjuje, da je stres občasno prisoten na delovnem mestu, največje stresorje predstavljajo prevelik obseg dela, prevelika pričakovanja in zahteve svojcev, in s strani nadrejenih. Pogovor s sodelavci je najpogostjša oblika preprečevanja stresa. Najpomembnejši elementi kakovosti delovnega življenja so: pošten odnos do zaposlenih, plača, pogoji dela, varnost zaposlitve, pri čemer 68% zaposlenih ocenjuje, da so ti elementi prisotni na delu. Najpomembnejši motivatorji so: zadovoljstvo stanovalcev, dobri odnosi s sodelavci, priznanje, spoštovanje dela s strani nadrejenih. 61% zaposlenih meni, da občasno obstaja možnost inovativnosti in udeležnosti, 75% zaposlenih je vključenih v izobraževanje.79% je zadovoljnih z delom, 86% zaposlenih zadovoljnih s kakovostjo delovnega življenja.
Zver Klavdija	Kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu Janka Škrabana Beltinci	Univ. v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Žagar Štefan	Stres na delovnem mestu policista	B & B Izobraževanje in usposabljanje, Višja strokovna šola	2010	diplomska naloga (višješolska)	FAKULTETA				
Žakelj Vesna	Motivi za sprostitev in dopustovanje zaposlenih na Okrajnem sodišču v Ljubljani	Univ. na Primorskem, Fak. za turistične študije, Turistica	2010	diplomska naloga (1. bolonjska stopnja)	FAKULTETA	Raziskati pojav stresa in oblik soočanja na Okrajnem sodišču v Ljubljani	N=33 zaposlenih na kazenskem oddelku na Okrajnem sodišču v LJ, 29 žensk, 50% starih 30-40 let, 34 % sodnikov, 36% sodnih zapisnikarjev, 15% vpisničarjev in strokovnih sodelavcev, 58% s SŠ, 33% z univerzitetno izobrazbo	anketni vprašalnik	Manj kot tretjina opisuje delovno mesto polno napetosti in stresov, največji stresor jim predstavljajo delovne naloge in opredelitev vlog v organizaciji. 70% jih občasno čuti izčrpanost. Vpliv stresa na delo: razdražljivost, težja koncentracija. Zaposleni uporabljajo zel orazične tehnike spoprijemanja s stresom na delovnem mestu in nobena ne prevladuje (umiritve, sprejeti obremenitev kot izziv, pogovor, prepustitev stresu). V prostem času podobno, druženje s prijatelji, hobiji. Pri 70% zaposlenih finančna zmogljivost vpliva na izbiro sprostitve (dolžina, destinacija dopusta...)64% bi se jih udeležilo antistresnega programa, če bi obstajal. Polovica meni, da je na voljo premalo organiziranih izletov v službi.
Žel Tomaž	Kako zmanjšati vpliv izgorelosti na delovnem mestu v srednjem podjetju : magistrsko delo	GEA College, Center višjih šol	2010	magistrska naloga (2. bolonjska stopnja)	FAKULTETA				
Železnik Saša	Vpliv motivacije in zadovoljstva pogodbenih delavcev pri delu kot ključen dejavnik uspešnosti	Univ. v Ljubljani, Fak. za družbene vede	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Žerdin Petra	Stres pri učiteljih razrednega pouka	Univ. Ljubljana, Pedagoška fak., Razredni pouk	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA				
Žnidarčič Petra	Psihofizične obremenitve in obremenjenosti pri zaposlenih v centrih za usposabljanje, delo in varstvo	Univ. v Ljubljani, Filozofska fak., Odd. za psihologijo	2010	magistrsko delo	FAKULTETA	raziskati psihofizične obremenitve in obremenjenosti pri zaposlenih v centrih za usposabljanje, delo in varstvo	N=185 zaposlenih v 5 centrih za usposabljanje delo in varstvo	JDI (job descriptive index), MBI (Maslach Burnout Inventory), PIE (Profil indeks emocij)	zaposleni v povprečju zadovoljni z delovno situacijo; delo se jim ne zdi dolgočasno, ponavljajoče, nezanimivo; doživljajo občutek visoke osebnopolne izpolnitve; imajo podpovprečno izraženo depersonalizacijo; so povprečno čustveno izčrpani; profil osebnostnih lastnosti (po PIE) ne ustreza osebnostnemu tipu posameznika, ki bi bil huje podvržen izgorevanju; ni pomembnih razlik v izgorelosti in zadovoljstvu glede na spol, starost, delovno mesto; višje izobraženi uporabljajo več sprostitvenih tehnik; zadovoljstvo pri delu višje pri zaposlenih, ki uporabljajo tehnike sprostitve

avtor	naslov		leto izida	vrsta publikacije	izdajatelj (Revija, Založba, Inštitucija, Fakulteta)	PROBLEM RAZISKAVE	UDELEŽENCI: poklic, numerus	METODA	REZULTAT
Zolger Sabina	Stres na delovnem mestu	Fakulteta za socialno delo, LJ	2010	diplomska naloga (visokošolska)	FAKULTETA	Ugotoviti prisotnost strahu pred izgubo zaposlitve zaradi gospodarskih razmer, ali obstajajo razlike glede na spol in izobrazbo	N=115 zaposlenih na različnih delovnih mestih, 42 moških, 73 žensk	anketni vprašalnik	Približno polovici zaposlenih je delo zanimivo, polovici nezanimivo, večini pa obremenjujejoče. Glede na spol ni razlik. Pritisk pri delu in zdravstvene težave občasno doživlja bistveno več žensk (61%), kot moških (33%). Da je za varnost pri delu slabo poskrbljeno, misli bistveno več žensk (55%) kot moških (31%). Strah pred izgubo zaposlitve je v enaki meri prisoten pri obeh spolih, pri približno polovici zaposlenih, najpogosteje pri tistih z 3letno poklicno ali srednjo šolo in pri polovici tistih, starih 41 let ali več. Da imajo vpliv na organizacijo svojega dela, meni približno polovica moških in žensk, vendar se večina (60-87%) strinja, da delo ne nudi možnosti za osebni razvoj. Delo pogosto terjajo veliko odgovornost meni 40-46% vprašanih moških in žensk. Reševanje konfliktov vsaj občasno poteka skupinsko, meni vsaj polovica zaposlenih, ne glede na spol. Polovica zaposlenih ne glede na spol ocenjuje odnose v podjetju kot slabe, komunikacijo in informiranost pa kot slabo ocenjuje 55% žensk in 36% moških. Približno polovica zaposlenih meni, da so občasno vključeni v izobraževanja, polovica pa, da se nikoli ne izobražujejo. Tretjina zaposlenih bi takoj zamenjala zaposlitev, tretjina mogoče, približno 15% pa jih je trdno odločenih, da bodo zamenjali zaposlitev. Več kot polovica zaposlenih izraža strah pred izgubo službe zaradi gospodarskih razmer, pri čemer je strah pomembno bolj prisoten pri ženskah. Strah pred izgubo službe je pogojen z višino izobrazbe, vendar starost pri tem nima vpliva.