

Ali je moj sodelavec v stiski – samozaznana zmožnost prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih

Daša Gajšek, Veronika Zupan, Špela Rot

V zadnjih letih je vedno več ozaveščanja o prepoznavanju znakov duševne stiske, manj pa se raziskovalci osredotočajo na preučevanje te tematike v delovnem okolju. Zaposleni lahko namreč opazijo, da njihov sodelavec doživlja duševno stisko, ki izvira iz težkih razmer ali neobvladljivih zahtev pri delu, ali pa z drugega področja (npr. iz družinske situacije). V naši študiji smo želeli preučiti, kako različni dejavniki (starost, spol, trajanje zaposlenosti, delo na lokaciji ali na daljavo, splošna povezanost, vedenjske in afektivne značilnosti neformalnih stikov) doprinesejo k samozaznani zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih. Sodelovalo je 296 delovno aktivnih oseb, 243 žensk in 53 moških, s povprečno starostjo 43,56 leta. Ugotovili smo, da zaposleni lastno zmožnost prepoznavanja duševne stiske zaznavajo kot večjo, kadar so bolj povezani s sodelavci in kadar imajo z njimi več neformalnih stikov. Na koncu smo podali tudi nekaj priporočil, kako lahko organizacije ustvarijo podporno okolje za svoje zaposlene in morebiti izboljšajo njihovo psihološko dobrobit (npr. izvajanje teambuildingov ali delavnic).

Uvod

Delo za večino ljudi predstavlja pomemben del življenja. V Sloveniji je delovno aktivnih okoli 44 % celotnega prebivalstva države (Statistični urad Republike Slovenije, 2023). Velik del svojega časa torej preživimo z ljudmi, s katerimi sodelujemo pri delu. Zaposleni imajo ob medsebojnih sodelovalnih priložnost opaziti in prepoznati različna duševna stanja svojih sodelavcev. Pri sebi in sodelavcih lahko med drugim opazijo znake duševne stiske.

Zaposleni lahko doživljajo duševno stisko bodisi zaradi težkih razmer ali neobvladljivih zahtev pri delu, lahko pa izvira tudi iz drugega področja posameznikovega življenja (npr. iz družinske situacije). Duševno stisko prepoznamo po znakih, kot so spremembe v razpoloženju, obnašanju, apetitu, spalnih navadah, težavah s koncentracijo ali spominom. Posameznik, ki doživlja stisko, lahko tudi zlorablja psihoaktivne snovi. Opazimo lahko, da izgublja zanimanje za njemu ljube aktivnosti, deluje upočasnjeno in utrujeno (Bajt idr., 2015; Center for Workplace Mental Health, b. d.; Mira, b. d.).

Glede na nedavne ugotovitve bo skoraj vsaka druga oseba imela osebno izkušnjo z vsaj eno duševno motnjo (McGrath idr., 2023). Zato je prepoznavanje duševnih stisk pri sočloveku še toliko pomembnejše. Večina raziskovalcev proučuje pomen prepoznavanja duševnih stisk v pedagoškem okolju, kjer se osredotočajo na učiteljeve sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri učencih (Sisask idr., 2014; Žist, 2021), in na zdravstvenem področju, kjer je v ospredju prepoznavanje duševnih stisk, ki jih pri pacientih opazijo zdravstveni delavci (Fallowfield idr., 2001). Manj pa je preučevano področje na ravni delovnih organizacij, kjer bi se raziskave osredotočale na to, kako zmožni se zaposleni počutijo pri prepoznavanju duševnih stisk znotraj kolektiva. Pomanjkanje takšnih raziskav omejuje razumevanje problematike, kako lahko organizacije ustvarijo podporno okolje za svoje zaposlene in izboljšajo njihovo psihološko dobrobit.

Prepoznavanje duševnih stisk pri drugih

Ključno področje prizadevanj za izboljšanje duševnega zdravja posameznikov predstavlja raziskovanje pismenosti o duševnem zdravju. Pismenost o duševnem zdravju vključuje

prepoznavanje, razumevanje in odzivanje na duševno stisko (Jorm idr., 1997). V naši raziskavi se osredotočamo na prvo komponento, prepoznavanje duševne stiske.

Prepoznavanje duševne stiske se nanaša na sposobnost prepoznavanja znakov in simptomov duševnih težav pri drugih. Jorm (2012) poudarja, da je prepoznavanje ključno za učinkovito ukrepanje in podporo pri doživljanju duševne stiske. Naslanjamo se tudi na delovanje Ameriške psihiatrične zveze, ki poudarja pomen prepoznavanja duševne stiske v kontekstu ohranjanja zdrave delovne skupnosti. Prepoznavanje duševnih stisk pri sodelavcih je po mnenju Zveze ključno za ustvarjanje okolja, ki spodbuja odprto komunikacijo in podporo pri duševnem zdravju (American Psychological Association, 2020).

Samozaznana sposobnost prepoznavanja duševne stiske

Bolj kot na samo prepoznavanje duševne stiske se bomo osredotočili na to, kako posamezniki dojemajo lastne zmožnosti za prepoznavanje duševnih težav pri drugih. Poleg tega nas zanima, kako lahko značilnosti dela in delovnega okolja vplivajo na samozaznano zmožnost prepoznavanja duševnih težav pri drugih.

Zaznavanje lastne kompetentnosti je psihološki koncept, ki izraža presojo posameznikovih lastnih sposobnosti za aktivacijo virov, da bi dosegli določen cilj (Harter, 1990). V raziskavi smo predpostavili nekatere izmed dejavnikov, ki bi lahko imeli vlogo pri oblikovanju ocene lastne zmožnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih. Dejavnike smo iskali v demografskih podatkih in različnih vidikih dela udeležencev.

Ali je starost zaposlenih povezana z njihovo samozaznano sposobnostjo prepoznavanja duševnih stisk pri drugih?

Avtorji preteklih raziskav ugotavljajo, da je pismenost o duševnem zdravju povezana s starostjo (Fisher in Goldney, 2003; Hadjimina in Furnham, 2017). Starejše osebe so bile v omenjenih raziskavah manj uspešne pri prepoznavanju simptomov duševnih motenj. Zaradi pomanjkljivega znanja o duševnem zdravju lahko starejši posamezniki v delovnem okolju težje prepoznajo kazalnike duševne stiske pri sodelavcih (Spiranovic idr., 2014).

Znotraj starejšega prebivalstva je velik delež ljudi, ki nima ustreznih informacij o duševnem zdravju in zato ne razpolaga z znanjem, ki bi bilo nujno za prepoznavanje simptomov pri sodelavcih. Gum in drugi (2009) ugotavljajo, da so starejši posamezniki zaznali depresijo samo takrat, ko je oseba iz primera izkazovala žalost, kar pa ne zajema celotnega spektra simptomov

(npr. razdražljivost, izguba interesa za sicer ljube dejavnosti, utrujenost in težave s spanjem) in nakazuje na pomanjkljivo znanje (Ettman idr., 2020). Boljše znanje o določeni temi lahko poveča posameznikovo samozaznano sposobnost na tem področju. Na podlagi navedenega predvidevamo (H1), da obstaja negativna povezava med starostjo zaposlenih in njihovo samozaznano sposobnostjo prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih.

Ali se zaposleni v samozaznani oceni sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri drugih razlikujejo glede na spol?

Prepoznavanje duševne stiske pri drugih zajema tudi prepoznavanje njihovih čustvenih stanj. V predhodnih raziskavah so pri ženskah zaznali večjo sposobnost procesiranja čustvenih izrazov (Korb idr., 2015). Do podobnih rezultatov so prišli tudi avtorji, ki so preučevali medosebna inteligentnost. Ta se nanaša na obseg znanja o drugih osebah, o njihovem običajnem vedenju ter sposobnost prepoznavanja odstopanj od običajnega vedenja drugih (Armstrong, 2000).

Nadalje Türksoy in sodelavci (2015) ugotavljajo, da ženske dosežajo višje ravni na področju medosebna inteligentnosti kot moški. Podobno so v svoji metaanalizi zaključili tudi Fang-Pin in drugi (2017). Zaradi domnevno višjih sposobnosti prepoznavanja čustvenih stanj drugih ljudi bi lahko bila tudi samoocena sposobnosti prepoznavanja stiske višja pri ženskah. Zato smo predvideli (H2), da obstajajo razlike v samozaznani sposobnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih glede na spol zaposlenega.

Ali se zaposleni razlikujejo v samozaznani oceni sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri drugih glede na trajanje zaposlitve v organizaciji?

Dolgotrajna zaposlitev v eni organizaciji ne prinaša le ekspertize v opravljanju delovnih nalog, temveč lahko prispeva tudi k boljšemu poznavanju pričakovanj in ustaljenega načina vedenja v organizaciji (Cobb, 2023). Dolgotrajni zaposleni domnevno bolj poznajo standarde kakovostno opravljenega dela v organizaciji in značilno vedenje zaposlenih, zato bi lahko tudi lažje prepoznali odstopanja od pričakovanega.

Steiner in drugi (2020) ugotavljajo, da so zaposleni dlje časa pripravljeni ostati v organizaciji, kadar nadrejeni in sodelavci izražajo skrb za njihovo blagostanje. Zato sklepamo, da so osebe, ki so že dlje časa zaposlene v organizaciji, lahko bolj spodbujene k skrbi za duševno stanje sodelavcev kot osebe, ki so v neki organizaciji šele začele svojo pot. Zaradi različnih

izkušenj pri skrbi za duševno zdravje sodelavcev bi se lahko pojavile razlike v občutku kompetentnosti za prepoznavanje duševne stiske pri sodelavcih: Obstajajo razlike v samozaznani sposobnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih glede na trajanje zaposlitve v organizaciji (H3).

Ali se zaposleni razlikujejo v samozaznani oceni sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri drugih glede na lokacijo dela?

S premikom delovnega procesa iz fizičnega v virtualno okolje se upočasni pretok informacij znotraj organizacije (Yang idr., 2022) – ne samo informacij o organizaciji, temveč tudi o posameznikih znotraj nje. Ena glavnih omejitev, ki jo raziskovalci poudarjajo pri delu na daljavo, je omejeno število neverbalnih namigov (Lieberman in Schroeder, 2020). Pri doživljanju duševne stiske se kažejo številni neverbalni znaki, npr. vidna utrujenost, razdražljivost in izogibanje socialnim stikom. Zaradi omejene opaznosti teh znakov pri delu na daljavo zaposleni izgubijo pomembne informacije, ki bi lahko nakazovale na morebitne duševne stiske pri sodelavcih. Pomanjkanje informacij o vsakodnevnem delovanju sodelavcev pa lahko zmanjša samozaznano sposobnost prepoznavanja duševnih stisk.

Poleg tega se pri delu na daljavo zmanjša količina neformalnih stikov, ob katerih bi si sodelavci lahko besedno ali nebesedno izmenjali informacije o svojem duševnem zdravju. Zato so osebe, ki delajo na daljavo, dodatno prikrajšane za informacije oz. znanje o delovanju svojih sodelavcev. Operirajo z manj znanja, zato se lahko čutijo manj kompetentne pri zaznavanju doživljanja duševnih stisk pri sodelavcih (Daim idr., 2012).

Izziv predstavlja tudi povečana možnost za zmotno interpretacijo vedenja ali drugih informacij sodelavcev, s katerimi smo povezani na daljavo (Daim idr., 2012; Wang idr., 2009). To lahko poveča možnost za napačno prepoznavo znakov duševne stiske pri sodelavcih in zmanjša samozaznano kompetentnost za to področje. Postavili smo četrto hipotezo: Obstajajo razlike v samozaznani sposobnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih med tistimi, ki delajo samo na lokaciji, in tistimi, ki delajo (tudi) na daljavo.

Ali se zaposleni razlikujejo v samozaznani oceni sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri drugih glede na stopnjo povezanosti med sodelavci?

Občutek povezanosti se nanaša na občutek obojestranskih povezav, pripadnosti in recipročne skrbi drugih oseb. Organizacije in zaposleni ta občutek spodbujajo z izkazovanjem zanimanja in skrbi za zaposlene v obliki

aktivnega poslušanja, zavzemanja perspektive, medsebojne pomoči in podobnimi priložnostmi za razvoj odnosov med sodelavci (Van den Broeck idr., 2016). V predhodnih raziskavah so ugotovili, da se občutek povezanosti močno navezuje na občutek kompetentnosti (Patrick idr., 2007).

Dodatno sta Maslach in Jackson (1981) ugotovila, da so zaposleni, ki čutijo podporo svojih sodelavcev, manj dovzetni za občutke depersonalizacije. Ta kaže, kako odtujeni so zaposleni drug od drugega. Zaposleni, ki se ne počutijo močno povezani s sodelavci, so lahko bolj odtujeni med sabo. Tako so tudi manj motivirani za medsebojno skrb in pozornost na simptome, kar bi lahko vodilo v manjši občutek kompetentnosti za prepoznavanje duševne stiske pri sodelavcih. H5: Obstajajo razlike v samozaznani sposobnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih glede na stopnjo splošne povezanosti s sodelavci.

Ali so značilnosti neformalnih sodelovanj med sodelavci povezane z njihovo samozaznano sposobnostjo prepoznavanja duševnih stisk pri drugih?

Med sodelavci potekajo tudi manj formalne oblike komunikacije. Z neformalno komunikacijo imamo v mislih komunikacijo, ki ni urejena s formalnimi pravili. Poteka lahko kot pogovor med sodelavci v skupnih prostorih, med odmori za kavo, po e-poštnih sporočilih ali med srečanji zunaj uradnega delovnega časa. Za neformalno komunikacijo je značilno sproščeno okolje, kjer se sodelavci pogosto izražajo manj uradno in bolj osebno. Najpogostejše teme, ki se pojavljajo med neformalnimi pogovori sodelavcev, so vezane prav na področja, kjer lahko prepoznamo znake duševne stiske (npr. osebne izpovedi, prejemanje in dajanje podpore) (Fau, 2011). Udeleženci v raziskavi Koch in Denner (2021) so se počutili bolj informirane, ko so imeli možnost neformalne komunikacije s sodelavci.

Sproščene stike s sodelavci in sodelovanja, ki ne vključujejo zgolj informacij o delovnih nalogah, umeščamo na vedenjsko dimenzijo neformalnih sodelovanj (Winslow idr., 2019). Pomembno je tudi čustveno doživljanje teh sodelovanj, saj lahko doprinese k nadaljnjemu odzivanju posameznika (Weiss in Cropanzano, 1996). Winslow in sodelavci (2019) čustveni vidik neformalnih sodelovanj imenujejo afektivna dimenzija. Afekt predstavlja del posameznikovega notranjega doživljanja (Fredrickson, 2001), ki je lahko ali pozitivno ali negativno (Tellegen idr., 1999).

Čustvena vpletenost oseb v neformalna sodelovanja in njihovo pozitivno čustveno odzivanje lahko izboljša občutek pripadnosti in razpoloženje

vključenih oseb (Appau idr., 2019; Park in Hinsz, 2015; Winslow idr., 2019). Znanstveniki so ugotovili, da osebe, ki brez težav uravnavajo pozitivna in negativna čustva, čutijo tudi večjo učinkovitost pri upravljanju socialnih odnosov in pri sočutnem vključevanju v čustvene izkušnje drugih. To bi lahko zaznali tudi pri prepoznavanju duševne stiske pri drugih (Caprara in Steca, 2005). Raziskave kažejo, da doživljanje pozitivnih čustev prav tako spodbuja vzajemnost in altruistično vedenje med posamezniki, kar je prisotno tudi pri prepoznavanju duševne stiske (Frijda in Mesquita, 1994; Keltner in Kring, 1998). Predpostavili smo (H6), da obstaja povezava med neformalnimi sodelovanji s sodelavci in samozaznano sposobnostjo prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih.

H6a: Obstaja pozitivna povezava med neformalnimi sodelovanji s sodelavci na vedenjski dimenziji in samozaznano sposobnostjo prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih.

H6b: Obstaja pozitivna povezava med neformalnimi sodelovanji s sodelavci na afektivni dimenziji in samozaznano sposobnostjo prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih.

Metoda

Opis pripomočkov

Za preverjanje samozaznane zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih smo oblikovali Vprašalnik za preverjanje samozaznane zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih. Sestavljen je iz osmih postavk. S prvo postavko preverjamo splošno samozaznano zmožnost prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih. Splošno postavko smo se odločili uporabiti, ker so na tak način tudi pretekle študije na tem področju preverjale sposobnost prepoznavanja duševne stiske (Methot idr., 2016; Nielsen idr., 2021). Preostalih sedem postavk se osredotoča na posamezne vidike oz. znake duševne stiske (Bajt idr., 2015; Mira, b. d.). Osredotočili smo se na znake, ki se kažejo kot sprememba vedenja, sprememba v čustvenem stanju, sprememba v kognitivnem delovanju, sprememba v telesnem delovanju, upad uspešnosti pri delu, sprememba prisotnosti (v smislu prihajanja na delo) in sprememba v družbenem delovanju posameznika. Primer postavke je: *»Zdi se mi, da bi znal_a prepoznati, če bi kdo od sodelavcev začel kazati spremembe v telesnem delovanju (npr. če bi imel manj energije, če bi*

shujšal ali imel telesne težave).« Posameznik svoj odgovor označi s pomočjo petstopenjske Likertove lestvice, pri kateri 1 pomeni »sploh ne drži zame«, 5 pa »popolnoma drži zame«. Zanesljivost vprašalnika se je izkazala za visoko (Cronbach $\alpha = 0,91$).

Vprašalnik merjenja neformalnih sodelovanj na delovnem mestu (*Measure of Informal Workplace Social Interactions*; Winslow idr., 2019) je pripomoček, s katerim merimo tako pogostost sodelovanj kot tudi pozitiven afekt, ki ga lahko spremljajo takšna sodelovanja. Sestavljen je iz 16 vprašanj, ki jih razvrščamo v dve dimenziji: vedenjsko dimenzijo in afektivno dimenzijo. S pomočjo vedenjske dimenzije ocenjujemo sodelovanja v obliki neformalnih stikov in pogovorov, ki niso povezani z delom. Z afektivno dimenzijo pa merimo afekt (čustveno doživljanje posameznika, ki je lahko ali pozitivno ali negativno), ki je povezan z neformalnimi sodelovanji. Šest vprašanj se nanaša na vedenjsko dimenzijo (primer postavke: »*Pogosto sem s sodelavci govoril_a o temah, ki niso povezane s službo.*«), deset pa na afektivno dimenzijo (primer postavke: »*Dobro sem se počutil_a, kadar so sodelavci v službi govorili z mano.*«). Udeleženci odgovarjajo na vprašanja iz sklopa vedenjske dimenzije na petstopenjski lestvici, kjer 1 pomeni »nikoli«, 5 pa »zelo pogosto«. Pri analizi rezultatov postavke na posamezni dimenziji seštejemo. Pri tem višji rezultat na tej lestvici kaže, da posameznik pogosteje doživlja neformalna sodelovanja na delovnem mestu oz. občuti pozitiven afekt v teh sodelovanjih. Naredili smo prevod v slovenščino in povratni prevod za preverjanje natančnosti. Izvorna različica vprašalnika kaže visoko zanesljivost (Cronbach $\alpha = 0,89$ za vedenjsko dimenzijo, Cronbach $\alpha = 0,95$ za afektivno dimenzijo) (Winslow idr., 2019). Prevedena različica vprašalnika prav tako dosega visoko zanesljivost (Cronbach $\alpha = 0,90$ za vedenjsko dimenzijo, Cronbach $\alpha = 0,95$ za afektivno dimenzijo).

Postopek

Podatke smo pridobili na spletu s pomočjo spletnega orodja 1KA. Zbiranje podatkov je potekalo novembra 2023. Udeležence smo pred začetkom izvajanja študije seznanili s pogoji sodelovanja. Nato so pričeli izpolnjevati anketo, ki je vsebovala vprašanja o demografskih podatkih (spol, starost) in nekaterih značilnostih trenutnega delovnega mesta: kako dolgo je oseba zaposlena pri trenutnem delodajalcu in kakšna je njena prevladujoča lokacija dela (v živo, online ali hibridno). V nadaljevanju smo v nekaj povedih pojasnili, kaj je duševna stiska. Nato pa smo udeležencem postavili

vprašanje o splošni povezanosti s sodelavci na delovnem mestu. Vključili smo tudi Vprašalnik samozaznane zmožnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih in Vprašalnik merjenja neformalnih sodelovanj na delovnem mestu. Aktivno povezavo do ankete smo delili na spletnih družbenih omrežjih in k sodelovanju povabili delovno aktivne osebe. Udeleženci za sodelovanje v raziskavi niso prejeli kakršnega koli finančnega ali drugega nadomestila.

Za predprocesiranje podatkov smo uporabili programsko opremo SPSS Statistics 22.0. Najprej smo prečistili bazo podatkov in pregledali deskriptivno statistiko. Zaradi majhnega vzorca testirancev v posameznih kategorijah smo nekatere skupine združili. S Shapiro-Wilkovim testom in pregledom koeficientov asimetrije in sploščenosti smo preverili normalnost porazdelitve novo generiranih skupnih rezultatov. Če so se vrednosti koeficientov gibale znotraj intervala $[-2, 2]$, smo privzeli, da se spremenljivka porazdeljuje normalno (George in Maley, 2010). Zaradi različnih dolžin uporabljenih pripomočkov smo vrednosti standardizirali. Nato smo pregledali normalnost porazdelitve rezultatov na Vprašalniku za preverjanje samozaznane zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih v različnih skupinah. Na podlagi rezultatov smo upravičili uporabo neparametričnih oz. parametričnih testov. Z uporabo Pearsonovega in Spearmanovega koeficienta za preverjanje korelacije ter Kruskal-Wallisovega in Mann-Whitneyevega U testa pri primerjavi skupin smo preverili statistično pomembnost. Za mejo statistične značilnosti smo vzeli vrednost 0,05. Ker smo izvedli post-hoc teste s šestimi primerjavami, smo pri statističnem zaključevanju upoštevali Bonferronijev popravek¹ in tako p vrednosti, ki so bile manjše od 0,008, označili za statistično pomembne.

Udeleženci

Na začetno stran ankete je kliknilo 708 oseb. Izpolnjevati jo je začelo 348 posameznikov. Po pregledu podatkov smo izločili tiste, ki so izpolnjevanje ankete prekinili po vprašanjih o demografskih podatkih. Prav tako smo iz vzorca izključili dva posameznika, ki sta izpolnila vprašalnik hitreje kot drugi in sta pri vsakem vprašanju podala isti odgovor. Mead in Craig (2012) namreč opozarjata, da nekateri udeleženci na ocenjevalni lestvici označijo zgolj eno vrednost odgovorov na vprašanje, ne da

a. 1 Bonferronijev popravek, izračunan po formuli: $0,05$ (prvotna mera statistične pomembnosti)/6 (št. primerjav) (Ludbrook, 1998).

bi sploh prebrali vprašanje, kar lahko izkrivi rezultate raziskave. Tako je naš končni vzorec zajemal 296 delovno aktivnih posameznikov (tabela 1). Njihova povprečna starost je bila 43,56 leta ($SD = 9,87$). Najmlajši udeleženec je bil star 18 let, najstarejši pa 67 let. Vzorec je sestavljalo 243 žensk in 53 moških.

Tabela 1: Numerusi in deleži oseb v posamezni kategoriji

	Kategorija	<i>N</i>	%
Trajanje zaposlitve	1 leto ali manj	30	10,10
	1–5 let	85	28,70
	5–10 let	50	16,90
	Več kot 10 let	131	44,30
Delo na lokaciji in delo na daljavo	Na lokaciji	270	91,20
	Drugo	26	8,80
Splošna povezanost	Nepovezan	19	6,42
	Niti povezan niti nepovezan	77	26,01
	Povezan	125	42,23
	Zelo povezan	75	25,34

Opomba. Prva številka v stolpcu nakazuje na število oseb v skupini, druga številka pa predstavlja, kolikšen odstotek oseb je v določeni skupini.

Rezultati

Ženske svojo zmožnost prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih zaznavajo boljše kot moški. Moški pa so pri tem imeli bolj raznovrstne ocene. Svojo sposobnost prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih boljše ocenjujejo tudi osebe, ki delajo na lokaciji. Glede na trajanje zaposlenosti v organizaciji svojo sposobnost prepoznavanja duševne stiske kot najslabšo prepoznavajo osebe, ki so v organizaciji zaposlene med 1 in 5 leti. Najboljše ocene pa so podajale osebe, ki so v organizaciji zaposlene eno leto ali manj. Osebe, ki se počutijo nepovezane s sodelavci, svoje sposobnosti prepoznavanja duševne stiske ocenjujejo najslabše. Najvišjo oceno pa si pripisujejo osebe, ki se s sodelavci počutijo zelo povezane (tabela 2).

Tabela 2: Standardizirano povprečno število točk, standardni odkloni, minimumi, maksimumi na Vprašalniku samozaznane zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih, ločeni glede na več spremenljivk

	Kategorija	Točke, dosežene na vprašalniku (Z vrednosti)			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Spol	Ženski	0,06	0,90	-3,08	1,44
	Moški	-0,11	1,11	-4,41	1,44
Delo na lokaciji in delo na daljavo	Na lokaciji	0,05	0,95	-4,41	1,44
	Drugo	-0,13	0,93	-2,14	1,44
Trajanje zaposlenosti	1 leto ali manj	0,18	0,85	-1,39	1,44
	1–5 let	0,07	1,03	-2,71	1,44
	5–10 let	-0,21	1,06	-4,41	1,44
	Več kot 10 let	0,10	0,86	-3,27	1,44
Splošna povezanost	Nepovezani	-0,37	1,39	-4,41	1,44
	Niti povezani niti nepovezani	-0,16	0,98	-2,90	1,44
	Povezani	-0,08	0,79	-3,08	1,44
	Zelo povezani	0,53	0,85	-3,27	1,44

Izkazalo se je, da se samozaznana zmožnost prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih ne spreminja glede na starost ($r(294) = 0,026$; $p = 0,652$). Prav tako smo ugotovili, da se moški in ženske ne razlikujejo bistveno v samooceni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske ($U = 5971,5$; $p = 0,405$). Zaposleni se ne razlikujejo v samooceni niti glede na trajanje zaposlitve v organizaciji ($H(3) = 4,90$; $p = 0,179$). Enako velja za lokacijo dela – tako zaposleni, ki delajo na lokaciji, kot tudi osebe, ki delajo na daljavo, se pri prepoznavanju duševne stiske ocenjujejo podobno uspešne ($U = 3094$; $p = 0,316$).

Na drugi strani pa smo ugotovili, da se zaposleni razlikujejo v samooceni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske glede na stopnjo povezanosti s sodelavci ($H(2) = 35,63$; $p < 0,001$), in sicer: zelo povezani sodelavci svojo sposobnost prepoznavanja duševne stiske ocenjujejo boljše kot nepovezani, povezani sodelavci ter sodelavci, ki niso niti povezani niti nepovezani.

Ugotovili smo tudi, da čim pogosteje ko zaposleni ob neformalnih stikih s sodelavci občutijo pozitivna čustva (npr. užitek, sreča, veselje), tem boljše oceno pripisujejo lastni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri

sodelavcih. Podobno tudi osebe, ki so s sodelavci pogosteje v neformalnem stiku, zaznavajo boljšo lastno zmožnost prepoznavanja stiske.

Razprava

Prepoznavanje duševne stiske pri drugih je ena izmed treh komponent pismenosti o duševnem zdravju (Jorm idr., 1997), ki je ključna za učinkovito ukrepanje in nudenje podpore tistim, ki jo potrebujejo (Jorm, 2012). Priložnosti za opažanje in prepoznavanje znakov doživljanja duševne stiske dobimo tudi v delovnem okolju. Ugotovili smo, da k samooceni sposobnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih pomembno prispevajo stopnja povezanosti med sodelavci in vedenjske ter afektivne značilnosti neformalnih sodelovanj. Spol, starost in značilnosti dela pa niso tako pomembne za samooceno sposobnosti. V nadaljevanju podajamo mogoče razlage za pridobljene rezultate.

Ali povezanost s sodelavci in značilnosti neformalnih sodelovanj igrajo vlogo pri samooceni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih?

Različno močno povezani zaposleni se počutijo različno sposobne pri prepoznavanju duševne stiske pri svojih sodelavcih. Zaposleni, ki se počutijo zelo povezane s sodelavci, se v samooceni sposobnosti prepoznavanja duševne stiske razlikujejo tako od nepovezanih kot od niti nepovezanih niti povezanih, pa tudi od povezanih udeležencev. Tudi predhodne raziskave so pokazale odnos med občutkom povezanosti in kompetentnosti (Patrick idr., 2007). Občutek povezanosti z drugo osebo je eno izmed glavnih gonil motivacije za ohranjanje medosebnih stikov (Deci in Ryan, 2000). Bolj povezani posamezniki tako že posvečajo več pozornosti skrbi za svoje sodelavce in so na tem področju bolj vešč kot posamezniki, ki se počutijo manj povezane s svojimi sodelavci. Zato bi tudi njihova samoocena sposobnosti lahko bila višja.

Tudi Van den Broeck in drugi (2010) poudarjajo, da ima občutek povezanosti s sodelavci ključno vlogo za psihološko in medosebno delovanje zaposlenih. Občutek povezanosti se krepi skozi raznovrstne izkušnje, ki jih doživimo s sodelavci – npr. skupni odhodi na malico, sodelovanje na izobraževanjih, delo v isti pisarni, skupni odhod na službeno potovanje. Raznovrstne situacije pa od nas zahtevajo prilagodljivost. Za uspešno obvladovanje teh prilagoditev je nujen občutek kompetentnosti, ki se z vajo oz. izkušnjami hkrati krepi. Iz tega sklepamo, da se sodelavci niti ne bi mogli

počutiti povezane med sabo, če ne bi z izkušnjami gradili kompetentnosti za delovanje v medosebnih stikih.

Dodatno utemeljitev za predstavljene ugotovitve najdemo tudi v rezultatih znotraj naše študije. Predvidevali smo, da obstaja povezava med neformalnimi sodelovanji s sodelavci in samozaznana sposobnostjo prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih. Izkazalo se je, da imajo zaposleni, ki se bolj udeležujejo v sproščenih in neformalnih sodelovanjih s sodelavci ter jih bolj pozitivno doživljajo, tudi višjo samooceno sposobnosti. To še dodatno podpira ugotovitev, da je pri samooceni sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih pomembna raven povezanosti s sodelavci. Povezanost s sodelavci se namreč krepi in kaže v različnih neformalnih sodelovanjih (pogovorih, skupnih aktivnostih) in doživljanju pozitivnih čustev do sodelavcev.

Nadalje Felder (2021) govori o občutku seznanjenosti oz. sorodnosti z okoljem, v katerem delujemo. To je lahko družinsko, krajevno, lahko pa tudi delovno okolje. Če v nekem okolju bolj sodelujemo, nam postane bolj sorodno. Posledica je, da se nam zdi tudi bolj obvladljivo in predvidljivo. Tako se počutimo bolj kompetentne pri socialnem delovanju v delovnem okolju. Zato morda osebe, ki imajo več neformalnih sodelovanj s sodelavci, tudi bolj pozitivno ocenjujejo svojo sposobnost prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih.

Ali spol in starost zaposlenih igrata vlogo pri samooceni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih?

Avtorji preteklih raziskav ugotavljajo, da imajo ženske višje izraženo sposobnost procesiranja čustvenih izrazov kot moški (Korb idr., 2015) in da so močnejše na področju medosebne inteligentnosti (Türksoy idr., 2015). V naši raziskavi pa se je izkazalo, da kljub temu svoje sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih ženske ocenjujejo podobno kot moški. Oboji bi se torej počutili podobno zmožne prepoznati, če bi kdo od sodelavcev začel pogosto manjkati s službenih obveznosti ali bi bil pretirano prisoten.

Poleg tega pri udeležencih naše raziskave nismo zaznali, da bi samoocena sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih bistveno naraščala ali upadala s starostjo. Starejše osebe so bile nekoliko bolj prepričane v svoje sposobnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih kot mlajše. Nekoliko bolj gotovi bi bili na primer v uspešno prepoznavanje telesnih težav, socialne izolacije in sprememb v čustvovanju.

Do tega bi lahko prišlo zaradi razlik v aktivnosti, ki jih zaposleni izvajajo, kadar niso osredotočeni na delo. Starejši posamezniki naj bi se bolj držali tradicionalnih načinov preživljanja odmorov (npr. stiki z drugimi, skupni odhodi na malico, oddih od tehnologije). Med mlajšimi zaposlenimi pa naj bi bila tudi med odmori bolj prisotna uporaba tehnologije (npr. za pregled objav na spletnih družbenih omrežjih). Temu sledi manj druženja s sodelavci v živo, med katerim bi lahko razvili globlje odnose (Skatova idr., 2016).

Ali značilnosti dela igrajo vlogo pri samooceni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih?

Prav tako nismo zasledili pomembnejših razlik v samooceni zmožnosti prepoznavanja duševne stiske med osebami, ki večinoma delajo na lokaciji, in osebami, ki pretežno delajo hibridno oz. na daljavo. To ni v skladu s predvidevanji, naj bi bila samoocena pri osebah, ki delajo na daljavo, nižja zaradi manjše količine neformalnih sodelovanj (Daim idr., 2012) in neverbalnih namigov (Lieberman in Schroeder, 2020), s katerimi bi lahko prepoznali duševno stisko. Do tega bi lahko prišlo zaradi majhnega deleža udeležencev naše raziskave, ki delajo pretežno hibridno ali na daljavo. Za oblikovanje trdnejših zaključkov in večje zaupanje v naše rezultate bi morali zajeti več oseb, ki delajo večinoma hibridno ali v celoti na daljavo.

Tudi trajanje zaposlitve v organizaciji glede na naše rezultate nima pomembne vloge pri oblikovanju samoocene zmožnosti prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih. Čeprav osebe delu posvečajo veliko količino časa, ni nujno, da njihovo delo vključuje tudi stik s sodelavci. Podobno lahko zaključimo za trajanje zaposlitve pri istem delodajalcu. Zaposleni lahko delajo v isti organizaciji že več let, vendar znotraj nje niso vpeti v odnose s sodelavci.

Omejitve raziskovanja in ideje za prihodnje delo

Kljub pomembnosti prispevka naše raziskave za področje duševnega zdravja zaposlenih se zavedamo nekaterih pomanjkljivosti. Najprej bi komentirali naš vzorec. Ta ni zajel dovolj oseb, ki delajo hibridno in v celoti na daljavo, in ni bil uravnotežen glede na spol.

Poleg tega smo uporabili vprašalnika, ki sta se sicer izkazala za zanesljiva, vendar nista bila standardizirana. V nadaljnjih študijah, ki bi se ukvarjale z enako problematiko, bi bilo treba uravnotežiti skupine. Menimo, da bi bilo treba tudi standardizirati oba uporabljena vprašalnika na slovenskem vzorcu. Tako bi lahko naredili bolj veljavne in zanesljive zaključke.

Zaradi izvajanja raziskave v spletnem okolju nismo mogli nadzirati morebitnih motečih dejavnikov (npr. hrupa med izpolnjevanjem vprašalnika). Ti bi udeležencem lahko otežili proces sodelovanja v raziskavi (Sternberg in Sternberg, 2012). Med sodelovanjem udeleženci tudi niso mogli neposredno postavljati vprašanj v primeru nejasnosti. Vse to bi lahko vodilo do izkrivljenih odgovorov.

Čeprav so starejše osebe v naši raziskavi nekoliko bolje ocenile svojo sposobnost prepoznavanja duševnih stisk pri sodelavcih kot mlajše, bi bilo smiselno preveriti, ali tudi v resnici bolje prepoznajo simptome kot mlajši zaposleni. Starejši posamezniki naj bi namreč imeli nižjo stopnjo pismenosti o duševnem zdravju (Spiranović idr., 2014) in slabše delovanje kognitivnih funkcij, ki jih potrebujejo za interpretacijo čustvenih simbolov v socialnih sodelovanjih (Lezak idr., 2012). Menimo, da bi bilo v prihodnosti zanimivo preučiti, kako osebnostne značilnosti napovedujejo samozaznano zmožnost prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih. Poleg samoocene bi bilo koristno preverjati tudi resnično zmožnost prepoznavanja čustvenih stanj oz. duševnih stisk z različnimi nalogami prepoznavanja.

Uporabna vrednost raziskave in zaključek

Iz zaključkov študije vidimo, da je povezanost osebe s kolektivom pomembna. Tako večji občutek povezanosti kot vključenost v neformalna sodelovanja doprineseta k večjemu občutku lastne zmožnosti prepoznavanja duševne stiske pri sodelavcih. Iz tega izhaja, da bi bilo za dvig občutka sposobnosti prepoznave duševne stiske pri sodelavcih koristno delati na ustvarjanju visoke ravni povezanosti med sodelavci. To govori v prid oblikovanju zelo kakovostnih programov teambuildinga, namenjenih specifično ustvarjanju občutkov visoke ravni povezanosti med sodelavci. Prav tako poudari pomembnost namenjanja časa za spoznavanje ter neformalno sodelovanje med sodelavci, ki prispevajo k večji informiranosti in povečajo možnost za pogovore o temah, znotraj katerih lahko prepoznamo znake morebitnih duševnih stisk pri sodelavcih (Fau, 2011; Viererbl idr., 2021).

V naši študiji smo ugotovili, da nekatere spremenljivke (spol, starost, delo na lokaciji in na daljavo, trajanje zaposlitve v organizaciji) niso v odnosu s samozaznano zmožnostjo prepoznave duševnih stisk pri sodelavcih. To je lahko popotnica tako za zaposlene kot tudi za delodajalce. Sporoča nam, da dejavniki, na katere v veliki meri ne moremo vplivati (npr. starost), ne igrajo tako pomembne vloge kot dejavniki, na katere lahko – vedno lahko

na primer še izboljšamo povezanost z našimi sodelavci. **Delodajalci** lahko na tej podlagi:

- utemeljijo pomembnost namenjanja sredstev za čim bolj kakovostne teambuildinge;
- ustvarjajo priložnosti za neformalna sodelovanja zaposlenih (npr. skupna jedilnica, sestanki v živo, kjer je to mogoče, sofinanciranje ekskurzij, skupinskih prijav na športna tekmovanja, zaključni piknik);
- skrbijo za razvoj medosebnih kompetenc zaposlenih (npr. delavnica aktivnega poslušanja, tečaj opismenjevanja o duševnem zdravju, izobešanje informativnih plakatov na temo duševnega zdravja in komunikacije);
- uvedejo sistem mentorstva, kjer zaposleni sodelujejo med seboj npr. pri uporabi moderne tehnologije pri delu, za to pa morajo biti tudi primerno nagrajani.

Zaposleni pa se lahko načrtno trudijo za ustvarjanje čim boljše povezanosti med sabo npr. z neformalnimi sodelovanji, pogovori in drugimi skupnimi aktivnostmi. Navajamo nekaj primerov:

- zaposleni lahko dajo pobudo za skupinsko udeležbo na športnih tekmovanjih in podobnih prireditvah;
- s sodelavci se skupaj odpravijo na malico;
- so kritični do izključujočega vedenja sodelavcev, če to opazijo (npr. v primeru, da so nespoštljivi do določenih sodelavcev in jih zavračajo);
- sodelujejo na izobraževanjih na temo pismenosti o duševnem zdravju, v kolikor jim delodajalec to omogoči.

Če se s sodelavci čutimo zelo povezane, z njimi preživljamo čas in jih zato verjetno tudi precej dobro poznamo, smo bolj prepričani, da bomo znali opaziti in prepoznati znake duševne stiske, če se bo ta pojavila. S tem pa se učenje o duševnem zdravju ne konča. Priporočljivo je, da o tej temi tudi čim več beremo, se pogovarjamo in jo postopoma detabuiziramo. Tako bomo

lahko ponudili svojo oporo ali pomagali poiskati nadaljnjo pomoč. Ni zane-marljivo, da bomo s tem zelo verjetno naredili nekaj dobrega za sočloveka.

Literatura

- American Psychological Association. (2020). Stress in America 2020: A national mental health crisis. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/report-october>
- Appau, S., Churchill, S. A. in Farrell, L. (2019). Social integration and subjective well-being. *Applied Economics*, 51(16), 1748–1761. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1528340>
- Armstrong, T. (2000). *In their own way: Discovering and encouraging your child's multiple intelligences*. The Putman Publishing Group.
- Bajt, M., Jeriček Klajnsček, H., Britovšek, K. (2015). Duševno zdravje na delovnem mestu. Nacionalni inštitut za javno zdravje. https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/07/dz_na_delovnem_mestu.pdf
- Caprara, G. V. in Steca, P. (2005). Self-efficacy beliefs as determinants of prosocial behavior conducive to life satisfaction across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(2), 191–217. <https://doi.org/10.1521/jscp.24.2.191.62271>
- Center for Workplace Mental Health (b. d.). Knowing the warning signs. <https://workplacementhealth.org/mental-health-topics/knowing-the-warning-signs>
- Cobb, R. (28. 6. 2023). *The pros and cons of long-term employment in the same organization*. <https://www.linkedin.com/pulse/pros-cons-long-term-employment-same-organization-rocky-cobb/>
- Daim, T. U., Ha, A., Reutiman, S., Hughes, B. T., Pathak, U., Bynum, W. in Bhatl, A. (2012). Exploring the communication breakdown in global virtual teams. *IEEE Engineering Management Review*, 45, 69–84. <https://doi.org/10.1109/emr.2017.7888806>
- Ettman, C. K., Abdalla, S. M., Cohen, G. H., Sampson, L., Vivier, P. M. in Galea, S. (2020). Prevalence of depression symptoms in us adults before and during the covid-19 pandemic. *JAMA Network Open*, 3(9), e2019686–e2019686. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.19686>
- Fallowfield, L., Ratcliffe, D., Jenkins, V. in Saul, J. (2001). Psychiatric morbidity and its recognition by doctors in patients with cancer. *British Journal of Cancer*, 84(8), 1011–1015. <https://doi.org/10.1054/bjoc.2001.1724>
- Fay, M. J. (2011). Informal communication of co-workers: A thematic analysis of messages. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 6(3), 212–229. <https://doi.org/10.1108/17465641111188394>
- Felder, M. (2021). Familiarity as a practical sense of place. *Sociological Theory*, 39(3), 180–199. <https://doi.org/10.1177/073527512111037724>
- Fisher, L. J. in Goldney, R. D. (2003). Differences in community mental health literacy in older and younger Australians. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 18(1), 33–40. <https://doi.org/10.1002/gps.769>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

- Frijda, N. H. in Mesquita, B. (1994). The social roles and functions of emotions. V S. Kitayama in H. R. Markus (ured.), *Emotion and culture: Empirical studies of mutual influence* (str. 51–87). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10152-002>
- George, D. in Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. Pearson.
- Gum, A. M., McDougal, S. J., McIlvane, J. M. in Mingo, C. A. (2010). Older adults are less likely to identify depression without sadness. *Journal of Applied Gerontology*, 29(5), 603–621. <https://doi.org/10.1177/0733464809343106>
- Hadjimina, E. in Furnham, A. (2017). Influence of age and gender on mental health literacy of anxiety disorders. *Psychiatry Research*, 251, 8–13. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.01.089>
- Harter, S. (1990). Competence considered: Perceptions of competence and incompetence across the life-span. V R. J., Sternberg in J. J., Kolligian (ured.), *Competence considered: Perceptions of competence and incompetence across the life-span* (str. 420–445). Yale University Press.
- Jorm, A. F. (2012). Mental health literacy: Empowering the community to take action for better mental health. *The American Psychologist*, 67(3), 231–243. <https://doi.org/10.1037/a0025957>
- Jorm, A. F., Korten, A. E., Jacomb, P. A., Christensen, H., Rodgers, B. in Pollitt, P. (1997). „Mental health literacy“: A survey of the public’s ability to recognise mental disorders and their beliefs about the effectiveness of treatment. *The Medical Journal of Australia*, 166(4), 182–186. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.1997.tb140071.x>
- Keltner, D. in Kring, A. M. (1998). Emotion, social function, and psychopathology. *Review of General Psychology*, 2(3), 320–342. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.320>
- Korb, S., Malsert, J., Rochas, V., Rihs, T. A., Rieger, S. W., Schwab, S., Niedenthal P. M. in Grandjean, D. (2015). Gender differences in the neural network of facial mimicry of smiles—An rTMS study. *Cortex*, 70, 101–114. <https://doi.org/10.1016/j.cortex.2015.06.025>
- Lieberman, A. in Schroeder, J. (2020). Two social lives: How differences between online and offline interaction influence social outcomes. *Current Opinion in Psychology*, 31, 16–21. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.06.022>
- Ludbrook, J. (1998). Multiple comparison procedures updated. *Clinical and Experimental Pharmacology and Physiology*, 25(12), 1032–1037. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1681.1998.tb02179.x>
- Maslach, C. in Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- McGrath, J. J., Al-Hamzawi, A., Alonso, J., Altwajiri, Y., Andrade, L. H., Bromet, E. J., Bruffaerts, R., de Almeida, J. M. C., Chardoul, S., Chiu, W. T., Degenhardt, L., Demler, O. V., Ferry, F., Gureje, O., Haro, J. M., Karam, E. G., Karam, G., Khaled, S. M., Kovess-Masfety, V., ... Zaslavsky, A. M. (2023). Age of onset and cumulative risk of mental disorders: A cross-national analysis of population surveys from 29 countries. *The Lancet Psychiatry*, 10(9), 668–681. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(23\)00193-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(23)00193-1)
- Meade, A. W. in Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437–455. <https://doi.org/10.1037/a0028085>

- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. in Christian, J. S. (2016). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311–355. <https://doi.org/10.1111/peps.12109>
- Mira (b. d.). Znaki slabega duševnega počutja pri zaposlenem. <https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/opozorilni-znaki/znaki-slabega-dusevnega-pocutja-pri-zaposlenem/>
- Nielsen, L., Hinrichsen, C., Madsen, K. R., Nelausen, M. K., Meilstrup, C., Koyanagi, A., Koushede, V. in Santini, Z. I.(2021).Participation in social leisure activities may benefit mental health particularly among individuals that lack social connectedness at work or school. *Mental Health and Social Inclusion*, 25(4), 341–351. <https://doi.org/10.1108/MHSI-06-2021-0026>
- Park, E. S. in Hinsz, V. B. (2015). Group interaction sustains positive moods and diminishes negative moods. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 19(4), 290–298. <https://doi.org/10.1037/gdn0000034>
- Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A. in Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 434–457. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.434>
- Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., Bobes, J., Brunner, R., Corcoran, P., Cosman, D., Feldman, D., Haring, C., Kahn, J.-P., Poštuvan, V., Tubiana, A., Sarchiapone, M., Wasserman, C., Carli, V., Hoven, C. W. in Wasserman, D. (2013). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health Education Journal*, 73(4), 382–393. <https://doi.org/10.1177/0017896913485742>
- Skatova, A., Bedwell, B., Shipp, V., Huang, Y., Young, A., Rodden, T. in Bertenshaw, E. (2016). The role of ict in office work breaks. V *Proceedings of the 2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (str. 3049–3060). <https://doi.org/10.1145/2858036.2858443>
- Spiranovic, C., Matthews, A., Scanlan, J. in Kirkby, K. C. (2014). Personally controlled electronic health records in Australia: Challenges in communication of mental health information. *Advances in Mental Health*, 12(2), 147–153. <https://doi.org/10.1080/18374905.2014.11081892>
- Statistični urad Republike Slovenije (18. 12. 2023). Delovno aktivno prebivalstvo, oktober 2023. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11533>
- Steiner, S., Cropley, M., Simonds, L. in Heron, R. (2020). Reasons for staying with your employer: Identifying the key organizational predictors of employee retention within a global energy business. *Journal of Occupational And Environmental Medicine*, 62(4), 289–295. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001820>
- Sternberg, R. J. in Sternberg, K. (2012). *Cognitive psychology*. Nelson Education.
- Tellegen, A., Watson, D. in Clark, L. A. (1999). On the dimensional and hierarchical structure of affect. *Psychological Science*, 10(4), 297–303. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00157>

- Türksoy, A., Yanci, H. B. A. in Güder, İ. (2015). Investigation of the emotional intelligence and metaprogram levels of sports administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185, 203–207. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.424>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H. in Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. in Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Viererbl, B., Koch, T. in Denner, N. (2021). Internal communication torn between employees' and management's expectations: an empirical study of employee magazines. *Corporate Communications: An International Journal*, 26(4), 657–674. <https://doi.org/10.1108/ccij-11-2020-0160>
- Wang, Z., Walther, J. B. in Hancock, J. T. (2009). Social identification and interpersonal communication in computer-mediated communication: What you do versus who you are in virtual groups. *Human Communication Research*, 35(1), 59–85. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2008.01338.x>
- Weiss, H. M. in Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1–74. [https://doi.org/10.1016/s1746-9791\(05\)01101-6](https://doi.org/10.1016/s1746-9791(05)01101-6)
- Winslow, C. J., Sabat, I. E., Anderson, A. J., Kaplan, S. A. in Miller, S. J. (2019). Development of a measure of informal workplace social interactions. *Frontiers in Psychology*, 10, 2043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02043>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B. in Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43–54. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>
- Žist, N. (2021). *Duševno zdravje osnovnošolskih učiteljev in prepoznavanje duševnih stisk pri učencih* [diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta]. DKUM. <https://dk.um.si/Dokument.php?id=150391&lang=slv>

IS MY COLLEAGUE EXPERIENCING DISTRESS? – SELF-ASSESSED ABILITY TO RECOGNIZE MENTAL DISTRESS IN COLLEAGUES

In recent years, there has been an increasing awareness of the importance of recognizing signs of mental distress, with less emphasis on researchers exploring this issue within occupational contexts. Employees may notice that their colleagues are experiencing mental distress stemming from challenging circumstances or unmanageable work demands, or from other areas such as family situations. In our study, we aimed to investigate how various factors (age, gender, tenure, work on location or remotely, overall connectedness, behavioural and affective

characteristics of informal interactions) contribute to the self-perceived ability to recognize mental distress in colleagues. Our sample consisted of 296 actively employed individuals, including 243 women and 53 men, with an average age of 43.56 years.

We found a notable association between individuals' self-assessment of their capability to recognize mental distress in colleagues and the level of interconnectedness among colleagues, as well as with informal interactions. Our research highlights the importance of workplace connectedness and informal interactions. We emphasize the significance of fostering a supportive environment in organizations. In conclusion, we provide some recommendations on how organizations can create a supportive environment for their employees and potentially enhance their psychological well-being (e.g., conducting team-building workshops).