

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

ZAKLJUČNA NALOGA
ČUJEČNOST V POVEZAVI S STRESOM NA
DELOVNEM MESTU

ANA ERBEŽNIK

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN INFORMACIJSKE
TEHNOLOGIJE

Zaključna naloga

Čuječnost v povezavi s stresom na delovnem mestu

(Mindfulness in relation to stress in the workplace)

Ime in priimek: Ana Erbežnik

Študijski program: Biopsihologija

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Koper, avgust 2016

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Ana ERBEŽNIK

Naslov zaključne naloge: Čuječnost v povezavi s stresom na delovnem mestu

Kraj: Koper

Leto: 2016

Število strani: 34 Število tabel: 7

Število referenc: 54

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Ključne besede: čuječnost, stres na delovnem mestu, MBSR, mehanizmi čuječnosti

Izvleček: Stres na delovnem mestu povzroča čustvene, vedenjske in telesne posledice, ki vplivajo tako na delodajalca kot tudi na delavca. Čeprav definicija čuječnosti še ni popolnoma dodelana, je čuječnost opredeljena kot namerno usmerjanje pozornosti brez presojanja v sedanjem trenutku. Prakticiranje čuječnosti zmanjšuje stres na delovnem mestu ter pripomore k boljši učinkovitosti, odločanju, koncentraciji in telesnemu zdravju zaposlenih. Prakticiranje čuječnosti je ena izmed možnih rešitev za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu. V sklopu zaključne naloge sem izvedla raziskavo, v kateri je sodelovalo 60 posameznikov, ki so bili vključeni v program učenja čuječnosti. Raziskava je proučevala, koliko stresa posamezniki občutijo na delovnem mestu in kakšno vlogo ima čuječnost pri zmanjševanju stresa na delovnem mestu. Rezultati so pokazali, da čuječnost pripomore k zmanjšanju stresa na delovnem mestu, kar je skladno tudi z dosedanjimi raziskavami.

Key words documentation

Name and SURNAME: Ana ERBEŽNIK

Title of the final project: Mindfulness in relation to stress in the workplace

Place: Koper

Year: 2016

Number of pages: 34 Number of tables: 7

Number of references: 54

Mentor: Assist. Prof. Ana Arzenšek, PhD

Key words: mindfulness, stress in the workplace, MBSR, mindfulness mechanisms

Abstract: Stress in the workplace causes emotional, behavioural and physical consequences affecting both the employer and the employee. Although the definition of mindfulness is not fully elaborated, mindfulness is defined as intentionally guided attention in a non-judgmental way in the present moment. The practice of mindfulness reduces workplace stress and helps improve efficiency, decision-making, concentration and physical health of the employees. Practicing mindfulness is one of the possible solutions for coping with stress in the workplace. Within the scope of this thesis I conducted a study in which participated 60 individuals, who were included in the mindfulness learning program. The research examined to what extent people experience stress in the workplace and the role of mindfulness in reducing it. Results showed that mindfulness indeed helps reduce stress in the workplace, which is consistent with published studies.

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Ani Arzenšek za pomoč in usmerjanje pri izdelavi zaključne naloge.

Zahvalila bi se tudi doc. dr. Viti Poštuvan in Centru za osebnostno rast in psihoterapijo pri zbiranju udeležencev za raziskavo.

Kazalo vsebine

1	UVOD	2
2	STRES NA DELOVNEM MESTU	3
2.1	Opredelitev stresa na delovnem mestu	3
2.2	Vzroki stresa na delovnem mestu	4
2.3	Posledice stresa na delovnem mestu	5
3	ČUJEČNOST	7
3.1	Opredelitev čuječnosti	7
3.2	Čuječnost v povezavi s stresom na delovnem mestu	12
3.3	Opis 8-tedenskega programa MBSR	13
3.4	Učinki MBSR programa	13
3.5	Uporabnost čuječnosti v terapevtske namene	15
3.6	Kritike čuječnosti in prezrte prakse	18
4	NAMEN DELA IN RAZISKOVALNO VPRAŠANJE	20
4.1	Slabosti raziskave	20
5	METODA	21
5.1	Vzorec	21
5.2	Pripomočki	22
5.3	Postopek	22
5.4	Metode obdelave podatkov	22
6	REZULTATI	24
7	INTERPRETACIJA	27
8	SKLEP	29
9	LITERATURA IN VIRI	30

Kazalo preglednic

Tabela 1 : Primeri čuječnostno osnovanih intervencij za terapevte	16
Tabela 2 : Primera vključevanja čuječnosti v področja psihoterapije	17
Tabela 3 : Značilnosti udeležencev glede na spol	21
Tabela 4 : Značilnosti udeležencev glede na status.....	21
Tabela 5 : Prikaz vpliva stresa na delovnem mestu in čuječnosti na navedene dejavnike.....	24
Tabela 6 : Prikaz vpliva stresa na delovnem mestu in čuječnosti glede na status.....	25
Tabela 7 : Prikaz učinkov čuječnosti.....	26

1 UVOD

Sprva so besedo stres uporabljali za opis dogodkov, ki so posamezniku predstavljali nadlogo, težavo ali muko. Kasneje pa se je njen pomen spremenil in je beseda stres opisovala pritisk delujoč na predmet oz. osebo (Meško, 2011). Danes lahko stres opredelimo kot telesno ali psihično prilagajanje na dražljaje iz okolja, kar predstavlja obremenitev za organizem (Božič, 2003). S stresom se soočajo tudi zaposleni posamezniki na delovnem mestu. Pojavi se, ko sposobnosti zaposlenega ne zadostujejo za spopadanje z zahtevami in pritiski okolja.

Stres na delovnem mestu lahko ogrozi uresničevanje ciljev zaposlenih, kot tudi podjetja. Njegov vpliv se opazi v telesnih znakih (glavobol, pospešeno bitje srca, omotica), psihični utrujenosti, težavah z zbranostjo, kot tudi zmanjšani produktivnosti na delu in slabši kakovosti opravljenega dela (Meško, 2011).

Ker menim, da stres na delovnem mestu predstavlja zaposlenim problem, sem se odločila, da raziščem povezanost čuječnosti s stresom na delovnem mestu. Prakticiranje čuječnosti zmanjšuje stres na delovnem mestu in izboljša posameznikovo zadovoljstvo v življenju.

Čuječnost je psihološki proces, ki omogoča namerno usmerjanje posameznikove pozornosti na notranja in zunanja doživetja v sedanjem trenutku. Opisana je kot usmerjanje posameznikove celotne pozornosti na sedanjo izkušnjo oz. doživetje od trenutka do trenutka in kot biti pozoren na neobsojajoč način. Sposobnost usmerjanja posameznikove pozornosti na takšen način se lahko razvije skozi prakso meditacije, ki je opredeljena kot namerna samoregulacija pozornosti od trenutka do trenutka (Bear, 2003).

Klinične intervencije osnovane na čuječnostnem pristopu naraščajo in le-te lahko vodijo do zmanjšanja različnih problematičnih zdravstvenih stanj, ki vključujejo bolečino, stres, tesnobo, motnje hranjenja in depresivne ponovitve.

Najbolj pogosta metoda čuječnostnega treninga je MBSR program oz. na čuječnosti osnovan program za zmanjšanje stresa, ki ga je razvil Jon Kabat-Zinn leta 1979 (Shapiro, Brown in Biegel, 2007).

2 STRES NA DELOVNEM MESTU

Organizacije so se preko globalizacije, razvoja novih tehnologij in znanja ter velike količine informacij spremenile. Negotovost in nestabilnost sta dejavnika, ki vodita do povečanja napetosti, ki je škodljiva za produktivnost dela, medosebne odnose in duševno ter telesno zdravje zaposlenih (Fries, 2009).

2.1 Opredelitev stresa na delovnem mestu

Stres na delovnem mestu lahko opredelimo kot živčnost ali strah v povezavi s službo, ki vpliva na čustveno in fizično zdravje zaposlenega posameznika (Lu in Kuo, 2016). Kadar so zaposleni dlje časa izpostavljeni stresu v delovnem okolju, to vpliva na njihovo vedenje. Izpostavljenost stresu lahko pri zaposlenih poveča nagnjenost, da izkusijo jezo (Hoggan in Dollard, 2007). Levi in Levi (2000) opredelita stres na delovnem mestu kot čustveni, kognitivni, vedenjski in fiziološki učinek negativnih lastnosti dela, ki povzročata stanje visoke stopnje vzbujenosti in stiske.

Delovno okolje je lahko eden izmed stresorjev v posameznikovem življenju, saj le-ti v njem preživijo veliko svojega časa (Hoggan in Dollard, 2007). Stres na delovnem mestu lahko pripelje do resnih zdravju škodljivih in socialno-ekonomskih posledic. Škoduje profesionalni učinkovitosti z zmanjševanjem pozornosti in osredotočenosti (Brown, Ryan in Weinstein, 2009). Delovna mesta z visoko stopnjo stresa vodijo do zmanjšanja sodelovanja med zaposlenimi in tako le-ti sčasoma postanejo manj produktivni in imajo višjo stopnjo odsotnosti. Raziskava (Dyble, 2014) je pokazala, da se 90 odstotkov zaposlenih sooča z visoko stopnjo stresa. Ista raziskava je pokazala tudi, da se 57 odstotkov zaposlenih počuti popolnoma ločeno od svojega delodajalca.

V Veliki Britaniji je bilo ocenjeno, da je 35 odstotkov duševnih bolezni na delovnem mestu povezanih s stresom (Mansour, 2014). Poleg tega 440.000 odraslih v Veliki Britaniji trpi zaradi stresa, povzročena na delu. Letno se tako v Veliki Britaniji izgubi 43 odstotkov delovnih dni (Health and Safety Executive, 2015). V Evropi stres na delovnem mestu predstavlja drugo največjo zdravstveno težavo v povezavi z delom. Stroški, povezani s stresom na delovnem mestu, so visoki tudi s finančnega vidika. V Evropi so stroški leta 2002 znašali okoli 20 milijonov evrov, medtem ko v Ameriki znašajo okoli 198,2 milijard dolarjev na leto (Mansour, 2014). Kljub zakonu, ki zagotavlja varnost in ohranjanje zdravja zaposlenih, poročajo, da so se bolezni, povezane s stresom na delovnem mestu, med letoma 1990 in 2007 podvojile.

Organizacije lahko zaposlenim pomagajo pri obvladovanju stresa z uvajanjem strategij za nadzor stresnih dejavnikov in z različnimi programi, ki pomagajo vzdrževati dobro počutje zaposlenih. Tako lahko organizacije zmanjšajo vire stresa na delovnem mestu. Tisti zaposleni posamezniki, ki učinkovito premagujejo stresne situacije na delovnem mestu, so bolj zdravi in učinkovitejši (Grbić, 2007).

2.2 Vzroki stresa na delovnem mestu

Situacije, ki so nepredvidljive, neobvladljive, negotove, dvoumne ali neznane, so lahko vzrok stresa na delovnem mestu. Veliko organizacijam je danes pomembno le pridobiti čim več dobička na podlagi majhnih stroškov. Nadrejene v službi zanima le delovna storilnost, ne posvečajo pa pozornosti življenju zaposlenih izven dela.

Eden izmed vzrokov je tudi neurejeno zasebno življenje zaposlenega. Tako lahko npr. prepiri z bližnjimi poslabšajo delovno učinkovitost, zmanjšajo koncentracijo in povzročajo napake ter poškodbe pri delu. Na drugi strani urejeno družinsko življenje zaposlenemu pomaga kljubovati večjim delovnim pritiskom (Božič, 2003).

Theorell in sodelavci (1998) opredelijo 3 razsežnosti stresa na delovnem mestu, ki so: socialna podpora, obremenitev in nadzor. Zaradi skrajšanega prostega časa, povečanja delovnih obremenitev in nenehnih sprememb na delu zaposleni izgubljajo priložnost za socialno podporo med prijatelji in družino. Znano je, da je socialna podpora pomemben dejavnik zmanjšanja stresa na delovnem mestu in pripomore k uravnavanju le-tega. S povečanjem delovne obremenitve in upadom socialne podpore zaposleni lahko začutijo pomanjkanje samozavesti in perspektive, kar lahko vodi do občutka izgube nadzora pri opravljanju dela. Posameznik ima občutek, da ne more nadzorovati spominjajoče se delovne okolščine, kar lahko poveča stres na delovnem mestu. Tako posameznik lahko občuti izgubo nadzora nad lastnimi sposobnostmi za opravljanje dela (Deniz, Noyan in Ertosun, 2015).

Vzroki za stres na delovnem mestu so lahko tudi nerealni roki za zaključevanje delovnih nalog, zahtevne stranke, previsoke norme, slaba delovna razmerja, dolga vožnja v službo, grožnje z odpuščanjem in nočno delo. Dejavnik, ki vpliva na povečanje stresa, je lahko tudi ergonomsko neprimerno delovno okolje z močnim hrupom, slabo svetlobo, majhno prostornino, slabim zračenjem ali nezadostnim ogrevanjem.

Pomemben je tudi odnos zaposlenega do dela, saj veliko ljudi opravlja delo, ki jim ne predstavlja zadovoljstva ali pa imajo občutek, da svojega dela ne zmorejo opraviti (Grbić, 2007). Selye (v Brown idr., 2009) navaja, da si mora posameznik izbrati okolje, ki je v skladu z njegovimi prirojenimi prednostmi, saj le tako lahko najde dejavnost, ki mu bo ugajala in ga bodo sodelavci spoštovali.

Stres na delovnem mestu in napetost med zaposlenimi povzročajo tudi poškodbe na delu. To se odraža pri dodatnih stroških, ki so povezani z upadanjem integritete sodelavcev, zmanjšanjem morale in slabšim vedenjem (Mansour, 2016). Omejitve, vsiljevanja, preprečevanje ambicij, malo ali nič sodelovanja pri odločanju in slabi odnosi z nadrejenimi povzročajo nezadovoljstvo. Vzroki za stres na delovnem mestu so tudi preobremenjenost zaposlenega na delu, nejasne vloge, pomanjkanje učinkovitega posvetovanja, spreminjanje delovnih metod in slaba obveščenost zaposlenih, kot tudi neplačane nadure (Grbić, 2007).

Stres na delovnem mestu je povezan tudi z višino osebnega dohodka. V raziskavi avtorja C. Roberta leta 2014 je bilo pokazano, da 22 odstotkov zaposlenih v Veliki Britaniji povezuje višino plače s stopnjo stresa. Tudi utrujenost povzroča stres in je posledica nočnih izmen, zgodnjih jutranjih izmen, podaljševanja delovnika in prekratkih odmorov za malico. Neugodni delovni pogoji povzročajo utrujenost, ki zmanjša sposobnost razmišljanja in dobrega delovanja (Mansour, 2016).

Rezultati ankete, ki jo je izvedla ameriška organizacija APA (American Psychological Association) leta 2007, so pokazali, da tretjina anketirancev doživlja stres na delovnem mestu zaradi izpolnjevanja težavnih nalog in obveznosti, ki jih delovno mesto zahteva (Brown idr., 2009).

2.3 Posledice stresa na delovnem mestu

Stres na delovnem mestu ima škodljive posledice za zaposlene in jih lahko razdelimo v tri skupine. V prvo skupino spadajo čustvene posledice, ki se nanašajo na občutke žalosti, nemirnosti, nekoristnosti, nadutosti itd. V drugo skupino spadajo vedenjske posledice, ki se lahko kažejo v težavah pri sprejemanju odgovornosti in odločanju, zapiranju zaposlenega vase, odvisnosti od nikotina in drugih škodljivih substanc, zamujanju na delo itd. V tretjo skupino pa sodijo fizične posledice, kot so: izčrpanost, glavoboli, težave s spanjem, izguba apetita, prebavne motnje itd. Vse te posledice se odražajo na zdravju zaposlenih, ki lahko zaradi stresa utrpijo bolezni, kot so: čir na želodcu, sladkorna bolezen tipa B, rak, alergije, sindrom razdraženega črevesja, kožne bolezni, anoreksija in številne druge (Grbić, 2007).

Stres na delovnem mestu se odraža tudi v organizaciji. Prisotnost stresa na delovnem mestu povzroča slabše sodelovanje med zaposlenimi (fluktuacija oz. razmerje prihodov in odhodov zaposlenih znotraj posameznega podjetja, agresivno komuniciranje in disciplinske težave) in zmanjšano uspešnost (zmanjšanje storilnosti, slabša kakovost izdelka, nezgode na delovnem mestu, slabša sposobnost odločanja, večje število napak ter stroški za nadomestila in stroški zdravstvenega varstva) (Grbić, 2007).

Stres na delovnem mestu med drugim vpliva tudi na kakovost spanja. Nedavne raziskave (Akerstedt, 2006; Akerstedt, Lekander, Petersen, Kecklund in Axelsson, 2014; Akerstedt, Fredlund, Gillberg in Jansson, 2002) kažejo, da v primeru, ko zaposleni ne rešujejo težav povezanih s stresom na delovnem mestu, le-te dolgoročno vplivajo na kakovost spanja. Spanje je bistvenega pomena za obnovo telesnih procesov, ki so odgovorni za ublažitev negativnih posledic vsakodnevnega stresa (npr. endokrinega sistema, ki je nadzorni sistem žlez z notranjim izločanjem) (Van Laethem idr., 2015).

Preko korelacijskih povezav in regresijskih analiz so Leung, Chan in Yu (2012) proučevali vpliv stresa pri zaposlenih gradbenikih na varno vedenje pri delu. Ugotovili so, da na poškodbe pri delu vpliva stopnja čustvenega in fizičnega stresa. To nakazuje, da stres na delovnem mestu negativno vpliva na varnost pri delu. Adebayo in Ogunsina (2011) sta raziskovala vpliv stresa

na delovnem mestu pri vedenju policijskega osebja v Nigeriji. Ugotovila sta, da je mogoče z znižanjem stresa na delu zmanjšati pogoste napake zaposlenih. Safaria, Othman in Wahab (2010) hkrati navajajo, da nižja stopnja stresa na delovnem mestu vodi do boljšega varnostnega ravnanja (manj nesreč na delovnem mestu).

Organizacije, ki stremijo k izboljšanju počutja in zmanjšanju stresa na delovnem mestu, se osredotočajo tako na zunanje dejavnike (preoblikovanje delovnih mest, socialna podpora in boljša komunikacija), kot tudi na notranje dejavnike (čustva, doseganje osebnih ciljev in osebnostna rast). Osredotočenost zgolj na zunanje dejavnike ni dovolj, da bi organizacije zmanjšale stres na delovnem mestu in izboljšale počutje zaposlenih.

3 ČUJEČNOST

Koncept čuječnosti se je v javnosti uveljavil preko budističnega izročila pred 2500 leti, iz Theravada budizma preko meditacije t. i. Vipassana, ki pomeni vrhunsko videnje oz. zavedanje. Čuječnostna meditacija omogoča postopno in sistematično razvijanje čuječnosti preko krepitev pozornosti na posameznikovih telesnih občutkih, čustvih in mislih (Davis in Hayes, 2011).

3.1 Opredelitev čuječnosti

Glede na budistične misli so posamezniki nagnjeni k razmišljanju o preteklosti in prihodnosti, ki je ni mogoče razumeti in se nikoli povsem ne uresniči. Tako vedenje posamezniku onemogoča biti v celoti prisoten v sedanjosti, kar lahko pokvari njegovo doživetje realnosti ter zmanjša njegovo izkušnjo obstoja (Bruce, Manber, Shapiro in Constantino, 2010).

Čuječnost v prevodu iz budizma pomeni zavest ali golo pozornost in se uporablja za sklicevanje na pozornost, ki je občutljiva, sprejemajoča in neodvisna od vseh misli, ki so v posamezniku prisotne. Je sredstvo za zbujanje iz »spanca nezavedanja« in tako posamezniku omogoči, da zavestno sodeluje v sedanjem trenutku. Ljudje namreč običajno delujejo po principu avtomatskega pilota, tako gredo dogodki mimo njih neopaženo (Mace, 2007). Hkrati čuječnostna praksa lahko omogoča prenehanje duševne bolečine in vodi k prekinitvi osebnega trpljenja (Carmody, Bear, Lykins in Olendzki, 2009).

V sodobni psihologiji je bila čuječnost sprejeta kot pristop za povečanje zavesti in spretnega odziva do mentalnih procesov. Tako je posameznik pozoren na svoje misli, čustva in občutke. To pripomore k zmanjšanju čustvenih in mal-adaptivnih vedenj (t. i. neprilagojenih vedenj, ki se nanašajo na vedenja, ki zavirajo sposobnost posameznika, da se prilagodi določeni situaciji) (Bishop idr., 2004). Čuječnost je oblika mentalnega treninga, ki zmanjša možnost posameznikove ranljivosti za reaktivne misli, ki vodijo v stres in čustveno izčrpanost. Kot prvi čuječnost opredeli Kabat-Zinn leta 1990 kot:

»... zavedanje vsakega trenutka. Negovana je s hotenim usmerjanjem pozornosti na stvari, katerim sicer ne posvečamo niti trenutka pozornosti. Je sistematični pristop k razvijanju novih vrst nadzora in modrosti v naših življenjih, na osnovi naših notranjih zmožnosti za umiritev usmerjanja pozornosti, zavedanja in uvida« (Kabat-Zinn, 1990, po Arzenšek, 2016, str. 2).

Vsak posameznik ima sposobnost, da se zaveda oz. je pozoren, in to sposobnost je potrebno negovati. Obstajajo tri načela, ki delujejo kot temelj za razvoj čuječnosti in duševnega dobrega počutja. Prvo načelo pojasnjuje, da mora posameznik priti do spoznanja, da življenje ni pošteno, saj posamezniki, ki ne sprejmejo tega dejstva, doživljajo stalne stiske in motnje v svojem življenju. Drugo načelo navaja, da se mora posameznik soočiti z realnostjo in se ukvarjati z resnico, kot se kaže v danem trenutku. Tretje načelo pa opisuje, da posameznik lahko vedno prosto izbere odnos, ki ga bo uporabil glede na trenutno situacijo (Holzel idr., 2011).

Miller, Fletcher in Kabat-Zinn (1995) opredelijo čuječnostno meditacijo kot:

»... prizadevanje za namerno usmerjanje pozornosti, na nepresojajoč način, na doživljanje v sedanjem trenutku ter vzdrževanje te pozornosti v času« (Miller, Fletcher in Kabat-Zinn, 1995, po Černetič, 2005, str. 74).

Kabat-Zinn (1990) poudarja tudi pomen notranje naravnosti posameznika, kamor spada nepresojanje, potrpljenje, doživljanje, ki ni obremenjeno s preteklostjo in prihodnostjo, zaupanje, neprizadevanje, sprejemanje in nenavezanost (Černetič, 2005).

Ker koncept čuječnosti ni povsem dodelan, obstaja več opredelitev čuječnosti, kot tudi modelov njenih mehanizmov.

Miha Černetič (2011) opredeljuje čuječnost kot:

»... nepresojajoče, zavedanje svojega doživljanja v sedanjem trenutku ... posameznik se zaveda svojih misli, čustev in razpoloženja ter telesnih občutkov kakor tudi zunanjega dogajanja (npr. zvokov, oblik, barv ...) ... takih kot so, brez da bi se svojemu doživljanju izogibal ali pred njim bežal« (Černetič, 2011, str. 38).

Černetič izpostavi 4 mehanizme čuječnosti, ki so: sprejemanje, decentrirana perspektiva, samoregulacija in pozitivna motnja oz. trenutna motenost pozornosti (Černetič, 2005).

Prvi mehanizem, sprejemanje, se nanaša na sprejemanje vsega, kar posameznik doživlja. To omogoča manjšo emocionalno stisko. Potrebno je sprejeti težavno psihološko vsebino in njeno funkcijo, saj to posamezniku omogoča, da postane pozoren in odprt do dražljajev okoli njega. Izogibanje lastnim mislim, čustvom ali občutkom vodi v emocionalno stisko, psihopatologije in v še večjo pojavnost težavnih misli (Černetič, 2005).

Drugi mehanizem, decentrirana perspektiva, se nanaša na vlogo nepristranskega opazovalca. Vlogo nepristranskega opazovalca prevzame posameznik do svojih lastnih misli, čustev in občutkov. Posameznik se je zmožen postaviti v vlogo opazujočega jaza in posveča pozornost svojemu doživljanju v sedanjem trenutku. Čuječnost zmanjšuje pretirano poistovetenje posameznika z njegovimi mislimi ter mu omogoča videti lastne misli zgolj kot misli, ne pa tudi dejstva, ki jim mora slediti. Podobno je tudi pri emocijah, saj posameznik le-te skozi prakso čuječnosti nepristransko opazuje in spozna, da je posamezna emocija njegovo lastno občutje, ki se pojavlja v različnih dogodkih, kot tudi oblikah in ne kot objektivno dejstvo. Čuječ posameznik ima večjo zmožnost prepoznati pomene in vzroke svojega doživljanja in vedenja (Černetič, 2011).

Tretji mehanizem je samoregulacija in omogoča povratne zveze, ki se vzpostavijo, ko se posameznik zaveda svojega vedenja in duševnih vsebin. To posamezniku omogoča

prepoznavanje problemov. Brez nje si je težko predstavljati uspešno regulacijo zunanjega in notranjega vedenja (Černetič, 2011).

Zadnji, četrti mehanizem, pa je pozitivna preusmeritev in razširitev pozornosti. V stanju čuječnosti se posameznikova pozornost razširi in zmanjša se pojavnost negativnih misli, čustev in telesnih občutkov. Pri anksioznem posamezniku se to odraža v zmanjšanju pozornosti zgolj na grozeče se dražljaje. Prakticiranje čuječnosti zmanjša posameznikovo ozko usmerjeno pozornost na negativne dražljaje in razširi njegov fokus (Černetič, 2011). Čuječnost omogoča razširiti posameznikovo pozornost tudi na nevtralne in pozitivne dražljaje. Tako pozornost, prežeta s čuječnostnimi kvaliteta, omogoča izboljšanje duševnega in telesnega zdravja (Černetič, 2005).

Čuječnost je lahko opredeljena tudi kot neposvetovalna (ang. nondeliberative), kar pomeni trajno pozornost na tekoče duševne vsebine, ne da bi o njih presojali, jih primerjali ali na druge načine ocenjevali. Ljudje pogosto delujejo po načinu avtomatskega pilota in se ne zavedajo svojih izkušenj od trenutka do trenutka. Zavedanje od trenutka do trenutka pa bogati posameznikovo življenje, saj njegova izkušnja postane bolj živa in aktivna. Zavedajoča udeležba zamenja nezavestno odzivanje (delovanje po načinu avtomatskega pilota). Razvoj sposobnosti za ohranitev pozornosti na duševne vsebine je postopen in zahteva redno prakso. Vztrajno neopazujoče ocenjevanje duševnih vsebin postopoma privede do večje resničnosti zaznave le-teh in bolj natančno zaznavanje lastnih duševnih odzivov na zunanje in notranje dražljaje. Dodatne zbrane informacije vodijo k večjemu občutku nadzora ter povečanju učinkovitega ukrepanja (Grossman, Niemann, Schmidt in Walach, 2004).

Bishop s sodelavci (2004) je predlagal dvokomponentni model čuječnosti. Prva komponenta čuječnosti obsega samoregulacijo pozornosti na takojšne izkušnje in se nanaša na neposvetovalno opazovanje in zavedanje občutkov, misli in čustev od trenutka do trenutka. To zahteva posameznikovo zasidrano pozornost na to, kar se dogaja, kot tudi sposobnost, da namenoma preklopi pozornost z enega vidika izkušnje na drugega (Keng, Smoski in Robins, 2011). Ohranjanje pozornosti na trenutnem doživljanju omogoča boljše prepoznavo mentalnih dogodkov (misli, čustev in občutkov), ki se odvijajo v sedanjem trenutku (Černetič, 2005).

Druga komponenta čuječnosti po Bishopu in sod. (2004) pa se nanaša na vrsto posameznikovega odnosa do določene izkušnje od trenutka do trenutka. Torej z odnosom radovednosti, odprtosti in sprejemanja. Posameznik tako z odprtim odnosom skozi prakso čuječnosti prevzame vlogo nepristranskega opazovalca do svojih misli, občutkov in čustev, kar mu omogoča, da le-te doživi kot subjektivne (Černetič, 2005). Ta dvokomponentni model čuječnosti je podoben modelu čuječnosti, ki so ga oblikovali Shapiro, C Carlson, Astin in Freedman (2006).

Shapiro, Carlson, Astin in Freedman (2006) namreč predpostavljajo, da so pozornost, namen in odnos tri ključne komponente čuječnosti. Namerno biti pozoren z neobsojajočim odnosom pripelje do pomembne spremembe v pogledu do zaznanih izkušenj. Posameznik ima tako

možnost preučiti različne vidike razmer in se zavedati svojih čustev, občutkov in misli ter jih dojeti kot začasne dogodke, ki ne zahtevajo odziva (Holzel idr., 2011).

Prakticiranje čuječnosti zagotavlja rast, napredek in spremembo na osebnostnem področju, kadar ima posameznik osebno vizijo in namen, ki je dinamičen in se razvija. Hkrati namen opominja posameznika, zakaj se je odločil prakticirati čuječnost. Vloga namena je ponazorjena v študiji, ki jo je izvedel Shapiro leta 1992, v kateri je raziskoval namene posameznikov, ki prakticirajo čuječnost, in ugotovil, da se posameznikovi nameni preko prakticiranja čuječnosti spreminjajo in razvijajo, kar vodi iz samoregulacije do samoraziskovanja in na koncu do osvoboditve (samosvobode).

Naslednja temeljna prvina čuječnosti po modelu Shapira in sod. je pozornost. Biti pozoren vključuje posameznikovo opazovanje lastnega odzivanja na notranje in zunanje izkušnje od trenutka do trenutka. Posameznik se vrne k izkušnji sami, kot se kaže v danem trenutku. Tako se pojavi začasna prekinitve vseh načinov tolmačenja izkušenj. Posameznik se preko prakticiranja čuječnosti nauči, da je pozoren na trenutne izkušnje (Shapiro idr., 2006).

Kot tretji mehanizem čuječnosti navajajo odnos. Odnos posameznika je bistvenega pomena za biti pozoren. Čuječnost posameznika uči, da se zaveda lastnih notranjih in zunanjih izkušenj brez vrednotenja ali razlage, s sprejemanjem, odprtostjo in prijaznostjo (Shapiro idr., 2006). Čuječnost, gojena po tem modelu, omogoča temeljni premik v perspektivi, saj posameznik opazi spremembe v odnosu do zaznanih izkušenj (Carmody idr., 2009).

Avtorji Holzel idr. (2011) sklepajo na naslednje mehanizme čuječnosti, ki so: regulacija pozornosti, zavedanje telesa, čustvena regulacija in sprememba v pogledu na samega sebe.

a) Regulacija pozornosti

Veliko meditacijskih tradicij poudarja, da je treba gojiti regulacijo pozornosti zgodaj v praksi in za začetek priporočajo usmerjeno pozornostno meditacijo, kjer je pozornost usmerjena na en objekt. Udeleženec ohranja pokončno sedečo držo, bodisi na stolu ali s prekrižanimi nogami na tleh, in tako poskuša osredotočiti pozornost na dihanje. Kadarkoli pozornost odtava zaradi misli ali čustev, ki se pojavijo, jih udeleženec sprejme in nato ponovno usmeri pozornost nazaj na dihanje. Ta postopek posameznik ponovi vedno, ko pozornost odtava (Bishop, 2002). Redno izvajanje usmerjene pozornostne meditacije omogoča vzdrževanje pozornosti na objekt dlje časa in posledično zmanjšano zaznavanje števila motečih dejavnikov.

Posameznik se preko čuječnostne prakse nauči t. i. konfliktnega opazovanja oz. izvršilne pozornosti, saj je posameznik sposoben vzdrževati usmerjeno pozornost na določen objekt dlje časa. Pri tem moteči zunanji dogodki ne odvrtajo posameznikove pozornosti od objekta. Dve študiji (Jha idr., 2007; Van den Hurk idr., 2010) sta ugotovili, da so posamezniki, ki prakticirajo čuječnost dlje časa, pokazali v povprečju večjo učinkovitost pri nalogi iz izvršilne pozornosti, ko so jih primerjali s posamezniki, ki ne prakticirajo čuječnosti. Krepitev regulacije pozornosti in s tem anteriornega cingulatornega korteksa skozi čuječnostno prakso je koristno za zdravljenje hiperaktivnosti in bipolarni motnje (Holzel idr., 2011).

b) Zavedanje telesa

Zavedanje telesa je lahko razumljeno kot sposobnost, da opazimo občutljive in nežne telesne občutke. V čuječnostni praksi so v središču pozornosti npr. čutne izkušnje dihanja in izkušnje, povezane s čustvi ali drugimi telesnimi občutki. Posamezniki, ki prakticirajo čuječnost, samoporočajo, da praksa pozornosti na telesne občutke vpliva na povečano posameznikovo pozornost na telesna stanja in večjo zmožnost natančnega samoopazovanja čustev, hotenj ali misli. Sedem od desetih praktikantov v raziskavi (Holzel, Ott, Hempel in Stark, 2006) poroča, da so opazili bolj poglobljeno izkušnjo telesnih občutkov, in štirje so poročali o večji čustveni zavesti.

c) Čustvena regulacija

Čustvena regulacija se nanaša na spremembo trenutnih čustvenih odzivov preko delovanja regulacijskih procesov (Holzel idr., 2011). Različni postopki, kot so: samoporočanje, možgansko slikanje in periferne fiziološke ugotovitve, kažejo, da prakticiranje čuječnosti vodi do izboljšanja čustvene regulacije. Ortner je s sodelavci (2007) izvedel študijo, kjer so udeleženci opazovali sliko (prijetno, neprijetno in nevtrarno). Rezultati raziskave so pokazali, da čuječnost vpliva na zmanjšanje čustvene reaktivnosti (vedenjske spremembe čustvenih motenj), ko so skupino, ki je prakticirala čuječnost, primerjali s skupino tistih, ki niso prakticirali čuječnost. Poleg tega je bilo v skupini, ki prakticira čuječnost, dlje časa ugotovljeno, da kažejo manj čustvenih motenj. Dve študiji utemeljeni na samoporočanju zdravih posameznikov (Jha, Stanley, Kiyonaga, Wong in Gelfand, 2010; Jain idr., 2007) sta pokazali, da čuječnostna meditacija vodi do zmanjšanja negativnih razpoloženskih stanj, izboljšanja pozitivnih razpoloženskih stanj in zmanjšanja količine motečih in ruminativnih misli (stalno razglabljanje, tuhtanje) (Holzel idr., 2011).

Te ugotovitve kažejo, da ima čuječnostna praksa vpliv na fiziološke vidike pozitivnih čustev in tako pozitivno vpliva na čustveno predelavo (Holzel idr., 2011). Creswell, Way, Eisenberger in Lieberman (2007) navajajo, da čuječnostna meditacija vključuje aktivacijo možganskih področij, ki so pomembna za regulacijo čustev. Boljša čustvena regulacija vpliva na zmanjšanje stresa, kot tudi na zmanjšanje simptomov depresije (Holzel idr., 2011).

d) Sprememba v pogledu na samega sebe

Budistična filozofija poučuje, da nobena stvar ne obstaja kot stalna (nespremenljiva). Tako tudi ne obstaja stalnost jaza (ang. self). Dojemanje sebe je produkt miselnih procesov. Ker pa se miselni procesi dogajajo zelo hitro v toku življenja, dajejo vtis, da je jaz stalna in nespremenljiva entiteta. Tako posameznik jaz doživlja kot nekoga, ki naseljuje telo, razmišlja, občuti čustva in izvaja akcije. Prakticiranje čuječnosti posamezniku omogoči krepitev zavesti in opazovanje svojih čustev, misli in telesnih občutkov z večjo jasnostjo, kot tudi manjše poistovetenje s statičnim jazom (Holzel idr., 2011).

Posameznik preko prakticiranja čuječnosti razvije metazavest oz. metakognicijo, ki jo lahko pojasnimo kot zavedanje o zavedanju. Tako postane posameznik ne samo pozoren oz. zavedajoč, ampak se zaveda, da je zavedajoč. Ko posameznik opazuje svoje misli, čustva in telesne občutke, se ne zaveda samo le-teh, ampak se zaveda samega sebe. Prakticiranje čuječnosti omogoča zavedanje o zavedanju lastnih misli, čustev in telesnih občutkov posameznika. Ko je posameznik pozoren, ni več glavni akter v svoji osebi drami, ampak postane vsevedni opazovalec, ki gleda, kako se drama razvija. Takrat lahko posameznik vidi širšo sliko trenutne situacije, kot tudi detajle in tako postane brezbrizen in nepristranski opazovalec svojih misli, čustev in telesnih občutkov. Prakticiranje čuječnosti posameznika vodi k prenehanju zaznavanja sebe v ozkem smislu stabilnosti in nespreminjanja. Preko prakticiranja čuječnosti posameznikov jaz postane spreminjajoča se entiteta (Seeger, 2016).

3.2 Čuječnost v povezavi s stresom na delovnem mestu

Biti pozoren je sposobnost povezana z zmanjšanjem stresa na delovnem mestu ter z izboljšanjem medosebnih odnosov, delovnega vzdušja, produktivnosti, kot tudi z zmožnostmi za sprejemanje modrih odločitev (Holzel idr., 2011).

Zaposleni, ki ne prakticirajo čuječnosti, so lahko obremenjeni s preteklimi in prihodnjimi dogodki, ki okupirajo njihovo življenje in o njih neprestano premišlujejo (Francis, 2015). Tako obstaja povečana možnost, da niso prisotni v sedanjem trenutku, so neosredotočeni na svoje trenutne delovne naloge in izgubljajo svoj čas. Vse to se odraža v kakovosti in učinkovitosti opravljene delovne naloge (Goldstein, 2010).

Zaposleni se preko prakticiranja čuječnosti naučijo biti pozorni na sedanji trenutek in moteči dejavniki delovnega okolja ne odvrtačajo njihove pozornosti pri delu. Prakticiranje čuječnosti omogoča, da se um zaposlenega umiri in na svet pogleda z večjo jasnostjo. Učinki prakticiranja čuječnosti se pri zaposlenih odražajo tudi v povečanju energije in veselju do življenja, boljših vodstvenih sposobnostih, večji čustveni inteligenci in manjši reaktivnosti. Prakticiranje čuječnosti pripomore k ureditvi razpoloženja in k izboljšanju imunskega sistema zaposlenega (Francis, 2015).

S tem, ko se zaposlen posameznik preko prakticiranja čuječnosti nauči zavedati se svojih misli, čustev, občutkov in vedenj, lahko prekine stresni cikel, še preden izgubi nadzor nad stresnim dogodkom. Zaposleni lažje zazna stresno situacijo in, namesto da se nanjo odzove po principu avtomatskega pilota, ki povzroča povečanje stresa, se situacije zave in prekine običajni tok misli. Tako zaposleni občuti manjšo stopnjo stresa na delovnem mestu. Čuječnostna meditacija vodi do mirnosti uma in sproščenosti telesa (Goldstein, 2010).

Zaposleni posameznik lahko čuječnostno meditacijo prakticira tudi na delovnem mestu. Prakticira jo lahko sam ali skupaj s sodelavci npr. med malico, pred začetkom dela itd. Tako lahko tekom delovnega dne ostane miren tudi v stresnih situacijah, s katerimi se sooča na delu (npr. govor, predstavitev, sestanek ...). Načini, kako lahko zaposleni posameznik izvaja

čuječnostno meditacijo na delovnem mestu, so med hojo, tako da je pozoren na dihanje in na vsak svoj korak, ali med poslušanjem, tako da pozorno posluša sodelavce, jih gleda v oči in vrača svoje misli nazaj na poslušanje, ko misli odtavajo (Goldstein, 2010). S tem, ko zaposleni prakticira čuječnost, le-to vpliva na boljše odnose in boljšo komunikacijo, saj da drugemu občutek spoštovanja. Čuječnost je možno prakticirati tudi med govorjenjem, tako da si zaposleni vzame čas in razmisli o svojih besedah, jih izbere bolj skrbno in razmišlja o tem, kako si bo druga oseba te besede razlagala (Francis, 2015).

Prakticiranje čuječnosti izboljša spomin, krepi samozavedanje, sposobnost za soočanje z občutki žalosti in vzbuja sočutje (Hansen, 2012). Radovednost in neobsojajoče razmišljanje vodi do večje delovne ustvarjalnosti in novih idej. Zaposleni si vzame čas zase, se sprosti in se na dogodke odziva bolj premišljeno in modro. To se odraža v doseganju višjih ciljev na delu, manjši napetosti, prijetnejšem delovnem okolju in zmanjšanju stresa na delovnem mestu (Brand, 2016).

3.3 Opis 8-tedenskega programa MBSR

Jon Kabat-Zinn (1990) je osnoval program MBSR (Mindfulness-based stress reduction) oz. na čuječnosti osnovan program za zmanjševanje stresa. Zasnovan je bil za posameznike, ki se soočajo s stresom, in se ga lahko fleksibilno prilagaja določenim oz. specifičnim populacijam (Shapiro idr., 2007). Gre za skupinski program, ki poteka 8 tednov in se izvaja 1-krat tedensko po 2,5 ure in 1-krat tedensko (ob koncu tedna) celodnevno (Grossman idr., 2004). Program vsebuje: vodene čuječnostne meditacije, izmenjavo izkušenj, učenje o stresu in čustvih, vsakodnevne domače naloge ter priročnike za prakticiranje čuječnosti doma (Černetič, 2011). Posamezna skupina obsega približno 10 udeležencev in je lahko heterogena ali homogena glede na motnje oz. problematična področja udeležencev (Grossman idr., 2004).

V MBSR programu udeleženci sodelujejo s pomočjo naslednjih intervencijskih praks:

- sedeča meditacija, ki vključuje zavest o telesnih občutkih, mislih in čustvih, medtem ko je posameznik konstantno pozoren na svoje dihanje;
- skeniranje telesa, ki vključuje postopno gibanje pozornosti preko oz. skozi telo vse od prstov na nogi do glave, ob tem pa je posameznik pozoren na vse občutke v različnih predelih telesa;
- joga, sestavljena iz raztegovanja in telesne drže, pri tem pa so vaje zasnovane za krepitve večje ozaveščenosti, uravnoveženosti in krepitve mišičnoskeletnega sistema ali 3-minutni prostor za dihanje, ki je t. i. »mini« meditacija, ki se osredotoča na dihanje, telo in dogajanje v sedanjem trenutku (Shapiro, Astin, Bishop in Cordova, 2005).

3.4 Učinki MBSR programa

MBSR je eden od najbolj znanih kliničnih programov, ki so načrtovani za področje čuječnostne prakse. Raziskave avtorjev, npr. Baer (2003), Grossman, Niemann, Schmidt in Walach (2004) in Salmon s sodelavci (2004), so pokazale, da je sodelovanje v programu MBSR povezano z

zmanjšanjem številnih primerov psihološke stiske. Shapiro s sodelovci (2006) navaja, da skozi program MBSR pride do izboljšanja samoregulacije ter kognitivne, vedenjske in čustvene prožnosti, hkrati pa se tudi zmanjšajo simptomi stresa (Carmody idr., 2009). MBSR program pomaga širokemu razponu posameznikov, ki se soočajo s kroničnimi boleznimi (rak, tesnoba, depresija, stres), kot tudi za klinično zdrave posameznike, ki se pogosto soočajo s stresom in se želijo lažje spopasti z njim (Grossman idr., 2004).

MBSR izboljša tudi posameznikovo kakovost spanja, saj vpliva na posameznikovo sedanjo centralizirano dojetanje pozornosti, kar posledično vpliva na zmanjšanje stresa. Tudi Carlson in Garland (2005) sta navedla, da je boljša kvaliteta spanja statistično značilno povezana s simptomi stresa. Zmanjšana količina motenj spanja se odraža v zmanjšanju stresa. To je lahko posledica aktiviranja odziva fiziološke sprostitve pri udeležencih meditacije. MBSR program lahko izboljša spanec z zmanjšanjem količin ponavljajočih kognitivnih popačenj in negativnih ali ruminativnih misli, izboljša simptome stresa, motnje razpoloženja in ravni utrujenosti (Carlson in Garland, 2005).

Hkrati je inovativen pristop za delodajalce, ki želijo zmanjšati stroške zdravljenja zaposlenih zaradi stresa na delovnem mestu (Klatt, Buckworth in Malarkey, 2008). Pozitivne lastnosti programa MBSR so, da je nizkocenovni, odpravlja simptome izgorelosti, vodi do izboljšanja počutja in izboljšanja medosebnih odnosov med zaposlenimi (Fortney, Luchterband, Zakletskaia, Zgierska in Rakel, 2013). Omogoča zmanjšanje s stresom povzročenih bolezni in tako izboljšanje zdravstvenega stanja na delovnem mestu (Dobkin, 2008). Hkrati čuječnost vpliva tudi na izboljšanje imunskega sistema. Program posameznika nauči, da se na čustva, misli in telesne občutke odziva drugače ter pomaga gojiti neobsojajoč pristop k vsakodnevnim aktivnostim (Shapiro idr., 2005). Posamezniki se naučijo živeti bolj pozorno in celostno ter na življenje gledajo z večjim smislom in ga lažje obvladujejo (Dobkin, 2008).

Program MBSR je bil uporabljen pri različnih skupinah ljudi, kjer so se pokazali ugodni učinki. Npr. pri pacientih, ki so opravili presaditev organov, pri osebah po travmatski poškodbi možganov in osebah s psihiatričnimi motnjami (generalizirana anksiozna motnja, panična motnja, obsesivno-kompulzivna motnja ...). Čuječnost kot taka ali kot sestavina drugih programov je pokazala ugodne učinke tudi na področju zdravljenja zlorabe substanc, pri hiperaktivnosti in na področju partnerskih odnosov (Černetič, 2005). Čeprav so čuječnostno osnovani programi časovno obsežni in zahtevajo redno izvajanje ter so naporni za posameznika, velik delež udeležencev teh programov nadaljuje s prakticiranjem tudi po zaključenem programu (Černetič, 2005).

Zanimanje za MBSR raste od njegove uvedbe pred približno dvajsetimi leti. V Severni Ameriki in Evropi obstaja 240 različic MBSR programa, hkrati pa se pojavljajo tudi novi programi. V praksi se izvajajo različice, kot npr. enotedenski intenzivni program, pettedenski program, kot tudi petnajsttedenski program za študente psihološkega svetovanja (Arzenšek, 2016).

3.5 Uporabnost čuječnosti v terapevtske namene

Tudi psihoterapevt lahko s prakticiranjem čuječnosti pridobi prednosti za opravljanje svojega poklica, saj mu pomaga pri soočanju s stresnimi dejavniki. Terapevt preko prakticiranja čuječnosti ostaja odprt za opazovanje prisotnosti vseh misli in čustev, ki se pojavljajo, ter pridobi sposobnost za razpustitev le-teh. Hkrati ima terapevt, ki redno prakticira čuječnost, tudi manj predsodkov in je bolj pozoren na informacije, ki jih pridobi od klienta (Bishop, 2002). Kot nakazuje Tabela 1, terapevt s prakticiranjem čuječnosti pridobi empatijo tako, da med terapijo spremlja svoje notranje odzive do klienta. Kvalitativna študija avtorja Aikena iz leta 2006 je vključevala terapevte z več kot 10-letnimi izkušnjami s prakticiranjem čuječnosti in z več kot 10-letnimi izkušnjami s prakticiranjem terapije. Ugotovili so, da čuječnost pripomore k razvoju empatije do klientov, saj so terapevti bolj pozorni na klientovo trpljenje. Terapevt razvije tudi večji občutek sočutja do klienta preko neobsojanja in nereagiranja na klientove izkušnje (Davis in Hayes, 2011).

Hkrati je bilo v dveh študijah (Newsome, Christopher, Dahlen in Christopher, 2006; Schure, Christopher in Christopher, 2008, po Davis in Hayes, 2011) ugotovljeno, da prakticiranje čuječnosti omogoča razvoj pozitivnih učinkov na področju svetovalnih sposobnosti in terapevtskih odnosov. Terapevtu prakticiranje čuječnosti omogoči lažje soočanje s trenutki tišine med terapijo, hkrati pa so bolj pozorni na proces terapije. Omogoča tudi povečanje terapevtovega samozavedanja in ga vodi do spoznanja o njegovi profesionalni identiteti (Davis in Hayes, 2011).

V študiji (Tang idr., 2007) s kitajskimi študenti, ki so bili naključno izbrani ter povabljeni k sodelovanju v čuječnostno meditacijski intervenciji, je bilo ugotovljeno, da prakticiranje čuječnosti vodi do manjše stopnje depresije in tesnobe, kot tudi do zmanjšanja utrujenosti, jeze in stresa. S stresom povezane psihološke težave med terapevti so posebej očitne med tistimi, ki so zaposleni v okoljih z visokimi zahtevami, kot so npr. psihiatrične ustanove, in med tistimi, ki delajo s skupinami pacientov, ki so doživeli zlorabo, travme in/ali imajo osebne motnje (Shapiro idr., 2007). Dolgotrajna čuječnostna meditacijska praksa lahko obogati terapevtovo jasnost pri delu s klienti in mu pomaga razviti samostojen vpogled. Terapevt pridobi tudi občutek hvaležnosti in zavedanja telesa (Davis in Hayes, 2011).

Tabela 1

Primeri čuječnostno osnovanih intervencij za terapevte

Koristi	Praktične čuječnostno osnovane intervencije za terapevte
Empatija	Terapevt spremlja svoje notranje odzive do klienta in kaj povzroča občutek večje ali manjše empatije do klienta. Ko eden izmed njiju preneha govoriti, sledi pavza, med katero vsak izpraša samega sebe s sprejemanjem in radovednostjo: kaj se trenutno dogaja, kako se počutim ali kaj druga oseba doživlja.
Sočutje	Terapevt vizualizira sliko, barvo ali spomin, ki izvabi občutek prijaznosti do sebe ter nato pošilja te vizualizacije proti podobi samega sebe ali do klienta. To zajema prakticanje pošiljanja ljubezni in prijaznosti do samega sebe, do bližnjega, do klienta oz. vseh bitij.
Svetovalne spretnosti	Terapevt posveti pozornost svojim notranjim izkušnjam v prisotnosti druge osebe in ob tem vadi, da osredotoči svojo pozornost nazaj na dihanje, ko le-ta odtava. Terapevt opusti sodbe do klienta in njegovih izkušenj, spremlja, kako pozornost odtava, in prakticira vračanje pozornosti nazaj na trenutni moment.
Zmanjšanje stresa in tesnobe	Terapevt je pozoren na morebitna čustva tesnobe in strahu ter opazuje, kako se spreminjajo od trenutka do trenutka. Sledi svojim notranjim čustvom, mislim in občutkom. To lahko prakticira skupaj s klientom s sprejemajočim odnosom do notranjih reakcij z odprtimi očmi, z zaprtimi očmi, obrnjena drug proti drugemu ali ko sta s hrbtoma obrnjena vsak v svojo smer.
Druge koristi za terapevte	Terapevt lahko prakticira formalno sedečo čuječnostno meditacijo posamično ali v skupinah. Med terapevtskimi seansami si terapevt in klient vzameta minuto zase in se vprašata, kaj je njuna trenutna izkušnja, opazujeta občutek ob vdihu in izdihu ter razširita svojo pozornost na celotno telo s sprejemajočim odnosom.

(Davis in Hayes, 2011).

Freud (1912, po Mace, 2007) navaja, da je psihoanalitikova pozornost bistvenega pomena za opravljanje poklica, saj psihoterapija temelji na interakciji med terapevtom in klientom. Čuječnost lahko psihoanalitiku omogoči, da bolje opazuje in bolj učinkovito analizira posameznika ter ne vpliva na klientovo pripovedovanje o izkušnji. Čuječnost terapevtu omogoči, da je v danem trenutku pozoren na svoje lastno telo in um ter na klienta (Bruce idr., 2010). Pozornost psihoanalitika vpliva tudi na vzdušje in aktivnost terapij (Mace, 2007). Ko se povezava med klientom in terapevtom pogloblja, pogovor postane bolj spontan ter pristen in klient pridobi svobodo, da razišče, kaj ga v resnici teži, na bolj odprt in radoveden način. Uspešna terapija spreminja tudi klientov odnos do lastnega trpljenja in odkrije, da se za boljše počutje izkušnjam ni potrebno izogibati (Germer, 2004).

V Tabeli 2 sta navedena načina, kako se lahko čuječnost vključi v področje psihoterapije. Terapevt lahko čuječnost vključi tako, da jo sam prične prakticirati in se udeležuje programov usposabljanj, kot tudi izvaja čuječnost med procesom terapije skupaj s klientom.

Tabela 2

Primeri vključevanja čuječnosti v področja psihoterapije

Načini vključevanja čuječnosti v psihoterapijo	Profesionalne možnosti za vključevanje	Praktični primeri
Čuječnostni terapevt	<ul style="list-style-type: none"> - Terapevtova osebna meditacijska praksa, - terapevtovo klinično delo, - programi usposabljanja, - klinični nadzor (terapevtovo spremljanje poteka prakticiranja čuječnosti in klientovega razvoja med prakticiranjem čuječnosti), - nadaljevanje izobraževanja čuječnosti. 	Dokler drugi govorijo, terapevt prakticira opuščanje svojih misli, obsodb in analiziranja. Vrača se k temu, da dovetno posluša klienta. Poslušanje je iskreno, pozorno in skrbno. Govori dovolj počasi, da ostane povezan s svojim telesom in srcem.
Čuječnostno osnovana psihoterapija	<ul style="list-style-type: none"> - Terapevtovo klinično delo, - programi usposabljanja, - klinični nadzor, - nadaljevanje izobraževanja čuječnosti, - čuječnostno osnovana skupinska terapija. 	Vodi stranke po naslednjem načinu: zaprite oči in z radovednostjo ter neobsojanjem dovolite čemur koli, kar se pojavi v vaši zavesti, da pride ven iz zavesti in odide. Svoji izkušnji nato pripišejo čustvo, vonj, misel itd.

(Davis in Hayes, 2011).

Glede na to, da definicija čuječnosti še ni popolnoma dodelana in točna, se razume, da je še prezgodaj za celovito oceno potenciala uporabnosti čuječnosti pri psiholoških terapijah (Mace, 2007).

3.6 Kritike čuječnosti in prezrte prakse

Velike organizacije, kot so Google, Apple, Sony in Ikea, so sprejele čuječnost kot prakso, s katero omogočajo svojim zaposlenim boljše delovno okolje, večjo produktivnost in zmanjšanje bolniške odsotnosti. Svoje zaposlene spodbujajo k meditaciji, ki velja za hitro in nizkocenovno rešitev. Poleg tega se podjetja s takimi ureditvami rešijo bremena glede nezadovoljstva in pritoževanja zaradi prevelikega stresa s strani zaposlenih.

Tako postane posameznik tisti, ki prevzame krivdo, če na delu občuti preveč stresa. Posameznik je tako sam odgovoren glede stopnje stresa, ki ga občuti na delovnem mestu, in za reševanje težav povezanih s stresom (Foster, 2016), kar je tudi največja kritika tovrstnih organizacijskih pristopov k upravljanju s stresom v organizacijah. Študija Davida Shapira (1992) je pokazala, da je 63% udeležencev, ki so imeli izkušnje z meditacijo in prakticiranjem čuječnosti, utrpelo vsaj en negativen učinek meditacijskih umikov, medtem ko je 7% udeležencev poročalo o močno škodljivih učinkih, kot so: panika, depresija, bolečina in tesnoba. S študijo se je izrazila zaskrbljenost zaradi pomanjkanja kakovostnih raziskav o vplivu čuječnosti na negativne učinke, ki jih lahko doživi posameznik med prakticiranjem čuječnosti. Tudi Miller (1993) opozarja na delež posameznikov, pri katerih lahko prakticiranje čuječnosti obudi potlačene misli ali boleča čustva.

Pomembno se je zavedati vseh potencialnih negativnih učinkov čuječnostne meditacije (Černetič, 2005). Primer negativnih posledic čuječnostne meditacije je tudi 37 let stara Claire, ki je bila v svoji stroki zelo uspešna. V sklopu službe je obiskala tridnevni tečaj čuječnosti. Sprva se ji je zdel program zelo sproščajoč, toda kasneje je bila popolnoma iz sebe, saj je prakticiranje čuječnosti obudilo spomine na njeno travmatično otroštvo. Daljša obdobja meditacije lahko pripeljejo do občutka izgube identitete in tako posameznik postane ranljiv (Foster, 2016).

Hkrati je pomembno dodati, da veliko ljudi, usposobljenih za prakticiranje čuječnosti, ni opozorjenih na negativne učinke prakticiranja čuječnosti. Trenutno ni strokovno akreditiranega usposabljanja za učitelja čuječnosti. Potrebna bi bila širša razprava o stranskih učinkih, ki jih lahko povzroči prakticiranje čuječnosti (Foster, 2016).

Obstaja tudi stalna znanstvena razprava, ki se nanaša na to, ali je potrebno prakticiranje čuječnosti obravnavati v širšem kontekstu duhovnega razvoja in ne le z zdravstvenega vidika za zmanjšanje simptomov stresa in drugih motenj. Čuječnost bi bilo potrebno po mnenju Singha in sodelavcev (2008) razlikovati in opredeliti glede na to, ali se posameznik zanima za čuječnost s socialnega, psihološkega, kliničnega ali duhovnega vidika, kot tudi z vidika raziskovalca, zdravnika ali izvajalca čuječnosti (Griffiths idr., 2014). Raziskave čuječnosti so še vedno v zgodnji fazi razvoja, zato o uporabni vrednosti konstrukta še ni mogoče delati trdnih zaključkov. Pristopi, ki temeljijo na čuječnosti, so sicer obetavni, vendar je veliko dosedanjih študij nekontroliranih ali imajo druge metodološke omejitve.

Potrebno bi bilo nadaljevati delo na področju operacionalizacije čuječnostih konstruktov (jih narediti uporabne), kot tudi na razvoju inštrumentov ter oblikovanju primernih kontrolnih raziskav. Narediti bi bilo potrebno korak v smeri bolj natančne in celostne definicije čuječnosti (Fries, 2009). Le-to bi vodilo k boljšemu razumevanju mehanizmov čuječnosti, povezanosti konstrukta z drugimi osebnostnimi značilnostmi in omogočilo prilagajanje programov čuječnosti potrebam specifičnih posameznikov. Pristope, ki temeljijo na čuječnosti, bi bilo potrebno primerjati z drugimi vrstami pomoči, saj bi tako lahko ugotovili specifične učinke čuječnosti (Černetič, 2005).

4 NAMEN DELA IN RAZISKOVALNO VPRAŠANJE

Namen zaključne naloge je ugotoviti vlogo čuječnosti pri zmanjševanju stresa na delovnem mestu. Stres na delovnem mestu se pojavi, kadar so delovne zahteve previsoke in presegajo sposobnosti posameznika. To vodi v zdravstvene težave ter motnje v produktivnosti, ustvarjalnosti in konkurenčnosti (Meško, 2011). Prakticiranje čuječnosti vodi do zmanjšanja stresa, povečanja zadovoljstva zaposlenih in do večje delovne produktivnosti ter izboljšanih medosebnih odnosov med zaposlenimi (Astin idr., 2005).

Raziskovalno vprašanje je: »Ali prakticiranje čuječnosti pri vključenih v raziskavo zmanjšuje stres na delovnem mestu in tako posamezniku omogoča živeti manj stresno?«

4.1 Slabosti raziskave

Ena izmed slabosti raziskave je, da vzorec ni dovolj dobro in skrbno izbran, saj bi moral biti obsežnejši. Vključiti bi bilo potrebno tudi spremenljivko, ki bi se nanašala na to, koliko časa udeleženci že prakticirajo čuječnost, kot tudi spremenljivko starost, saj bi s tem pridobili vpogled v to, katera starostna skupina prakticira čuječnost in ali obstajajo razlike glede na starost. Težavo predstavlja tudi dejstvo, da koncept čuječnosti še ni popolnoma dodelan, kar se odraža v različnih teorijah čuječnosti in njenih mehanizmih.

5 METODA

V tem poglavju bomo predstavili sestavo vzorca in način vzorčenja, kot tudi v raziskavi uporabljene pripomočke, postopek poteka raziskave in metode, s katerimi so bili obdelani podatki.

5.1 Vzorec

Udeleženci v raziskavi so odrasle osebe moškega in ženskega spola, ki so imeli izkušnjo s prakticiranjem čuječnosti. Sodelovalo je 60 udeležencev. Uporabila sem namensko vzorčenje, saj so vsi udeleženci obiskovali, ali pa trenutno obiskujejo, tečaj čuječnosti (MBSR program). Prednost tega tipa vzorčenja je, da je hiter in enostaven, slabost pa je, da obstaja nezmožnost posploševanja (Cencič, 2009). Z vprašalnikom sem izvedela tudi njihov status (zaposlen/-a v javnem sektorju, zaposlen/-a v zasebnem sektorju ali nezaposlen/-a). Izbrani vzorec sem uporabila, da ugotovim, ali se po poročanju udeležencev programa čuječnosti njihov stres na delovnem mestu zmanjša. Podrobneje je struktura udeležencev predstavljena v Tabeli 3 in Tabeli 4.

Tabela 3

Značilnosti udeležencev glede na spol

DEMOGRAFSKA SPREMENLJIVKA	Število
Spol	
Moški	8
Ženski	52
N = 60	

V Tabeli 3 je prikazana struktura udeležencev, ki so sodelovali v raziskavi. Skupno je sodelovalo 60 udeležencev, od tega 8 udeležencev moškega spola in 52 udeležencev ženskega spola.

Tabela 4

Značilnosti udeležencev glede na status

DEMOGRAFSKA SPREMENLJIVKA	Število
Status	
Zaposlen/-a v javnem sektorju	31
Zaposlen/-a v zasebnem sektorju	24
Nezaposlen/-a	5
N = 60	

V Tabeli 4 je prikazan status 60 udeležencev. Vidimo lahko, da je 31 udeležencev zaposlenih v javnem sektorju, 24 v zasebnem sektorju in 5 udeležencev je nezaposlenih. Ker je 5 udeležencev navedlo, da so nezaposleni in tako ne hodijo na delo, sem le-te izločila pri nadaljnji

analizi podatkov, saj se raziskovalno vprašanje zaključne naloge nanaša na to, da prakticiranje čuječnosti zmanjšuje stres na delovnem mestu. V raziskavo ravno tako niso bili vključeni upokojenci, daj nihče v vzorcu ni bil upokojen.

5.2 Pripomočki

Za raziskavo sem uporabila vprašalnik tako v pisni, kot tudi spletni obliki. Vprašalnik vsebuje 12 vprašanj, od tega je 11 vprašanj zaprtega tipa in 1 vprašanje odprtega tipa. Na vprašanja zaprtega tipa, oštevilčena od 1 do 9, so udeleženci odgovarjali z ocenami od 1 do 4, pri tem je ocena 4 pomenila »povsem velja zame«, 3 »večinoma velja zame«, 2 »večinoma ne velja zame«, ocena 1 pa »sploh ne velja zame«. Pri vprašanjih 10 in 11 pa so se udeleženci ravno tako odločali med ocenami od 1 do 4, pri tem pa je ocena 1 pomenila »nikoli«, 2 »nekajkrat na mesec«, 3 »nekajkrat na teden« in 4 »vsakodnevno«. Za vprašanja zaprtega tipa je bila uporabljena 4-stopenjska Likertova lestvica, rezultate katere lahko obdelamo z metodami parametrične statistike. Na zadnje vprašanje, ki je bilo odprtega tipa, so udeleženci odgovarjali na za to predvidene črte. Vsebina vprašanj se nanaša na stres na delovnem mestu in čuječnost ter kako oba dejavnika vplivata na življenje udeležencev, njihovo produktivnost na delovnem mestu, odnose med zaposlenimi ter na rednost izvajanja tehnik čuječnosti doma in na delovnem mestu. Izpolnjevanje vprašalnika je trajalo približno 3 minute na posameznega udeleženca. Vsak udeleženec je bil anonimen in je izpolnil vprašalnik individualno.

5.3 Postopek

Skupaj z mentorico sem sestavila vprašalnik, ki se vsebinsko nanaša na čuječnost in stres na delovnem mestu. Nato sem preko spletnih omrežij pričela z iskanjem organizacij, ki izvajajo prakticiranje čuječnosti oz. MBSR programa. Odziv sem dobila s strani Centra za osebnostno rast in psihoterapijo, ki izvaja 8-tedenski MBSR program. Sodelovalo je 9 udeležencev. Zaradi slabega odziva organizacij sem po nasvetu mentorice kontaktirala doc. dr. Vito Poštuvan. Le-ta mi zaradi varstva podatkov ni mogla posredovati podatkov posameznikov, ki prakticirajo čuječnost. Kljub temu pa jim je posredovala spletno obliko vprašalnika. Spletni vprašalnik je izpolnilo 51 udeležencev. Zbiranje podatkov je trajalo približno mesec dni. Po pridobitvi izpolnjenih vprašalnikov, sem odgovore analizirala s pomočjo programa SPSS in metodo analize vsebine.

5.4 Metode obdelave podatkov

Po vnosu podatkov za vprašanja zaprtega tipa v SPSS sem opravila opisno statistiko podatkov, pri tem pa sem se oprla na aritmetično sredino, mediano in standardni odklon. Z izračunom aritmetične sredine in mediane sem dobila srednje vrednosti vseh odgovorov udeležencev. Poleg aritmetične sredine sem se odločila za izračun mediane, ker tu ekstremne vrednosti ne vplivajo v tolikšni meri na izračune. Standardno deviacijo sem izračunala, da bi ugotovila razpršenost podatkov okoli mer srednjih vrednosti. Vprašanja od 1 do 11 sem obdelala s

kvantitativno metodo. S tem sem pridobila podatke, v kolikšni meri udeleženci občutijo stres na delovnem mestu, ali se je zaradi stresa na delovnem mestu zmanjšalo njihovo zadovoljstvo v življenju, kako le-ta vpliva na njihove odnose s sodelavci, ali se tečaja čuječnosti poslužujejo zaradi stresa na delovnem mestu, ali se je njihov stres zmanjšal, kako vpliva na njihovo produktivnost ter kolikokrat prakticirajo tehnike čuječnosti doma in na delovnem mestu. Zadnje, 12. vprašanje v vprašalniku, je bilo odprtega tipa. Le-tega sem analizirala z metodo analize vsebine. Metoda analize vsebine se ukvarja z raziskavo vsebine besedila in z njo sem pridobila podatke o drugih učinkih, ki jih udeleženci občutijo na delovnem mestu oz. so jih pridobili s prakticiranjem čuječnosti. Oblikovala sem seznam kategorij, glede na odgovore udeležencev, in navedla pogostost posamezne kategorije.

6 REZULTATI

Odgovore udeležencev sem analizirala v programu SPSS in izračunala naslednje vrednosti: minimum, maksimum, aritmetično sredino, mediano in standardno deviacijo. Za izračun obeh mer srednje vrednosti sem se odločila, ker pri izračunu mediane podatki, ki odstopajo (ekstremi) manj vplivajo na njeno vrednost.

Tabela 5

Prikaz vpliva stresa na delovnem mestu in čuječnosti na navedene dejavnike

	N	Min	Max	M	Med	SD
Občutek stresa na delu	55	2	4	2,91	3,00	0,769
Zmanjšanje zadovoljstva	55	1	4	2,49	3,00	0,871
Vpliv na produktivnost	55	1	4	2,43	3,00	0,732
Vpliv na odnose s sodelavci	55	1	4	2,20	2,00	0,840
Udeležba čuječnosti zaradi stresa	55	1	4	2,29	2,00	1,155
Zmanjšanje stresa	55	1	4	2,49	3,00	0,760
Boljša produktivnost	55	1	4	2,56	3,00	0,757
Boljši odnosi s sodelavci	55	1	4	2,49	3,00	0,806
Večje zadovoljstvo v življenju	55	1	4	3,16	3,00	0,681
Practiciranje tehnik na delu	55	1	4	2,55	2,00	0,870
Practiciranje tehnik doma	55	2	4	3,13	3,00	0,764

Legenda: N – numerus, Min – minimum, Max – maksimum, M – aritmetična sredina, Med – mediana, SD – standardni odklon

Iz Tabele 5 je razvidno, da se odgovori udeležencev nagibajo k temu, da doživljajo stres na delovnem mestu, saj aritmetična sredina znaša 2,91 in mediana 3 (od 4). Rezultati vprašanja, ki se je nanašalo na zmanjšanje zadovoljstva v življenju zaradi stresa na delovnem mestu, nakazujejo, da udeleženci v povprečju menijo, da se je zaradi stresa na delovnem mestu zmanjšalo njihovo zadovoljstvo v življenju ($M = 2,49$; $Med = 3$). Pri vprašanju o vplivu stresa na delovnem mestu na odnose s sodelavci aritmetična sredina znaša 2,20 in mediana 2, kar nakazuje, da stres na delovnem mestu večinoma ne vpliva zelo na njihove odnose s sodelavci. Opazimo lahko, da v večji meri kot na delovnem mestu udeleženci prakticirajo čuječnost doma ($M = 3,13$; $Med = 3$), saj sta bili aritmetična sredina in mediana nižji ($M = 2,55$; $Med = 2$). Udeleženci raziskave se za practiciranje čuječnosti niso v tolikšni meri odločili zaradi stresa na delovnem mestu ($M = 2,29$; $Med = 2$). V neki meri menijo, da se je s practiciranjem čuječnosti zmanjšal njihov stres na delovnem mestu ($M = 2,49$; $Med = 3$), povečala produktivnost ($M = 2,56$; $Med = 3$), izboljšali odnosi s sodelavci ($M = 2,49$; $Med = 3$) in povečalo njihovo zadovoljstvo v življenju ($M = 3,16$; $Med = 3$).

Tabela 6

Prikaz vpliva čuječnosti in stresa na delovnem mestu glede na status

	Zaposleni v javnem sektorju		Zaposleni v zasebnem sektorju	
	M	SD	M	SD
Občutek stresa na delu	3,10	0,890	2,68	0,676
Zmanjšanje zadovoljstva	2,57	0,883	2,40	0,849
Vpliv na produktivnost	2,50	0,671	2,36	0,794
Vpliv na odnose s sodelavci	2,20	0,748	2,20	0,938
Udeležba čuječnosti zaradi stresa	2,57	1,174	1,96	1,038
Zmanjšanje stresa	2,33	0,745	2,68	0,733
Boljša produktivnost	2,47	0,806	2,68	0,676
Boljši odnosi s sodelavci	2,40	0,841	2,60	0,748
Večje zadovoljstvo v življenju	3,03	0,657	3,32	0,676
Prakticiranje tehnik na delu	2,30	0,690	2,84	0,966
Prakticiranje tehnik doma	2,83	0,734	3,48	0,640

Legenda: M – aritmetična sredina, SD – standardni odklon

Iz Tabele 6 lahko opazimo, da udeleženci, zaposleni v javnem sektorju, občutijo malo več stresa na delovnem mestu ($M = 3,10$) kot udeleženci, zaposleni v zasebnem sektorju ($M = 2,68$). Tudi pri vprašanju o zmanjšanju zadovoljstva v življenju zaradi stresa na delovnem mestu je aritmetična sredina nekoliko višja pri udeležencih, zaposlenih v javnem sektorju ($M = 2,57$). Pri zadnjih dveh vprašanjih, ki sta merili pogostost prakticiranja čuječnosti doma ali na delovnem mestu, opazimo, da se udeleženci bolj nagibajo k prakticiranju čuječnosti doma, saj je bila aritmetična sredina višja tako pri udeležencih, zaposlenih v javnem sektorju ($M = 2,83$), kot tudi pri udeležencih, zaposlenih v zasebnem sektorju ($M = 3,48$). Opazimo lahko, da zaposleni v zasebnem sektorju v neki meri bolj pogosto prakticirajo čuječnost na delu ($M = 2,84$), kot zaposleni v javnem sektorju ($M = 2,30$). Udeleženci, zaposleni v zasebnem sektorju, ravno tako bolj pogosto prakticirajo čuječnost doma ($M = 3,48$). Pri vprašanju, ki se je nanašalo na to, ali so se prakticiranja čuječnosti udeležili zaradi stresa na delovnem mestu, lahko opazimo razliko glede na status udeležencev. Pri zaposlenih v javnem sektorju je bila aritmetična sredina višja ($M = 2,57$). To lahko nakazuje, da so se udeleženci, zaposleni v javnem sektorju, v večji meri odločili prakticirati čuječnost zaradi stresa na delovnem mestu, kot tisti, ki so zaposleni v zasebnem sektorju ($M = 1,96$).

Tabela 7

Prikaz učinkov čuječnosti

Kategorije	Fi
Mirnost, sproščenost in umirjenost	18
Distanca od problemov in boljše spoprijemanje z njimi	11
Koncentracija, potrpežljivost, boljše sledenje pravilom in zbranost	11
Ni odgovora in učinkov	8
Uvidevnost, sočutje, samozavest in zavedanje sebe	7
Biti tukaj in zdaj	7
Produktivnost in energija	6
Prepoznavanje in manj stresa ter obremenjenosti	4
Izboljšanje dobrega počutja, zadovoljstva in kvalitete življenja	3
Širše in poglobljeno razmišljanje	3
Odpušcanje in obsojanje	2
Prelaganje krivde	1
Prijaznost	1
N	82

Legenda: f_i – frekvenca, N – numerus

Glede na odgovore udeležencev na vprašanje odprtega tipa sem oblikovala 13 kategorij. Kategorije prikazujejo učinke, ki so jih udeleženci opazili na delovnem mestu oz. menijo, da so jih pridobili s prakticiranjem čuječnosti. Numerus 82 predstavlja seštevek vseh učinkov, ki so jih navedli udeleženci. Iz tabele 8 je razvidno, da so na vprašanje odprtega tipa najpogosteje navedli odgovore, ki spadajo v kategorijo mirnost, sproščenost in umirjenost, saj frekvenca znaša 18. Nekateri izmed udeležencev tudi niso podali odgovora oz. (še) ne opazijo učinkov prakticiranja čuječnosti. Najnižja frekvenca znaša 1 v kategoriji prijaznost in kategoriji prelaganje krivde.

7 INTERPRETACIJA

Iz rezultatov lahko opazimo, da udeleženci do neke mere občutijo stres na delovnem mestu, tako tisti, ki so zaposleni v javnem sektorju, kot tudi tisti, ki so zaposleni v zasebnem sektorju. Slednje lahko povežemo z ugotovitvami drugih avtorjev, da stres na delovnem mestu predstavlja veliko težavo (Mansour, 2014). Posledice stresa na delovnem mestu se odražajo na različnih področjih, kot so: produktivnost, zadovoljstvo na delovnem mestu, medosebni odnosi, izgorelost, poškodbe, večja menjava (fluktuacija) zaposlenih itd. (Brown idr., 2009).

Iz rezultatov lahko opazimo tudi, da posledice stresa na delovnem mestu v neki meri občutijo tudi udeleženci raziskave. V raziskavi se je pokazalo, da udeleženci menijo, da stres na delovnem mestu do neke mere vpliva na manjše zadovoljstvo v življenju in produktivnost. Na vprašanje o vplivu stresa na delovnem mestu na odnose s sodelavci pa se je izkazalo, da se udeleženci večinoma nagibajo k odgovoru »ne velja zame«, kar lahko nakazuje, da po njihovem mnenju stres na delovnem mestu ne vpliva v večji meri na njihove odnose s sodelavci. To ni skladno s teorijo, ki navaja, da stres na delovnem mestu povzroča slabšo kvaliteto medosebnih odnosov (Brown idr., 2009). Upoštevati je potrebno, da je bil razpon med odgovori velik, kar nakazuje na večje razlike v doživljanju različnih udeležencev, zato ne moremo delati trdnih zaključkov.

Namen zaključne naloge je bil pokazati, da čuječnost lahko pripomore k zmanjšanju stresa na delovnem mestu. Iz rezultatov je razvidno, da prakticiranje čuječnosti v neki meri zmanjša stres na delovnem mestu. Prakticiranje čuječnosti vodi do zmanjšanja stresa na delovnem mestu, višje produktivnosti in umirjenost, vpliva pa tudi na sprejemanje modrih in pristojnih odločitev (Holzel idr., 2011). Poleg tega iz rezultatov opazimo, da so se udeleženci v določeni meri bolj nagibali k odgovoru »večinoma velja zame« tudi pri vprašanjih, ki so se nanašala na izboljšanje produktivnosti, odnosov s sodelavci in zadovoljstva v življenju zaradi prakticiranja čuječnosti.

Udeleženci čuječnost bolj pogosto kot na delovnem mestu prakticirajo doma. Morda bi lahko naslednja raziskava proučevala tudi, zakaj posamezniki čuječnost raje prakticirajo doma in ne na delovnem mestu. To bi pozitivno prispevalo k temu, kako prakticiranje čuječnosti na delu narediti bolj »domače« in enostavno za zaposlene. Hkrati bi to prineslo nove ideje, kako vključiti prakticiranje čuječnosti na delovno mesto.

Pokazale so se razlike med udeleženci, ki so zaposleni v javnem sektorju, in tistimi, ki so zaposleni v zasebnem sektorju. Udeleženci, ki so zaposleni v javnem sektorju, so se v večji meri odločili prakticirati čuječnost zaradi stresa na delovnem mestu. Ravno tako lahko opazimo, da udeleženci, zaposleni v zasebnem sektorju, bolj pogosto prakticirajo čuječnost tako doma, kot na delovnem mestu. V bodoče bi lahko raziskali, zakaj prihaja do razlik glede na status zaposlitve. Lahko bi se raziskalo posledice stresa na delovnem mestu na zaposlene glede na njihovo delovno mesto in okoliščine delovnega mesta na prakticiranje čuječnosti.

Udeleženci raziskave so na odprto vprašanje o učinkih, ki so jih pridobili s prakticiranjem čuječnosti, najbolj pogosto navedli, da jim prakticiranje čuječnosti omogoča mirnost, sproščenost in pomirjenost. Tako prakticiranje čuječnosti izboljša posameznikovo dožemanje dogodkov. Na stresne dogodke na delovnem mestu se lahko odzove z večjo mirnostjo. Tudi na delovnem mestu se tako posameznik počuti bolj sproščeno, kar se lahko odraža v opravljanju njegovih delovnih nalog. Tej kategoriji je sledila kategorija, ki se je nanašala na distanco od problemov in boljše spoprijemanje z njimi. Druga kategorija pa se je nanašala na koncentracijo, potrpežljivost, boljše sledenje pravilom in zbranost. Opazimo lahko, da so kategorije medsebojno povezane. Učinke, ki so jih navedli udeleženci, navaja tudi literatura (Brand, 2016). Pomirjen in sproščen posameznik ima boljšo koncentracijo, potrpežljivost in bolj jasno razume svoje misli, čustva in občutke (Goldstein, 2010). Prakticiranje čuječnosti lahko pripomore k boljšemu opravljanju delovnih nalog in k manjšemu stresu na delovnem mestu, kar je razvidno iz raziskave, kot tudi že obstoječe literature.

8 SKLEP

Stres na delovnem mestu je vzrok za številne z delom povezane poškodbe, nezadovoljstvo, upad produktivnosti, slabšo koncentracijo, slabše odnose s sodelavci, slabšo presojo pri odločanju itd. Čuječnostni pristop oz. obiskovanje MBSR programa je ena izmed možnosti, kako zmanjšati stres na delovnem mestu. Skladnost rezultatov moje raziskave s podobnimi raziskavami na področju čuječnosti nakazuje, da ima prakticiranje čuječnosti pozitiven učinek na zmanjševanje stresa na delovnem mestu.

Menim, da bi bile potrebne raziskave, ki bi vodile do ugotovitev, kako bolj inovativno vključiti čuječnost na delovno mesto preko enostavnih in časovno nepotratnih metod. Organizacije bi lahko uvedle 20 minutni odmor za prakticiranje čuječnosti med delovnim časom. Hkrati bi lahko v delovnem okolju omogočile miren prostor za izvajanje čuječnostne meditacije. Zaposlene v organizaciji bi spodbujali k prakticiranju čuječnosti in jim prikazali njene pozitivne učinke. Hkrati bi lahko organizacije svoje zaposlene spodbujale tudi k skupinskemu prakticiranju čuječnosti (npr. skupina bi obsegala udeležence, zaposlene na določenem oddelku), kar bi pozitivno prispevalo k tinskemu delu zaposlenih. Enkrat mesečno bi organizacije organizirale srečanja zaposlenih, kjer bi skupaj prakticirali čuječnost in se nato pogovarjali o učinkih, ki jih zaposleni pridobijo s prakticiranjem čuječnosti. Hkrati bi lahko na skupinskih srečanjih ustvarjali plakate o učinkih čuječnosti, ki jih zaposleni opazijo, ter te plakate obesili v organizaciji na vidna mesta, da bi zaposlene spodbujali k prakticiranju čuječnosti. Na področju čuječnosti bi bilo potrebno tudi bolj natančno definirati, kateri so pozitivni in negativni učinki prakticiranja čuječnosti, saj se o negativnih učinkih malo govori. Seveda pa je najprej potrebna natančna opredelitev koncepta čuječnosti in njenih mehanizmov.

9 LITERATURA IN VIRI

Adebayo, S. O. in Ogunsina, S. O. (2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and alitative inquiry. Intention of Police Personnel in Ekiti state. *Journal of Management and Strategy*, 2 (3), 13–20.

Aiken, G. A. (2006). The potential effect of mindfulness meditation on the cultivation of empathy in psychotherapy: A qualitative inquiry. *Dissertation Abstracts International, Section B: Sciences and Engineering*, 67 (4-B), 2006.

Akerstedt, T. (2006). Psychosocial stress and impaired sleep. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 32 (6), 493-501.

Akerstedt, T., Fredlund, P., Gilberg, M. in Jansson, B. (2002). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 53, 585-588.

Akerstedt, T., Lekander, M., Petersen, H., Kecklund, G. in Axelsson, J. (2014). Sleep polysomnography and reported stress across 6 weeks. *Industrial Health*, 52 (1), 36-42.

Astin, A.J, Bishop, S. R., Cordova, M. in Shapiro, S. L. (2005). Mindfulness-Based Stress Reduction for Health Care Professionals: Results From a Randomized Trial. *International Journal of Stress Management*, 12 (2), 164-176.

Arzenšek, A. (2016). Čuječnost kot psihološka intervencija v psihološkem svetovanju. *Poligrafi*, 77/78 (20), 75-94.

Bear, R. A. (2003). Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clinical psychology science and practice*, 10 (2), 125-143.

Bishop, S. R. (2002). What Do We Really Know About Mindfulness-Based Stress Reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64, 71-84.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D. in Devins, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.

Brand, W. (2016). For Dummies: How to Use Mindfulness at Work. Pridobljeno maj 2016 s <http://www.dummies.com/how-to/content/how-to-use-mindfulness-at-work.html>.

Brown, K. W. in Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.

Brown, K. W., Ryan, R. M. in Weinstein, N. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 374-385.

Bruce, N. G., Manber, R., Shapiro, S. L. in Constantino, M. J.(2010). Psychotherapist mindfulness and the psychotherapy process. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 47(1), 83-97.

Božič, M. (2003). *Stres pri delu: priročnik za prepoznavanje in odpravljanja stresa pri delu poslovnih sekretarjev*. Ljubljana: GV Izobraževanje.

Carmody, J., Bear, R. A., Lykins, E. L. B. in Olendzki, N. (2009). An Empirical Study of the Mechanisms of Mindfulness in a Mindfulness-Based Stress Reduction Program. *Journal of Clinical Psychology*, 65(6), 316-626.

Carlson, L. in Garland, S. N.(2005). Impact on Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on Sleep, Mood, Stress and Fatigue Symptoms in Cancer Outpatients. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12 (4), 278-285.

Cencič, M. (2009). *Kako poteka pedagoško raziskovanje: primer kvantitativne empirične neeksperimentalne raziskave*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Černetič, M. (2005). Biti tukaj in zdaj: Čuječnost, njena uporabnost in mehanizmi delovanja. *Psihološka obzorja*, 14 (2), 73-92.

Černetič, M. (2011). Kjer je bil id, tam naj bo... čuječnost – Nepresojajoče zavedanje in psihoterapija. *Kairos*, 5, 37-48.

Davis, D. M. in Hayes, J. A. (2011). What Are the (Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research. *Psychotherapy*, 48(2), 198-208.

Deniz, N., Noyan, A. in Ertosun, O. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.

Dobkin, P. L. (2008). Mindfulness-based stress reduction: What processes are at work? *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 14, 8-16.

Dyble, J. (2014). *Workplace stress linked to lower productivity*. Pridobljeno marec 2016 na <http://www.employeebenefits.co.uk/issues/september-online-2014/workplace-stress-linked-to-lower-productivity/>

Fortney, L., Luchterband, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A. in Rakel, D. (2013). Abbreviated Mindfulness Intervention for Job Satisfaction, Quality of Life, and Compassion in Primary Care Clinicians: A Pilot Study. *Annals of family medicine*, 11 (5), 412-420.

Foster, D. (2016). *Is mindfulness making us ill?* Pridobljeno januar 2016 na http://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/jan/23/is-mindfulness-making-us-ill?CMP=share_btn_link.

Francis, C. (2015). *How to Beat Workplace Stress With Mindfulness Meditation*. Pridobljeno maj 2016 na http://www.huffingtonpost.com/charles-a-francis/how-to-beat-workplace-str_b_8201590.html.

Fries, M. (2009). Mindfulness Based Stress Reduction for the Changing Work Environment. *Journal of Academic and Business Ethics*, 2, 1-10.

Germer, C.(2004). What is Mindfulness? *Insight Journal*, 24-29.

Goldstein, E. (2010). *Mindfulness, Work, and You!* Pridobljeno maj 2016 na <http://www.mindful.org/mindfulness-work-and-you/>.

Grbić, B. (2007). Stres na delovnem mestu. Diplomsko delo, Kranj: B&B višja strokovna šola.

Griffiths, M. D., Shonin, E., Van Gordon, W. in Zangeneh, M. (2014). Work-Related Mental Health and Job Performance: Can Mindfulness Help? *Ment Health Addiction*, 12, 129-137.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. in Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 35-43.

Hansen, D. (2012). *A Guide To Mindfulness At Work*. Pridobljeno maj 2016 na <http://www.forbes.com/sites/drewhansen/2012/10/31/a-guide-to-mindfulness-at-work/#22b20a1f6870>.

Health and Safety Executive. (2015). *Stress and psychological disorder*. Pridobljeno januar 2016 na <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm>.

Hoggan, B. L. in Dollard, M. F. (2007). Effort-reward imbalance at work and driving anger in an Australian community sample: Is there a link between work stress and road rage? *Accident Analysis and Prevention*, 39, 1286-1295.

Holzel, B. K., Lazar, S. W.W., Gard, T., Schuman-Oliver, Z., Vago, D. R. in Ott, V. (2011). How Does Mindfulness Meditation Work? Proposing Mechanisms of Action From a Conceptual and Neural Perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 537-559.

Keng, S. L., Smoski, M. J. in Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31, 1041-1056.

Klatt, M. D., Buckworth, J. in Malarkey, W. B. (2008). Effects of Low-Dose Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR-Id) on Working. *Health Education and Behavior*, 20 (10), 1-14.

Leung, M. Y., Chan, I. Y. S. in Yu, J. (2012). Preventing construction worker injury incidents through the management of personal stress and organisational stressors. *Accident Analysis and Prevention*, 48 (1), 156–166.

Lu, C. in Kuo, S. (2016). The effect of job stress on self-reported safety behaviour in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence. *Transportation Research Part F*, 37, 10-26.

Mace, C. (2007). Mindfulness in psychotherapy: an introduction. *Advances in Psychiatric Treatment*, 13, 147-154.

Mansour, M.(2016). Quantifying the intangible costs related to non-ergonomic work conditions and work injuries based on the stress level among employees. *Safety Science*, 82, 283-288.

Meško, M. (2011). *Stres na delovnem mestu*. Maribor: Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Mariboru.

Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occup Environ Med*, 59, 67-72.

Ortner, C. N. M., Kilner, S. J. in Zelazo, P. D. (2007). Mindfulness meditation and reduced emotional interference on a cognitive task. *Motiv Emot*, 31, 271-283.

Safaria, T., Othman, A. in Wahab, M. N. A. (2010). Religious coping, job insecurity and job stress among Japanese academic staff: A moderated regression analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2 (2), 159–169.

Seeger, C. (2016). *Mindfulness at Work In a Week: Learn To Be Mindful in Seven Simple Steps. Teach Yourself.*

Shapiro, S. L. (2009). The integration of Mindfulness and Psychology. *Journal of clinical Psychology*, 65 (6), 555-560.

Shapiro, S. L., Biegel, G. M. in Brown, K. W. (2007). Teaching Self-Care to Caregivers: Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on the Mental Health of Therapists in Training. *Training and Education in Professional Psychology*, 1(2), 105-115.

Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. in Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62 (3), 373-386.

Van Klink, J. J. L., Blonk, R. W. B., Schene, A. H. in Van Dijk, F. J. H. (2001). The Benefits of Interventions for Work-Related Stress. *American Journal of Public Health*, 91 (2), 270-276.

Van Laethem, M., Beckers, D. G. J., Kompier, M. A. J., Kecklund, G., Van den Bossche, S. N. J. in Geurts, S. A. E. (2015). Bidirectional relations between work-related stress, sleep quality and perseverative cognition. *Journal of Psychosomatic Research*, 79, 391-398.