

**VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS**  
**Socialinių Mokslų Fakultetas**  
Sveikatos psichologijos katedra

Didelės įtampos darbo psichosocialiniai aspektai

Kursinis darbas

Atliko: Timas Petraitis, mag. 1  
Vadovas: dr. A. Perminas

**KAUNAS 2005**

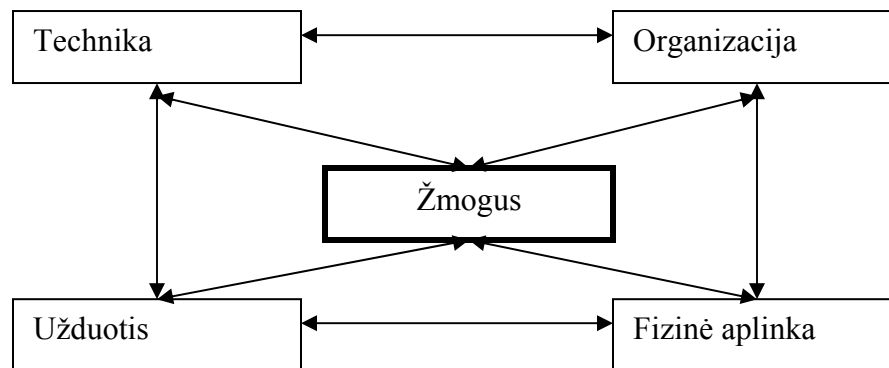
## Turinys

1. Įžanga.....	3
2. Karasek darbo reikalavimų ir kontrolės modelis.....	4
3. Darbo pamainos ir sukeliama įtampa.....	6
4. Laiko sukeliama įtampa.....	10
5. Monotoniškas darbas.....	13
6. Darbo nesaugumas.....	15
7. Išvados.....	17
8. Literatūros sąrašas.....	19

## 1. Įžanga

Vienas pagrindinių suaugusio žmogaus užsiėmimų yra darbas. Pagal Freud, brandus žmogus turi sugebėti mylėti ir dirbti. Darbe kaip ir kitose veiklose pasitaiko tiek teigiamų, tiek neigiamų išgyvenimų, nutikimų. Dar 1980 m. lietuvių kalba pasirodęs vadovėlis “Darbo psichologija” (autorius J. Lapė) turi savyje skyrių apie stresą darbe. Šiame vadovėlyje streso sąvoka apibrėžiama kaip “organizmo būseną, kilusią dėl netikėtų, nepalankių aplinkybių (stresorių) poveikio ir dezorganizuojanti žmogaus veiklą” (Lapė, 1980). Rusų autorius Bodrov (2000) teigia, kad stresas gali būti apibūdintas kaip išoriniai dirgikliai (stresoriai); vidinė, subjektyvi individo būseną – emocijos, gynybinės reakcijos; bei, galiausiai, stresas gali būti apibūdintas kaip fizinė organizmo reakcija į iškelto reikalavimus ar grėsmę. Streso sąvoka yra palyginti nauja psichologijos mokslo sferoje, tačiau kasmet sulaukia vis daugiau susidomėjimo. Varcia (1999) pateikia tokį palyginimą: praėjo amžiaus 7 dešimtmetyje vidutiniškai pasirodydavo apie 50 mokslinių straipsnių streso tema per metus, kai 8 dešimtmetyje tokių straipsnių skaičius siekdavo jau 700 per metus.

Dirbantis žmogus patiria daugybę įtakų. Carayon ir kt. (1999) pateikia vaizdų apibūdinimą aplinkos faktorių, veikiančių žmogų darbe (žr. pav. 1).



1 paveikslas. Žmogų įtakojantys faktoriai darbe pagal Carayon ir kt. (1999).

Svarbiausi *fizinės aplinkos* veiksniai yra triukšmas, apšvietimas ir temperatūra. *Organizacijos* lygmenyje gali būti daug poveikių: santykiai su kolegomis, viršininkais; darbo grafiko nustatymas; algos išmokėjimas ir kt. *Technikos* įtaką žmogui (kaip ir fizinės aplinkos) daugiausia nagrinėja ergonomikos mokslas: nustatomi įvairūs standartai,

kuriamos tam tikro prietaiso naudojimo saugos instrukcijos ir t.t. Galiausiai, *užduotis* kaip veiksnys savyje turi įvairius su darbuotojo tiesioginiu vaidmeniu susijusius aspektus. Nagrinėjama, koks yra tiesioginis darbuotojo darbas, koks krūvis jam tenka, kiek autonomiškai jis dirba ir daugelis kitų klausimų.

Savo darbe nenagrinėsiu ergonominių darbo veiksnių, t.y., fizinės aplinkos bei technikos įtakos žmogui. Didžioji šio kursinio darbo dalis skirta organizacijos bei užduoties poliuose esantiems ypatumams. Darbo tikslas – aptarti didelės įtampos darbo psichosocialinius aspektus. Vienas jų yra Karasek darbo reikalavimų ir kontrolės modelis.

## 2. Karasek darbo reikalavimų ir kontrolės modelis

Vienas pirmųjų autorių (modelis pasirodė 1979 metais), sukūręs paprastą ir lengvai pritaikomą požiūrį, leidžiantį gilintis į profesinį stresą yra Karasek. Tiesa, šis autorius nekalba apie profesinį stresą apskritai. Jis gilinasi į konkretesnius dalykus: darbo keliamus reikalavimus bei galimybę kontroliuoti savo darbą. Abu šie faktoriai turi dvi kategorijas (mažas – didelis) (žr. 2 pav.).

### *Darbo keliami reikalavimai*

		Maži	Dideli
<i>Galimybė kontroliuoti savo darbą</i>	Maža	Pasyvus darbas (durininkas, sargas)	<b>Labai įtemptas darbas</b> (surinkėjas, padavėjas, slaugė)
	Didelė	Neįtemptas darbas (miškininkas, dantistas, remonto meistras)	Aktyvus darbas (bankininkas, gydytojas, mokytojas)

2 paveikslas. Karasek darbo reikalavimų ir kontrolės modelis (pagal Брайт, Джонс, 2003; darbų pavyzdžiai iš <http://www.workhealth.org/strain/hpjs.html>).

Taigi, patys įtempčiausi darbai yra tie, kurie kelia didelius reikalavimus, o juos atliekantis žmogus neturi didelės galimybės veikti savarankiškai, t.y., kontroliuoti savo darbo. Vienas tokių yra ir surinkėjo darbas, kai žmogus dirba prie konvejerio ir atlieka vienodą operaciją per fiksuotą laiko tarpą. Ši profesija labiau aktuali griežto laiko ir darbo

pasikartojimo požiūriu, todėl apie ją kalbėsiu truputį vėliau. Pagal Pelfrene ir kt. (2002) Karasek modelyje yra dvi pagrindinės hipotezės. Tai jau aptarta “įtampos” hipotezė – dideli reikalavimai ir maža kontrolės galimybė sukelia didelę įtampą bei “slopinimo” hipotezė. Apibendrinę 43 tyrimus, susijusius su pirmąja hipoteze, Van Der Moef ir Maes (1999) rado, kad didelės įtampos darbai sąlygoja prastesnę psichologinę savijautą, žemesnį pasitenkinimą darbu, didesnę perdegimo darbe tikimybę ir sukelia daugiau su darbu susijusio distreso. Antroji, “slopinimo” (angl. buffer), hipotezė – padidėjusi galimybė kontroliuoti savo darbą, sumažina neigiamą didelės įtampos darbo poveikį sveikatai. Atrodytų, kad ši paprasta hipotezė palengvina daugelio darbdavių situaciją. Užtektų padidinti darbuotojų savarankiškumą ir tai sumažintų pastarųjų išgyvenamą įtampą darbe. Visgi tie patys autoriai, apibendrinę 31 straipsnį, kuriuose buvo tikrinama pastaroji hipotezė, teigia, kad padidinti kontrolės galimybę nėra taip paprasta. Šią hipotezę patvirtino tie autoriai, kurie nagrinėjo konkretesnes sąvokas. Darbo reikalavimus jie sukonkretino iki laiko sukeltamos įtampos (greito darbo tempo), o galimybę kontroliuoti – galimybės kontroliuoti darbo tempą. Būtent tokie tyrimai patvirtino antrą hipotezę.

Trečioji hipotezė buvo iškelta tuomet, kai buvo praplėstas ir pats modelis. Prie darbo keliamų reikalavimų ir galimybės jį kontroliuoti buvo pridėtas socialinio palaikymo faktorius. Taigi, dar didesnę įtampą darbe patirtų tie žmonės, kurie neturi socialinio palaikymo iš aplinkinių ir priešingai – patiriamą įtampą darbe sumažina socialinis palaikymas. Ši, “izoliacijos” (angl. iso-strain), hipotezė buvo tikrinta 19 straipsnių (Van Der Moef, Maes, 1999). Apibendrinę juos, tie patys autoriai teigia, kad ši hipotezė pasitvirtina tada, kai yra atitikimas tarp patiriamo stresoriaus ir palaikymo būdo. Visgi, aiškesniems įrodymams reikalinga tolimesnė analizė.

Pats Karasek daugiausiai dėmesio skyrė ryšio tarp didelės įtampos darbų bei padidėjusios rizikos susirgti širdies ligomis ieškojimui (Karasek ir kt., 1981; Karasek ir kt., 1982 pagal Sunmin ir kt., 2002). Dauguma Karasek bei kitų šią temą nagrinėjusių autorių tyrimų (pvz., Alfredsson, 1983; Theorell, 1987; Bosma, 1998; visi pagal Sunmin ir kt., 2002) patvirtino egzistuojantį ryšį tarp didesnės tikimybės susirgti širdies ligomis ir didelės įtampos darbe. Visgi Sunmin ir kt. (2002) nerado šio ryšio patvirtinimo moterų populiacijoje.

Kita tyrinėta sąveika buvo tarp didelės įtampos darbo ir rūkymo. Caplan ir kt. (1975, pagal Knutsson, Nilsson, 1998) nustatė, kad dirbantieji didelės įtampos darbuose susiduria su didesniais sunkumais, mesdami rūkyti. Knutsson ir kt. (1998) rado silpną teigiamą ryšį tarp įtampos darbe ir rūkymo. Green ir Johnson (1990) savo tyrime nustatė, kad didelės įtampos darbo specifika skatina rūkyti daugiau ir vis didinti surūkomų cigarečių kiekį.

Apibendrinant, Karasek reikalavimų ir kontrolės modelis yra turbūt vienas plačiausiai aptartų ir tyrinėtų. Nors ir kritikuojamas dėl pernelyg didelio paprastumo (žr. Брайт, Джонс, 2003), šis modelis yra lengvai pritaikomas praktikoje ir dėl to gausiai analizuojamas. Toliau savo darbe gilinsiuos į įvairius poveikius patiriamus darbe dėl laiko plačiaja prasme.

### **3. Darbo pamainos ir sukeliama įtampa**

Kalbant apie laiką kaip stresorių darbo metu, visų pirma apžvelgsiu įvairius tyrimus, nagrinėjusius darbo pamainų ypatumus. Fast ir Frederick (1996) išskiria 7 galimas darbo pamainas:

1. darbas laisvu grafiku (pats save įdarbinęs; pvz., rašytojai, dailininkai);
2. dalinis įdarbinimas (mažiau nei 30 valandų per savaitę, nepilnas etatas);
3. darbas kintančiu grafiku (pvz., savaitę dirbama vienu laiku, kitą savaitę – kitu; arba kasdien vis kitoks darbo grafikas; šiai kategorijai priklauso ir naktinis darbas);
4. lankstus darbo grafikas (darbuotojas pats renkasi, kada pradėti ir pabaigti savo darbo dieną);
5. lanksti darbo vieta (suteikiama galimybė dirbti darbą namie);
6. “suspausta” darbo savaitė (pvz., 4 dienas intensyviai dirbama – 4 ilsimasi);
7. darbas pagal iškvietimą (darbuotojas turi atvykti į darbą, kai yra iškviečiamas; pvz., medikai).

Tie patys autoriai teigia, kad daugiausiai streso patiria darbuotojai dirbantys pagal iškvietimą bei dirbantys “suspaustoje” darbo savaitėje. Pirmu atveju vyrauja nuolatinė įtampa, nes nėra aišku, kada bus iškvietimas į darbą. Darbas tarsi netikėtai įsibrauna į

dienos rutiną. Antruoju atveju daugiau įtampos patiria moterys negu vyrai. Tai greičiausiai dėl to, kad jos atlieka daugiau darbo namie (rūpinimasis vaikais, namų ruoša ir kt.), kuris yra labiau rutiniškas, t.y., jį reikia atlikti kasdien. Kintančios darbo pamainos trukdo moteriai atlikti rutinišką namų ruošą. Bendra tendencija tokia, kad dirbantys tėvai patiria daugiau streso negu neturintys vaikų darbuotojai. Ji aiškinama sunkumais suderinant šeimos bei darbo interesus.

Fast ir Frederick neaptarta, tačiau taip pat daug streso sukelianti pamaina yra darbas kintančiu grafiku. Jai skirta ganėtinai daug dėmesio šiame darbe, nes tokio pobūdžio pamainas taiko vis daugiau įmonių ir tai lemia didėjančią tokio darbo pobūdžio plitimą industriniame pasaulyje.

Miller ir kt. (1988, pagal Garbarino ir kt., 2002) domėjosi žmones ištikusiomis katastrofomis. Jis nustatė, kad dvi atominių elektrinių katastrofos (Trijų Mylių Saloje, JAV 1979-aisiais ir Černobilio, Ukraina (buvusi SSRS) 1986-aisiais) bei vienas didžiausių naftos išsiliejimų (Exxon Valdez tanklaivio avarijos metu netoli Aliaskos 1989-aisiais) įvyko tarp pirmos ir ketvirtos valandos nakties metu. Visos šios katastrofos įvyko dėl operatorių veiksmų. Negalima teigti, kad šios nelaimės įvyko tik dėl to, kad žmonės dirbo naktinę pamainą. Jas implikavo daugelis tiek žmogiškų, tiek susijusių su technika veiksnių. Visgi, negalima ir atmesti tokios hipotezės, kad naktinė pamaina turėjo tam tikros neigiamos įtakos operatoriaus darbui ir galėjo prisidėti prie šių įvykių.

Darbas kintančiu grafiku yra neišvengiama techniškai progresuojančio pasaulio dalis. Greitoji medicinos pagalba, elektros energijos tiekimas, telefono ryšys ir dar daugelis kitų paslaugų yra teikiamos visą parą. Tokiu būdu didėja ir darbuotojų, dirbančių nestandartines pamainas, skaičius. Įmonės taip pat įdiegia visą parą trunkantį darbo procesą dėl didesnio ekonominio pelno (Kawada, Suzuki, 2002). Wedderburn (1993, pagal Garbarino ir kt., 2002) pateikia tokius duomenis: kas penktas Europos Sąjungos darbuotojas dirba kintančiu grafiku. Kawada ir kt. (2002) teigimu, kas trečia Japonijos gamykla turi darbotvarkę su naktinėmis pamainomis. Teigiama, kad 1998-aisiais JAV buvo 15,2 milijono žmonių dirbančių kintančiose pamainose (Labyak ir kt., 2002). Nors ir yra išskiriamos tam tikros profesijos, kurioms būdingas darbas pamainomis (pvz., vairuotojai, sargai, virėjai ir kt.), tačiau Marquie ir Foret (1999) teigimu svarbus yra ne darbo pobūdis, tačiau pamainos laikas.

Gausėja ir mokslinių straipsnių, apibendrinančių neigiamus tokio darbo būdo aspektus. Gordon ir kt. (1986) nustatė, jog kintančiu grafiku dirbantys ir ypač tie, kurie dirba naktinį darbą, naudoja daugiau migdomųjų bei raminamųjų vaistų, vartoja stipresnį alkoholį bei daro tai dažniau, o taip pat patiria žymų stresą darbe. Šie autoriai taip pat teigia, kad tokiomis pamainomis dirbantys žmonės turi daugiau miego bei virškinamojo trakto sutrikimų. Pastaruosius sutrikimus, tirdami moteris, taip pat atrado Labyak ir kt. (2002). Kostreva ir kt. (2002) mini ir širdies veiklos sutrikimo atvejus siejamus su darbu pamainomis. Miego sutrikimus nurodo keli kiti autoriai (Kawada ir kt., 2002; Marquie ir kt., 1999). Nurodoma, kad daugiau miego sutrikimų patiria tie, kurie žmonės, kurie yra dirbę pamaininį darbą praeityje nei tie, kurie išvis nėra tokio darbo dirbę (Marquie ir kt., 1999). Tikslinant gan abstrakčią sąvoką “miego sutrikimai”, reiktų konkretizuoti, kad kintančiu grafiku dirbantys susiduria su sunkumais užmingant bei per ankstyvais nubudimais (Marquie ir kt., 1999). Pateikiama ir prieštaringų duomenų, kad po naktinės pamainos grįžusių žmonių miegas būna ilgesnis (Garbarino ir kt., 2002; Kawada ir kt., 2002) arba trumpesnis (Akerstedt, 1990 pagal Garbarino ir kt., 2002). Daugiau miegama gali būti dėl to, kad kompensuoti prastą miego kokybę. Patiriamai prastesnei miego kokybei pritaria visi minėti autoriai.

Cervinka (1996) ir Costa (1993, abu pagal Garbarino ir kt., 2002) atrado, kad pamaininis darbas sumažina gyvenimo kokybę. Lyginant vyrus ir moteris, buvo nustatyta, kad moteris patiria žymesnius miego ir kitus minėtus sutrikimus (Marquie ir kt. 1999). Be to, lyginant dirbančias pamainomis moteris su dirbančiomis standartines pamainas, buvo rasta, kad pirmosios patiria skausmingesnes menstruacijas, jos būna ilgesnės bei labiau iškreipiamas menstruacijų ciklas (Labyak ir kt., 2002). Garbarino ir kt. (2002) tirdami moteris policininkes nustatė, kad palyginus su vyrais, dirbančiais analogišką darbą, jos ne tik prasčiau užmiega bei dažniau nubunda, tačiau ir sapnuoja labiau varginančius sapnus.

Yra duomenų, kad žmonės, dirbantys nestandartinėse pamainose suvartoja daugiau alkoholio bei vaistų (Gordon ir kt., 1986; Lee, 1992, pagal Labyak ir kt., 2002). Be to, tokie žmonės rūko daugiau ir yra linkę didinti surūkomų cigarečių kiekį nei kontrolinė grupė (Knutsson, Nilsson, 1998). Pastarieji autoriai linkę manyti, kad rūkymas gali būti vienas iš būdų atsispirti mieguistumui, o taip pat daugelis naktines pamainas

dirbančių žmonių dirba pasyvų stebėtojo darbą (pvz., sargai, degalinių prižiūrėtojai) ir rūkymas gali būti vienas iš būdų įveikti nuobodulį.

Yra atlikta keletas tyrimų bandant išsiaiškinti, kokio tipo kintantis grafikas mažiausiai kenksmingas žmogui. Kostreva ir kt. (2002) teigia, kad gilinantis į kintančio grafiko sudarymo klausimus reikia atsižvelgti į šiuos aspektus:

- kintančio grafiko sukimosi greitis,
- kintančio grafiko sukimosi kryptis,
- vienos pamainos trukmė,
- rytinės pamainos pradžia,
- laisvadienių paskirstymas.

Tų pačių autorių duomenimis geriausias yra lėtai į priekį besisukantis grafikas. Darbuotojai vienodą pamainą dirba bent dvi savaites, po to dirba vėlesnę pamainą ir t.t. Per savaitę tokie darbuotojai turi du laisvadienius.

Ieškodami būdu kaip pagerinti kenksmingas naktinio darbo sąlygas, Bonnefond ir kt. (2001) atliko vienerių metų trukmės tyrimą, kuriame dalyvavo 12 savanorių, dirbančių naktinį darbą. Jų pamainos buvo modifikuotos įvedant 1 valandos miego pertrauką nakties pradžioje (intervale nuo 0.30 iki 3.30). Šios pamainos laiką galėjo pasirinkti patys tiriamieji, tokiu būdu įgaudami daugiau autonomiškumo savo darbe. Tyrimo sėkmę iliustruoja tai, kad nei vienas iš savanorių po tyrimo nebenorėjo grįžti prie senosios pamainos. Tiriamieji įvardino ir kitus tokios pertraukėlės privalumus: sumažėjo sunkumai užmiegant, pagerėjo miego kokybė, pagerėjo naktinio darbo kokybė. Vienintelis neigiamas poveikis, kuris buvo stebimas pirmus šešis mėnesius ir vėliau niveliavosi – tai sumažėjęs noras eiti miegoti po naktinės pamainos. Autoriai tikisi, kad tokio pobūdžio naktinės pamainos modifikacija, kuri itin paplitusi Japonijoje, bus ir toliau grindžiama moksliniais tyrimais bei bus plačiai naudojama ir vakarų pasaulyje.

Svarbu skirti ypatingą dėmesį vyresnio amžiaus žmonėms, dirbantiems kintančiu grafiku. Nustatyta, kad neigiamas tokio darbo poveikis tiesiogiai didėja su žmogaus amžiumi (Baker, 2004). Akerstedt ir kt. (1997, pagal Baker, 2004) siūlo suteikti galimybę žmonėms, sulaukusiems 45 metų amžiaus, dirbti standartinėse pamainose.

Apibendrinant, daugiausiai neigiamo poveikio žmogus gali tikėtis dirbdamas pagal iškvietimą, “suspaustos” savaitės bei kintančio grafiko pamainose. Pastarosios

pamainos dėl didėjančio paplitimo industriniame pasaulyje yra gan plačiai analizuojamos mokslinėje literatūroje. Šios pamainos pasižymi neigiamu poveikiu žmogui, pradedant miego sutrikimais ir baigiant širdies ar virškinamojo trakto problemomis. Stebimas ir padidėjęs sveikatai nepalankus elgesys (rūkymas, dažnesnis alkoholio bei vaistų vartojimas). Specifiška yra ir naktinė pamaina, kuri iškreipia biologinį žmogaus miego – būdravimo režimą. Tokie autoriai kaip Bonnefond ir kt. (2001) siūlo sumažinti neigiamą naktinių pamainų įtaką, leidžiant darbuotojui nakties pradžioje, per valandos pertraukėlę, numigti. Toliau savo kursiniame darbe pristatysiu greitėjančio gyvenimo (o kartu ir darbo) tendencijas bei iš to kylančias neigiamas pasekmes.

#### **4. Laiko sukeliama įtampa**

Garhammer (2002) savo straipsnyje pateikia objektyvius apskaičiavimus, kad gyvenimo tempas greitėja. Danijoje nuo 1985 iki 2000 metų susumavus apmokamą ir nepamokamą darbą, dirbamų valandų skaičius padidėjo nuo 49 iki 52 per savaitę (Breedveld ir kt., 2000, pagal Garhammer, 2002). Vokiečiai nuo 1965 iki 1992 dirba vidutiniškai viena valanda ilgiau ir yra linkę tą valandą kompensuoti atimdami ją iš laiko, skirto savo asmeniniams poreikiams. Be to, per tą patį laikotarpį miegui skiriamo laiko trukmė sutrumpėjo vidutiniškai 40 minučių. Bittman ir Rice (1999, pagal Gunthorpe ir kt., 2004) teigia, kad Australijoje 25-54 metų gyventojų darbo diena nuo 1974 metų pailgėjo ir tapo mažiau standartinė. Zuzanek ir kt. (1998) tyrę kanadiečių ir olandų darbo trukmės bei poilsio laiko pokyčius nuo 1970 iki 1990 metų nustatė, kad darbo (mokamo ir nemokamo) laiko trukmė pailgėjo, o poilsiui skiriamo laiko trukmė sumažėjo arba išliko tokia pati. Mitsuya ir Nakano (2001, pagal Garhammer, 2002) praneša, kad Japonijoje nuo 1995 iki 2000 metų miegui skiriamas laikas nesiliauja trumpėti. Garhammer (2002) teigia egzistuojant tendenciją greičiau valgyti - nuo 1965 metų iki 1992 valgymo laikas Vokietijoje sutrumpėjo 20 min. Garhammer kaip ir Karasek nurodo, kad yra teigiama koreliacija tarp greitėjančio gyvenimo tempo bei rizikos susirgti širdies ligomis ( $r = 0,35$ , Levine, 1997, pagal Garhammer, 2002). Savaiame suprantama, negalima daryti absoliučių hiperbolizuotų išvadų, kad visame pasaulyje gyvenimo tempas greitėja.

Šie pateikti duomenys gali liudyti tik apie tendencijas gyvenimo greitėjimo kryptimi ir tyrimų šioje srityje trūkumą.

Subjektyvūs duomenys apie gyvenimo tempo spartėjimą yra tie, kuriuos pateikia patys žmonės, atsakydami į įvairius klausimynus. Pagal Robinson ir Godbey (1997) 35% amerikiečių teigė, kad jie visada jaučiasi kažkur skubinami. 1999 metais 46% Vokietijos gyventojų jautėsi pastoviai skubinami (pagal Garhammer, 2002). Kas liečia situaciją darbe 2000 metais 46% europiečių (pagrindė iš Švedijos, Olandijos, Suomijos, Vokietijos ir Austrijos) teigė dirbantys labai dideliu tempu. Toks pats procentas tų pačių šalių gyventojų pranešė, kad darbe jie beveik pusę laiko stengiasi suspėti atlikti darbus laiku. Garhammer (2002) apibendrintai teigia, kad didžioji dalis su laiku susijusios įtampos yra patiriama darbo metu.

Laiko sukeliama įtampa (angl. time pressure) susilaukia vis didesnio dėmesio. Rastegary ir Landy (1993, pagal Gunthorpe, Lyons, 2004) apibūdina laiko sukeliama įtampą kaip suvokimą, jog nėra pakankamai laiko įvykdyti visus įsipareigojimus. Jau minėti kanadiečiai Fast ir Frederick (1996) yra sukūrę paprastą klausimyną, kurį taiko aptariamam reiškiniiui matuoti. Pateikiu preliminarų jo vertimą:

1. Ar ateinančiais metais ketinate sulėtinti savo gyvenimo tempą?
2. Ar laikote save darboholiku?
3. Ar Jūs esate linkęs mažiau laiko skirti miegui, kai Jums trūksta laiko?
4. Ar dažnai dienos pabaigoje matote, jog nepadarėte visko, ką buvote suplanavęs?
5. Ar pergyvenate, kad neskiriate pakankamai laiko šeimai ir draugams?
6. Ar Jūs pastoviai jaučiate, kad turite padaryti daugiau, negu galite padaryti?
7. Ar jaučiatės įkalintas kasdienėje rutinoje?
8. Ar Jūs manote, kad nebeturite laiko linksmybėms?
9. Ar Jūs dažnai patiriate stresą, kai Jums trūksta laiko?
10. Ar norėtumėte daugiau laiko praleisti vienas (-a)?

Septyni ir daugiau teigiamų atsakymų į šį klausimyną žymi aukštą laiko sukeliama įtampą.

Gunthorpe ir Lyons (2004) yra linkę manyti, kad laiko sukeliama įtampa yra labiau teigiamas veiksnys, jei ji nepereina į ilgalaikę būseną. Susidariusi trumpalaikė

įtampa žmogų veikia kaip eustresas ir pagerina jo veiklos efektyvumą. Garhammer (2002) teigimu, laikinas tokio pobūdžio eustresas netgi didina žmogaus laimę. Šio autorius mano, kad kuo žmogus aktyvesnis, tuo jis laimingesnis. Neigiamus padarinius turi užsitęsusi tokio pobūdžio įtampa. Ją patiriantis žmogus linkęs teigti, jog jis yra “nuolat yra skubinamas kažką daryti”. Gunthorpe ir Lyons (2004), atlikę tyrimą, nustatė pagrindinius faktorius, kurie leidžia pakankamai objektyviai pamatuoti, kiek žmogus patiria įtampos dėl laiko. Šie faktoriai yra: amžius, lytis, šeimos sudėtis, darbo valandos ir jauniausio vaiko amžius. Garhammer (2002) taip pat išskyrė tam tikrus rizikos veiksnius, kurių veikiami žmonės yra labiau linkę patirti laiko sukeltą įtampą. Taigi, dirbantys visą darbo dieną veikiami labiau nei dirbantys dalį darbo dienos, jauni labiau nei seni. Tai paaiškinama tuo, kad jaunuolis nori daugiau visko nuveikti laisvalaikio metu. Taip pat, jei moteris turi rūpintis vaiku, laiko sukeliama įtampa padidėja. Abu dirbantys tėvai bei vieniši tėvai yra labiau slegiami laiko įtampos (Gershuny ir Sullivan, 2001, pagal Garhammer, 2002). Yra tyrimais pagrįstų įrodymų, kad Vokietijoje žmonės, dirbantys daugiau nei 45 valandas per savaitę bei Kanadoje daugiau nei 50 valandų per savaitę, taip pat patiria reikšmingai daugiau laiko sukeltos įtampos nei dirbantys mažesni valandų skaičių. Garhammer (2002) taip pat mini, kad laiko, skiriamo darbui, krūvį gali didinti pakankamai naujas – neapmokamų viršvalandžių reiškinys. Jauni darbuotojai, kurie nėra suvaržyti šeimos, vaikų, siekdami padaryti gerą įspūdį viršininkui, sutinka dirbti papildomai be jokio atlygio. Tai skatina ir vyresnius darbuotojus dirbti neapmokamus viršvalandžius, o tai veda prie dar didesnės laiko sukeltos įtampos.

Laiko sukeliama įtampa gali neigiamai veikti žmogų. Roxburgh (2004) tyrinėjo laiko sukeltos įtampos įtaką depresijai. Gauti rezultatai patvirtino egzistuojantį teigiamą ryšį, kuris itin veikia moteris. Gunthorpe ir Lyons (2004) teigia, kad kenčiantys nuo nuolatinės laiko sukeltos įtampos turi problemų atsipalaiduoti. Daugelis veiklų, kurios padeda mums atsipalaiduoti, yra susijusios su būtinybe “atsiduoti” tai veiklai, negalvojant apie laiką ir daugelį kitų dalykų. Būtent tai ir yra sunkiausia nuolat skubantiems ir laiko skubiniams žmonėms. Tie patys autoriai teigia, kad nuolat patiriantys laiko sukeltą įtampą žmonės gali turėti sveikatos problemų bei gyventi mažiau kokybišką gyvenimą. Zuzanek (1998) nustatė, kad tokiems žmonėms, kurie patiria kraštutinius laiko sukeltos įtampos būvius, būdingi psichinės sveikatos

sutrikimai. Lehto (1998, pagal Gunthorpe ir Lyons, 2004) teigia, kad nuolatinę laiko sukeliama įtampą žmonės sieja su nuovargiu, miego sutrikimais, įtampa ir jausmu, kad “viskas slysta iš rankų”. Kiti autoriai mini, kad žmonės, nuolat jaučiantys laiko sukeltą įtampą, vertina savo sveikatą ir bendrą pasitenkinimą gyvenimu žemiau nei nepatiriantys tokio pobūdžio įtampos žmonės. Garhammer (2002) apibendrina, kad užsitęsęs laiko sukeltas distresas sukelia apatiją, nuovargį ir įvairias sveikatos problemas. Tas pats autorius teigia, kad pastaruoju metu stebimas susidomėjimas įvairiomis relaksacijų technikomis yra susijęs su aptariama problema, t.y., nuolat būdami įsitempę, žmonės yra linkę ieškoti kokybiškesnių atsipalaidavimo metodų. Galiausiai, Bongers ir kt. (1993, pagal Carayon ir kt. 1999) teigia, kad laiko sukeliama įtampa gali padidinti kaulų-raumenų ligos riziką.

Taigi, spartėjantis gyvenimo tempas bei didėjanti laiko sukeliama įtampa, kaip ir stresas apskritai, turi savo teigiamų ir neigiamų savybių. Nedidelis kiekis laiko sukeltos įtampos (pvz., prieš egzaminus), priverčia rimčiau pastudijuoti ir pasiruošti (Gunthorpe, Lyons, 2004), tuo tarpu, nuolatinis tokios įtampos jutimas gali turėti rimtų pasekmių sveikatai. Toliau savo darbe kalbėsiu apie kitą, plačiai paplitusį, darbo požymį, kuris taip pat gali neigiamai veikti žmogų.

## **5. Monotoniškas darbas**

Darbo pradžioje jau minėtas lietuvių autorius Lapė (1980) teigia, jog, dirbant prie konvejerio, nuvargstama greičiau ir labiau nei dirbant bet kokią kitą darbą. Konvejerinio darbo organizacijai būdinga:

1. darbo padalijimas į labai smulkias operacijas;
2. darbo vietų išdėstymas pagal operacijų nuoseklumą;
3. darbo objekto perdavimas iš vienos vietos į kitą specialiomis transporto priemonėmis (konvejerio juosta ar kt.).

Visgi, į monotonišką darbą galima žiūrėti ir plačiau. MacDonald ir kt. (2001) teigia, kad daugiausia ligų JAV patiria žmonės, dirbantys masinę produkciją gaminančiose įmonėse: automobilių pramonėje, tekstilės įmonėse, buitinių prietaisų gamyklose bei mėsos perdirbimo įmonėse. Tačiau, panašus skaičius traumų aptinkamas ir

negamyklinėse darbo vietose. Didelis sergamumas yra kasininkų, valytojų, sekretorių, sunkvežimių vairuotojų. Tie patys autoriai išskiria tam tikrus visų šių profesijų bendrumus: tai - specifinė darbo užduotis su ribotu darbo turiniu, gan griežtai nustatyta darbo vieta su daug fizinių jėgų reikalaujančiais darbo ciklais, kūno poza yra beveik nekintanti arba atlieka pasikartojančius judesius, maža galimybė veikti savo nuožiūra, griežtas darbo bei pertraukų režimas ir dažnai pasitaikanti socialinė izoliacija. Taigi, monotoniškas darbas nėra vien tik darbas prie konvejerio, dažniausiai jį apibūdina pasikartojanti operacija (pvz., kasininkų darbe - vis naujo kliento aptarnavimas). Visgi, Salvendy ir Smith (1981, pagal Carayon ir kt., 1999) teigia, kad darbas, kuriame tempą diktuoja mašina (dažniausiai konvejeris), sukelia daugiau streso nei kitokio pobūdžio monotoniškas darbas. Smith (1985, pagal Carayon ir kt., 1999) konvejerinio darbo įtemptumą aiškina dideliu darbo krūviu, operacijų pasikartojimu bei maža galimybe kontroliuoti darbo procesą. Melin ir kt. (1999) teigia, kad žmonės, dirbantys tokio pobūdžio darbą, sunkiau atsipalaiduoja po jo. Atsipalaidavimas nustatomas matuojant širdies ritmą, kraujo spaudimą bei kitus fiziologinius procesus.

Literatūroje taip pat išskiriamos ir grupės žmonių, patiriančios daugiau streso, monotoniško darbo metu. Smith (1953 ir 1955, pagal Philips ir kt., 1991) išskiria tokias grupes: jauno amžiaus darbininkai; labai aktyvūs ir “nenustygstantys vietoje” savo kasdienėje veikloje bei pomėgiuose žmonės; tokie darbuotojai, kurie yra mažiau patenkinti savo gyvenimu ne darbo metu. Turner ir Lawrence (1965, pagal Philips ir kt., 1991) nustatė, kad miestiečiai yra labiau linkę dirbti monotonišką darbą negu iš kaimo kilę gyventojai.

Lundberg (1995, pagal Hansen ir kt., 2003) teigia, kad stresą sukelia ne tik tokie darbai, kurių reikalavimai yra labai dideli, tačiau ir tokie, kurių reikalavimai pernelyg maži. Tai taikytina ir pasikartojančio pobūdžio darbams. Jai pritaria Lapè (1980) teigdamas, kad darbo ritmingumas ir operacijų paprastumas leidžia greičiau išmokti reikalingus veiksmus, pagreitina jų automatizavimą, nereikia didelės įtampos, tačiau toks ritmingas bei labai automatizuotas darbas sekina nervų sistemą, kenkia žmogaus sveikatai. Tas pats autorius mini rusų mokslininką Pavlov, kuris pastebėjo, kad, kartojantis vienodiems dirgikliams, smegenų žievė slopinama labai greitai. Kiti autoriai, tyrę monotonišką darbą su labai trumpais darbo ciklais (trumpesniais nei 1 min.), nustatė,

kad, dirbant tokį darbą, padidėja rizika susirgti išemine širdies liga (Melamed ir kt., 1995, pagal Hansen, 2003). Carayon ir kt. (1999) nustatė, kad darbo monotoniškumas yra viena iš priežasčių lemianti kaulų–raumenų ligą, psichinės sveikatos sutrikimus bei pravaikštas.

Visgi, nėra taip, kad monotoniškas darbas pasižymėtų vien tik neigiamomis savybėmis. Rutiniškumas gali turėti ir teigiamų savybių, pvz., ankstyvojoje vaikystėje kasdienė rutina vaikams teikia saugumo pojūtį (McCue, Bonn, 2003). Daugelis autorių teigia, kad, dirbantys monotonišką darbą, gali bendrauti su aplinkiniais, žaisti įvairius žaidimus ir kitaip save linksminti (Garson, 1975; Molstad, 1986; Roy, 1960; visi pagal Philips ir kt., 1991). Pederson-Kraig (1951, pagal Philips ir kt., 1991) netgi įvardina monotonišką darbą, kaip rojų į kurią galima pabėgti, kai nuvargina kasdieniai rūpesčiai namuose ir buityje.

Palengvinti monotonišką darbą galima įvairiai. Lapė (1980) pateikia tokias rekomendacijas:

1. neskaidyti darbo proceso į labai paprastas operacijas, palikti jas sudėtingesnes, įvairesnes;
2. kiekvienam darbininkui periodiškai keisti atliekamas monotoniškas operacijas;
3. periodiškai keisti darbo ritmą;
4. numatyti papildomas 5-10 minučių trukmės poilsio pertraukas (priklausomai nuo darbo pobūdžio ir įtampos);
5. darbo suaktyvinimui vartoti pašalinius dirgiklius (muziką ir kt.).

Apibendrinant, nors monotoniškas darbas ir turi savo teigiamų savybių (lengvai išmokstamos operacijos, didelis efektyvumas), tačiau tyrimai, atlikti šioje srityje, verčia įvardinti tokį darbą kaip vieną pavojingiausių sveikatai.

## **6. Darbo nesaugumas**

Šiuolaikinėje darbo rinkoje vyksta vis stiprėjanti kova dėl pelno. Kompanijos dažnai pasirenka vieną iš išlaidų produktui pagaminimui sumažinimo galimybių – darbuotojų atleidimą. Perorganizuojant kompanijas, performuojant padalinių veiklą, vis daugiau žmonių patiria sąlyginai naują reiškinių darbo sferoje – darbo nesaugumą (angl. job insecurity). Aptariamas reiškinytis yra daugialypis ir vis dar įvairiai traktuojamas

tyrinėtojų. Mauno (2002) apibendrina, kad darbo nesaugumą galima skirti į *globalųjį* ir *daugialypį*. Pirmuoju atveju turima omeny baimė visiškai netekti darbo. Antruoju atveju žmogus išgyvena baimę netekti tam tikrų vertingų darbo savybių. Sverke ir kt. (2002), apibendrinę bandymus apibūdinti darbo nesaugumą, taip pat išskyrė šiuos du variantus, tik suteikė jiems kitokius pavadinimus: globalus darbo nesaugumas yra labiau kiekybinis, kai tuo tarpu daugialypis – kokybinis. Hellgren ir kt. (1999, pagal Sverke ir kt. 2002) nustatė, kad patiriantys globalų darbo nesaugumą žmonės yra stipriau įtakojami sveikatos atžvilgiu, o daugialypį darbo nesaugumą išgyvenantiems individams įtaka pasireiškia požiūriu į darbą kitimu. Tai atrodytu natūralu, nes tie žmonės, kurie praranda tik tam tikras darbo savybes, nepraranda pačio darbo, todėl ir neigiamas darbo nesaugumo poveikis yra sąlyginai mažesnis. Taigi, darbo nesaugumą galima apibūdinti kaip individo suvokiamą grėsmę netekti darbo ar tam tikrų jam reikšmingų darbo savybių.

Darbo nesaugumą gali sukelti tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs reiškiniai. Sverke ir kt. (2002) išskiria tokius objektyvius reiškinius: padėtis darbo rinkoje, pokyčiai organizacijoje, sudaryta sutartis su organizacija (terminuota/neterminuota), neaiški organizacijos ateitis. Tie patys autoriai mini šiuos subjektyviai įtakojančius faktorius: kontrolės galimybė darbe, atsakomybė prieš šeimą, saugumo poreikis.

Darbo nesaugumą lengvinančiomis aplinkybėmis tie patys autoriai įvardina individualius žmonių skirtumus (pvz., savigarba), sąžiningą organizacijos elgesį su darbuotoju ir socialinį palaikymą.

Daugelis autorių išskiria neigiamas darbo nesaugumo pasekmes. Holm ir Hovland (1999), apibendrinę kitų autorių tyrimus, teigia, kad darbo nesaugumas sukelia baimės bei nerimo jausmus, gali būti prastesnio miego, galvos svaigimo, apetito praradimo priežastis. Tie žmonės, kurie patiria aptariamą reiškinį, dažniau subjektyviai save suvokia kaip sergančius. Taip pat nustatyta didesnė širdies ligos bei ankstyvos mirties tikimybė bei sveikatai nepalankaus elgesio apraiškos: alkoholizmas bei per didelis vaistų vartojimas. Organizaciniame lygyje pastebėti tokie požiūriu į darbdavį pakitimai (Sparks ir kt., 2001): mažesnis atsidavimas darbui, sumažėjusi darbuotojo moralė bei motyvacija. Tie žmonės, kurie nedirba sunkaus fizinio darbo, t.y., dažniausiai biuro darbuotojai, patiriantys daug darbo nesaugumo, yra mažiau linkę siekti iškeltų tikslų, dirba mažiau kokybišką darbą bei aktyviau ieško kito darbo. Kurioziška, tačiau dažnai darbo netekimo

priežastis ir būna darbo nesaugumas (Sverke ir kt., 2002). Bijodamas netekti darbo, žmogus patiria daug neigiamų poveikių ir nebesugeba dirbti taip pat kokybiškai, kas ir tampa atleidimo priežastimi. Verta paminėta, kad pats darbo nesaugumas sukelia daugiau įtampos negu realus atleidimas iš darbo (Holm, 1999).

Taigi, pasikeitus padėtyje darbo rinkoje, organizacijoms nuolat kovojant tarpusavyje dėl didesnio pelno, paprasti darbuotojai patiria daugiau nesaugumo savo darbo atžvilgiu. Darbo nesaugumas yra apibūdinamas kaip individo suvokiama grėsmė netekti darbo ar tam tikrų jam reikšmingų darbo savybių. Susilaukiantis vis daugiau užsienio šalių tyrinėtojų dėmesio darbo nesaugumas išlieka labai mažai tyrinētu reiškiniu Lietuvos mastu.

## **7. Išvados**

Savo darbe apžvelgiau penkis didelės įtampos darbo psichosocialinius aspektus. Tai – dideli reikalavimai bei maža galimybė kontroliuoti savo darbą; darbas tam tikromis pamainomis (ypač kintančiu grafiku); laiko sukeliama įtampa darbo metu, darbo monotoniškumas bei darbo nesaugumas. Hipotetiškai svarstant, didžiausią įtampą žmogui greičiausiai keltų toks darbas, kuris apimtų visus penkis aptartus aspektus. Tikėtina, kad realybėje toks darbas yra labai retai sutinkamas ir tuo vertėtų pasidžiaugti. Įvardinti didelės įtampos darbo aspektai yra reikšmingi rizikos faktoriai žmogaus sveikatai. Daugelis jų prisideda prie sveikatai nepalankaus elgesio (darbo nesaugumas, darbas kintančiu grafiku), padidina širdies ligų galimybę (visi aptarti aspektai, išskyrus darbo nesaugumą), skatina miego (darbas kintančiu grafiku, laiko sukeliama įtampa), virškinamojo trakto (darbas kintančiu grafiku) bei daugelį kitų sutrikimų. Ateityje svarbu toliau gilintis į aptartas problemas. Trys iš penkių aptartų aspektų yra sąlyginai mažai tyrinėti: tai – darbas kintančiu grafiku, laiko sukeliama įtampa bei darbo nesaugumas. Jei gilintis į pastarąjį, tai būtų ganėtinau aktualu palyginti darbo nesaugumo atžvilgiu paėmusius ilgalaikę paskolą žmones ir jos neturinčius. Pirmieji turėtų patirti reikšmingai daugiau darbo nesaugumo (dėl finansinių įsipareigojimų), o kartu ir daugiau neigiamų iš to kylančių pasekmių sveikatai. Daug galimybių tyrimams būtų ir gilinantis į kintančio grafiko klausimą. Kadangi vis daugiau žmonių įdarbinami tokiomis sąlygomis, aktualu

toliau nagrinėti šią problemą ir patvirtinti ar paneigti jau atrastus dalykus. Kalbant bendriau, neigiamų darbo aspektų temos aktualumas išlieka, nes būtų gilinamasi į galimybes minimizuoti patiriamą žalingą poveikį dirbančio žmogaus sveikatai.

## 8. Literatūros sąrašas

1. Baker A., Roach G., Ferguson S., Dawson D. Shiftwork experience and the value of time // *Ergonomics*. – 2004, Vol. 47, No. 3, p. 307-317.
2. Бодров В. А. Информационный стресс. – Москва, Пер Сэ, 2000.
3. Bonnefond A., Muzet A., Winter-Dill A., Bailloeuil C., Bitouze F., Bonneau A. Innovative working schedule: introducing one short nap during the night shift // *Ergonomics*. – 2001, Vol. 44, No. 10, p. 937-945.
4. Брайт Дж., Джонс Ф. Стресс. Теории, исследования, мифы. – Санкт-Петербург, прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.
5. Carayon P., Smith M. J., Haims M. C. Work Organization, Job Stress and Work-Related Musculoskeletal Disorders // *Human Factors*. – 1999, Vol. 41, No. 4, p. 644-663.
6. Fast J. E., Frederick J. A. Working Arrangements and Time Stress // *Canadian Social Trends*. – 1996, Winter, p. 14-19.
7. Garbarino S., Nobili L., Beelke M., Balestra V., Cordelli A., Ferillo F. Sleep Disorders and Daytime Sleepiness in State Police Shiftworkers // *Archives of Environmental Health*. – 2002, Vol. 57, No. 2, p. 167-173.
8. Garhammer M. Pace of Life and Enjoyment of Life // *Journal of Happiness Studies*. – 2002, Vol. 3, p. 217-256.
9. Gordon N. P., Cleary P. D., Parker C. E., Czeisler C. A. The Prevalence and Health Impact of Shiftwork // *Am J Public Health*. – 1986, Vol. 76, p. 1225-1228.
10. Green K. L., Johnson J. V. The Effects of Psychosocial Work Organization on Patterns of Cigarette Smoking among Male Chemical Plant Employees // *American Journal of Public Health*. – 1990, 80, p. 1368-1371.
11. Gunthorpe W., Lyons K. A Predictive Model of Chronic Time Pressure in the Australian Population: Implications for Leisure Research // *Leisure Sciences*. – 2004, Vol. 26, p. 201-213.
12. Hansen M. A., Kaergaard A., Andersen J. H., Netterstrom B. Associations between repetitive work and endocrinological indicators of stress // *Work & Stress*, 2003, Vol. 17, No. 3, p. 264-276.

13. Holm S., Hovland J. Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee // *Journal of Employment Counseling*. – 1999, Vol. 36, p. 156-166.
14. Karasek R., Baker D., Marxer F., Ahlbom A., Theorell T. Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men // *American Journal of Public Health*. – 1981, Vol. 71, No. 7, p. 694-705.
15. Kawada T., Suzuki S. Monitoring sleep hours using a sleep diary and errors in rotating shiftworkers // *Psychiatry and Clinical Neurosciences*. – 2002, 56, p. 213-214.
16. Knutsson A., Nilsson T. Tobacco use and exposure to environmental tobacco smoke in relation to certain work characteristics // *Scandinavian Journal of Social Medicine*. – 1998, Vol. 26, No. 3, p. 183-188.
17. Kostreva M., McNelis E., Clemens E. Using a circadian rhythms model to evaluate shift schedules // *Ergonomics*. – 2002, Vol. 45., No. 11, p. 739-763.
18. Labyak S., Lava S., Turek F., Zee P. Effects of Shiftwork on Sleep and Menstrual Function in Nurses // *Health Care for Women International*. – 2002, 23, p. 703-714.
19. Lapė J. Darbo psichologija. – Vilnius, “Mokslas”, 1980.
20. MacDonald L. A., Karasek R. A., Punnett L., Scharf T. Covariation between workplace physical and psychosocial stressors: evidence and implications for occupational health research and prevention // *Ergonomics*. – 2001, Vol. 44, No. 7, p. 696-718.
21. Marque J. C., Foret J. Sleep, age, and shiftwork experience // *Journal of Sleep Research*. – 1999, 8, p. 297-304.
22. Mauno S., Kinnunen U. Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2002, 75, p. 295-314.
23. McCue K., Bonn R., Helping Children Through an Adult’s Serious Illness: Roles of the Pediatric Nurse // *Pediatric Nursing*. – 2003, Vol. 29, No. 1, p. 47-51.
24. Melin B., Lundberg U., Soderlund J., Granqvist M. Psychological and physiological stress reactions of male and female assembly workers: A comparison between 2 different forms of work organization // *Journal of Organizational Behavior*. – 1999, Vol. 20, Iss. 1, p. 47-61.

25. Pelfrene E., Vlerick P., Kittel F., Mak R. P., Kornitzer M., Backer G. D. Psychosocial work environment and psychological well-being: assessment of the buffering effects in the job demand – control (-support) model in BELSTRESS // *Stress and Health*. – 2002, 18, p. 43-56.
26. Philips C. R., Bedeian A. R., Repetitive Work: Contrast and Conflict // *Journal of Socio-Economics*. – 1991, Vol. 20, Iss. 1.
27. Robinson J. P., Godbey G. The Great American Slowdown // *American Demographics*. – 1996, Vol. 18, Iss. 6.
28. Roxburgh S. ‘There Just Aren’t Enough Hours in the Day’: The Mental Health Consequences of Time Pressure // *Journal of Health and Social Behavior*. – 2004, Vol. 45, No. 2, p. 115-131.
29. Shiftwork and health: Canadian evidence // *Worklife*. – 2002, Vol. 14, No. 3, p. 5-7.
30. Sparks K., Faragher B., Cooper C. L. Well-being and occupational health in the 21<sup>st</sup> century workplace // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2001, 74, p. 489-509.
31. Sunmin L., Colditz G., Berkman L., Kawachi I. A prospective study of job strain and coronary heart disease in US women // *International Journal of Epidemiology*. – 2002, Vol. 31, No. 6, p. 1147-1153.
32. Sverke M., Hellgren J. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium // *Applied Psychology: An International Review*. – 2002, 51 (1), p. 23-42.
33. Van Der Moef M., Maes S. The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years empirical research // *Work & Stress*. – 1999, Vol. 13, No. 2, p. 87-114.
34. Varca P. E. Work stress and customer service delivery // *The Journal of Services Marketing*. – 1999, Vol. 13, Iss. 3, p. 229.
35. Zuzanek J., Beckers T., Peters P. The ‘harried leisure class’ revisited: Dutch and Canadian trends in the use of time from 1970s to the 1990s // *Leisure Studies*. – 1998, Vol. 17, p. 1-19.