

**VISOKA KOMERCIALNA ŠOLA
CELJE**

DIPLOMSKA NALOGA

**VPLIV STRESA NA ZAPOSLENE V
SLOVENSKI VOJSKI**

Bernard Lukenda

Mentorica: prof. dr. Jana Bezenšek

Celje, junij 2007

ZAHVALA

Najprej bi se iskreno zahvalil svoji mentorici **gospe dr. Jani BEZENŠEK** za strokovno pomoč ter usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela. S to zahvalo ji izražam iskreno spoštovanje in cenim vse njene nasvete, predloge in izboljšave.

Rad bi se zahvalil tudi lektorici **gospe Alenki BRILEJ** za lektoriranje moje diplomske naloge.

Zahvala gre tudi vsem mojim sodelavcem iz **20. motb**, ki so z dobro voljo takoj izpolnili anketo in mi s tem omogočili izvedbo raziskave.

Na koncu pa ne smem pozabiti na **JASNO**, ki mi je nenehno stala ob strani ter me ves čas spodbujala.

POVZETEK

Ob besedi *STRES* večina ljudi pomisli na nekaj strašnega (smrt, ločitev, prepiri, prometna nesreča ...).

Takšne in drugačne situacije so lahko stresne, vendar se lahko pripeti, da se tega sploh ne zavedamo. Stresnim situacijam smo izpostavljeni vsi. Dobro bi bilo, da bi se vsak naučil obvladati in premagovati stres. Dolgotrajen stres lahko na nas pusti tako psihične kot fizične posledice, predvsem gre tu za hude zdravstvene težave, ki lahko vodijo tudi v smrt.

V teoretičnem delu diplomske naloge smo najprej predstavili značilnosti, vrste in vzroke stresa. Osredotočili smo se predvsem na stres, ki je pogojen z dejavniki stresa na delovnem mestu.

V praktičnem delu diplomske naloge smo najprej na kratko predstavili Slovensko vojsko, kakšni so njeni cilji in kakšne so njene naloge. Temu je sledila raziskava, ki smo jo izvedli v 20. motoriziranem bataljonu v Celju. Predvsem nas je zanimala stopnja stresa, ki ga doživljajo pripadniki Slovenske vojske v službi. Z analizo pridobljenih podatkov smo želeli ugotoviti, ali obstajajo razlike med vojakinjami in vojaki ter med podčastniki in častniki.

Če na kratko povzamemo rezultate ankete, ugotavljamo, da se večina naših hipotez zavrne. Stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost je višja pri podčastnikih in častnikih kot pri vojaki in vojakinjah. Tisti, ki doživljajo večji stres zaradi položaja v službi, so podčastniki in častniki. Prav tako odgovornost v službi povzroča višjo stopnjo stresa pri podčastnikih in častnikih. Vojakinje pa so bistveno manj pod stresom glede na odgovornost. Najboljše medsebojne odnose imajo častniki, nato vojakinje, potem podčastniki, šele nato vojaki. Raziskava je tudi pokazala, da so podčastniki in vojakinje najmanj obremenjeni z odnosom dom/služba.

Ključne besede: stres, stresorji, dejavniki stresa, stresna situacija, obvladovanje stresa, simptomi stresa, ravnovesje stresa

SUMMARY

When most people hear the word stress they immediately think of terrible things like death, divorce, quarreling, and car accidents.

These kinds of situations can be stressful, but it can happen that we are not aware of them. Everyone is exposed to stress situations. It would be good if everyone could learn to control and overcome stress. Long-term stress can leave psychological and physical consequences, especially severe health issues that can even lead to death.

In theoretical part of the diploma we represent characteristics, sorts and causes for stress. We focused mainly on stress and stress factors on workplace.

In practical part of diploma we first introduced Slovenian armed forces their goals and their missions. What followed was the research we conducted in 20. motorized battalion in Celje. Mainly we focused on the level of stress which members of Slovenian armed forces experience in working place. With the analysis of informations we gathered we wanted to asses whether there are differences between male and female soldiers and noncommissioned officers and officers.

In a short review of poll results it is obvious that almost all of our hypotheses are rejected. The level of stress is higher on working places with more responsibilities (noncommissioned officers and officers). Female soldiers are least affected considering the responsibilities. The best relationships are between officers, followed by female soldiers then noncommissioned officers and lastly soldiers. The research also showed that noncommissioned officers and female soldiers are least affected in work/home relations.

Key Words: stress, situations causing stress, stress factors, stressful situation, managing stress, stress symptoms, stress balance

KAZALO

1	UVOD.....	10
2	RAZLAGA POJMA STRES.....	12
2.1	Ravnovesje stresa.....	13
2.2	Vrste stresa.....	13
2.2.1	<i>Normalni stres</i>	14
2.2.2	<i>Pozitivni ali prijazni stres</i>	14
2.2.3	<i>Negativni ali škodljivi stres</i>	15
2.3	Vpliv stresa na učinkovitost	16
3	ZNAMENJA STRESA	17
3.1	Simptomi stresa	17
3.1.1	<i>Čustveni simptomi</i>	17
3.1.2	<i>Vedenjski simptomi</i>	18
3.1.3	<i>Telesni simptomi</i>	18
3.1.4	<i>Zdravstveni simptomi</i>	18
3.2	Življenjski dogodki, ki povzročajo stres	19
4	Stresna reakcija	21
5	STRES IN ZDRAVJE.....	23
5.1.1	<i>Stres in telesne reakcije</i>	25
5.1.2	<i>Stresna reakcija, angina pectoris in srčni infarkt</i>	25
5.1.3	<i>Holesterol in bolezni srca</i>	25
5.1.4	<i>Stresna reakcija in imunski sistem</i>	25
5.1.5	<i>Stresne reakcije in nekatere druge motnje ter bolezni</i>	26
5.1.6	<i>Stres in spolnost</i>	26
6	OBVLADOVANJE IN PREPREČEVANJE STRESA	27
6.1	Meditacija	28
6.2	Pravilno dihanje.....	29
6.3	Wellness.....	29
6.4	Joga	30
6.5	Masaža	31
6.6	Dopolnilne oblike zdravljenja	32

7	STRES V PODJETJIH.....	33
7.1	Stres na delovnem mestu	33
<i>7.1.1</i>	<i>Individualni stresorji.....</i>	<i>34</i>
<i>7.1.2</i>	<i>Skupinski stresorji</i>	<i>37</i>
<i>7.1.3</i>	<i>Organizacijski stresorji</i>	<i>38</i>
7.2	Vzroki za stres na delovnem mestu	41
<i>7.2.1</i>	<i>Delo pod pritiskom</i>	<i>41</i>
<i>7.2.2</i>	<i>Prepletanje vlog</i>	<i>41</i>
<i>7.2.3</i>	<i>Načini komuniciranja</i>	<i>41</i>
<i>7.2.4</i>	<i>Stiki z drugimi.....</i>	<i>42</i>
7.3	Vloga podjetij pri odpravljanju stresa.....	42
<i>7.3.1</i>	<i>Individualne metode odpravljanja stresa</i>	<i>43</i>
<i>7.3.2</i>	<i>Organizacijske metode odpravljanja stresa</i>	<i>44</i>
7.4	Nasveti za premagovanje stresa na delovnem mestu.....	46
8	SLOVENSKA VOJSKA.....	47
8.1	Naloge slovenske vojske.....	47
8.2	Sestava slovenske vojske.....	47
<i>8.2.1</i>	<i>Stalna sestava Slovenske vojske</i>	<i>48</i>
9	NAMEN IN CILJ RAZISKAVE.....	49
9.1	Razdelitev vprašalnikov	49
9.2	Predstavitev hipotez.....	50
10	OPIS VZORCA IN METODOLOGIJA RAZISKAVE	52
10.1	Vzorec.....	52
10.2	Metodologija raziskave.....	52
10.3	Vrednotenje rezultatov	53
11	REZULTATI RAZISKAVE.....	56
11.1	Analiza posameznih anketiranih skupin po povprečju točk	56
<i>11.1.1</i>	<i>Vojakinje.....</i>	<i>56</i>
<i>11.1.2</i>	<i>Vojaki.....</i>	<i>57</i>
<i>11.1.3</i>	<i>Podčastniki</i>	<i>58</i>
<i>11.1.4</i>	<i>Častniki.....</i>	<i>59</i>
11.2	Preverjanje zastavljenih izhodiščnih hipotez.....	60

11.3	Prikaz rezultatov analize posameznih situacij za celotno skupino anketirancev	63
12	UGOTOVITVE ANALIZ EMPERIČNIH PODATKOV	70
13	ZAKLJUČEK	71
14	Literatura in viri.....	73
15	PRILOGE	75

KAZALO TABEL

Tabela št. 1: Nekatere težave in bolezni, ki so povezane s stresom.....	24
Tabela št. 2: Sestav Slovenske vojske	48
Tabela št. 3: Stalna sestava Slovenske vojske.....	48
Tabela št. 4: Delovna preobremenjenost	53
Tabela št. 5: Položaj	54
Tabela št. 6: Odgovornost	54
Tabela št. 7: Odnosi.....	54
Tabela št. 8: Zadovoljstvo v službi.....	55
Tabela št. 9: Odnos dom/slужba	55
Tabela št. 10: Analiza vojakinj po povprečju točk.....	56
Tabela št. 11: Analiza vojakov po povprečju točk	57
Tabela št. 12: Analiza podčastnikov po povprečju točk	58
Tabela št. 13: Analiza častnikov po povprečju točk.....	59
Tabela št. 14: Analiza vseh anketirancev po hipotezah	60
Tabela št. 15: Skupno število zbranih odgovorov po trditvah in vprašanjih	63

KAZALO SLIK

Slika 1: Ravnovesje stresa.....	13
Slika 2: Vpliv stresa na učinkovitost.....	16
Slika 3: Dejavniki, ki vplivajo na odpornost in sposobnost za obvladovanje zahtev.....	22

KAZALO GRAFOV

Graf št. 1: Struktura anketirancev	50
Graf št. 2: Povprečno št. točk vojakinj	57
Graf št. 3: Povprečno št. točk vojakov	58
Graf št. 4: Povprečno št. točk podčastnikov	59
Graf št. 5: Povprečno št. točk častnikov	60
Graf št. 6: Prikaz vseh anketirancev po hipotezah	61
Graf št. 7: Odnos s sodelavci	65
Graf št. 8: Odnos z nadrejenimi	66
Graf št. 9: Premalo jasno zastavljenih ciljev s strani nadrejenega	67
Graf št. 10: Večdnevno terensko usposabljanje	68
Graf št. 11: Partnerjev odnos do moje službe	69

1 UVOD

V diplomski nalogi želimo izpostaviti problematiko stresa, saj ta v veliki meri vpliva na splošno počutje in zdravje ter razpoloženje posameznikov.

Poglavitni namen in cilj diplomske naloge je ugotoviti, v kolikšni meri je med poklicnimi vojaki, podčastniki in častniki prisoten stres, kaj je za poklicne vojake, podčastnike in častnike stres in kateri so tisti stresorji, ki se najpogosteje pojavljajo v Slovenski vojski.

Beseda stres izvira iz latinščine (stringere). Prvič je bila uporabljena v 17. stoletju. Uporabljali so jo za opis nadloge, pritiska, muke, težave. V 18. in 19. stoletju pa se je pomen besede spremenil. Stres je pomenil silo, pritisk ali močan vpliv, ki deluje na predmet ali osebo. To je hkrati pomenilo, da zunanja sila vzbuja napetost v predmetu, ta pa skuša ohraniti svojo nedotakljivost tako, da se upira moči te sile.

Pojem stresa je v medicino uvedel Hans Sely leta 1949. Zanj je stres program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, stereotipni in nespecifični odgovor na dražljaje, ki motijo osebno ravnotežje.

Stres opredeljujemo kot situacijo alarma oziroma kot stanje posameznikove psihične in fizične pripravljenosti, da se sooči z obremenitvijo. Pri tem so lahko obremenitve zunanje ali notranje oziroma fizične, kemične, biološke, socialne ali psihološke narave.

Stres lahko opredelimo tudi kot neskladje med dojetjem zahtev na eni strani in sposobnosti za obvladovanje zahtev na drugi strani. Razmerje med dojetjem zahtev in oceno sposobnosti za kljubovanje pritiskom odločilno vpliva na doživljanje stresa.

Učinek stresnih dejavnikov občuti vsak po svoje. Vsak človek reagira na napore, utrujenost, razočaranje, jezo drugače. Različni dražljaji v telesu povzročajo skoraj enako biološko reakcijo. Če je dražljaj premočan ali traja predolgo, oslabi organsko obrambo.

V posebnih okoliščinah lahko odgovor na stres povzroči bolezen. Klinično značilno vedenje za pojav stresa zaradi ločitve oz. izgube je depresija. Stres zaradi ločitve oz. izgube ima osnovno vlogo pri nekaterih psihosomatskih oblikah bolezni prebavil.

Za potrebe empiričnega dela diplomske naloge smo si zastavili šest izhodiščnih hipotez:

HIPOTEZA 1: Predvidevamo, da je stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost višja pri podčastnikih in častnikih kot pri vojaki in vojakinjah. Prav tako mislimo, da je višja pri ženskah kot pri moških.

HIPOTEZA 2: Predvidevamo, da je glede na položaj, ki ga ima pripadnik Slovenske vojske, več stresa pri vojaki in vojakinjah, ki so v podrejenem položaju.

HIPOTEZA 3: Predvidevamo, da je glede na odgovornost prisotno več stresa pri podčastnikih in častnikih, saj so lahko njihove odločitve tudi življenjskega pomena. V tem primeru vojaki samo izvršujejo njihove odločitve oziroma ukaze.

HIPOTEZA 4: Predvidevamo, da imajo vojaki med seboj boljše odnose kot njihovi nadrejeni. Predvidevamo tudi, da imajo moški med seboj boljše odnose kot ženske med seboj.

HIPOTEZA 5: Predvidevamo, da čutijo več zadovoljstva v službi častniki in da čutijo dekleta več zadovoljstva v službi kot fantje.

HIPOTEZA 6: Predvidevamo, da so glede na odnos dom/družina v prednosti moški, saj zaradi družinskega življenja ne doživljajo več pritiskov ali dodatnega stresa.

Pri obdelavi teme sem uporabil metodo komparacije, kompilacije ter metodo anketiranja in statističnih obdelav.

2 RAZLAGA POJMA STRES

Stres je neločljiv del naravne zgradbe življenja. Vsaka okoliščina, v kateri se posameznik znajde, lahko povzroči stres. Običajno povzroči tako pozitivne kot tudi negativne posledice, vendar so večje pozornosti navadno deležni prav negativni pojavi.

Stres ni fenomen sodobne civilizacije, pač pa spremlja človeka od trenutka, ko je postal družbeno bitje. Je posledica človeške nepopolnosti na vseh nivojih, od psiho-biološkega, intelektualno-mentalnega pa vse do socialnega nivoja.

Na splošno je znano, da je stres individualna izkušnja, nastaja v tistih okoliščinah, ki posamezniku predstavljajo psihične ali fizične zahteve (zobobol, tekmovanja, izpiti, ipd.), prav tako pa na njegov nastanek vplivajo čustvene situacije (ljubezen, sovraštvo, ipd.), vendar pa med stresorje pripisujemo tudi stanja, ki se na prvi pogled zdijo popolnoma nepovezana s stresom (veselje, zabava, potovanje, idr.).

Med drugim lahko za stres napišemo tudi to, da z njim označimo moderni način življenja. Stres daje pečat drugi polovici 20. stoletja in predstavlja simbol našega prostora in časa. Za večino ljudi pomeni stres nekaj slabega. Dejstvo je, da ne vpliva samo na človeka, ampak tudi na gospodarstvo, ki ga občuti kot povečano odsotnost z dela, izgubo proizvodnje, zmanjšano produktivnost, nezgode na delovnem mestu, upad ustvarjalnosti in upad svežih idej. Če pomislimo, lahko rečemo, da smo v stresu v skoraj vsaki situaciji, seveda pa je potrebno pri tem še omeniti, da so nekatere situacije oz. dogodki bolj ali manj stresni, iz tega pa lahko sklepamo, da stres ne vpliva vedno negativno. Poznamo več vrst stresa, kar pa bomo opisali v nadaljevanju naloge.

Najbolj preprosta in najširša razlaga pravi, da je stres dogodek, ki nas kadarkoli ogrozi in postavi v stanje, da se branimo.

Z zdravstvenega vidika pa z besedo stres označujemo telesne simptome, ki jih povzroči povečana napetost. Določena stopnja stresa je povsem normalna, saj pomaga premagovati izzive vsakdanjosti. Previsoka stopnja stresa pa povzroči neprijetne in tudi nevarne odzive telesa. V bistvu gre za odziv organizma na delovanje stresorjev, ki jih je precej in lahko rečemo, da prežijo na nas na skoraj vsakem koraku. Ob sproženi stresni reakciji se telo

odzove s povečano količino adrenalina v krvi, sprosti se energija v možganih in mišicah, pospeši se dihanje in srčni utrip ter poveča krvni pritisk.

»Stres bi lahko razdelili v dve skupini:

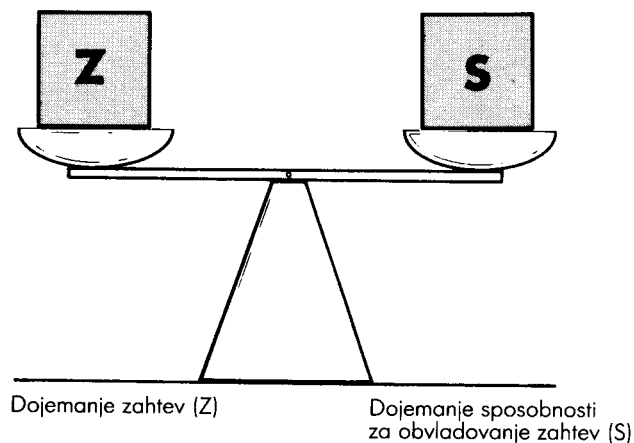
1. stres kot samodejno reakcijo za preživetje in

2. stres kot posledico neuravnoteženosti izzivov in usposobljenosti

Eno skrajnost tega stresa doživljamo kot prijeten občutek in motivacijo za nadaljnje dosežke, drugo pa kot strah in tesnobo, iz katere se izrodita bolezen in prezgodnja smrt.» (Schmidt, 2001, str. 7)

2.1 Ravnoesje stresa

Stres lahko opredelimo kot dojetanje zahtev na eni strani in sposobnosti za obvladovanje zahtev na drugi strani. Razmerje med dojetanjem zahtev in oceno sposobnosti za kljubovanje pritiskom odločilno vpliva na doživljanje stresa. To trditev lahko prikažemo s spodnjim modelom.



Slika 1: Ravnoesje stresa. Vir: Looker, Gregson, 1993, str. 31

2.2 Vrste stresa

Poznamo tri vrste stresa, kot jih navajata Looker in Gregson (1993, str. 30), in sicer naslednje:

- normalni stres,
- pozitivni ali prijazni stres,

- negativni ali škodljivi stres.

2.2.1 Normalni stres

O normalnem stresu govorimo takrat, kadar je naše počutje dobro in obremenitve dojemamo kot nekaj normalnega in vsakdanjega. Nimamo občutka, da smo pod stresom, soočamo se s povsem vsakdanjimi situacijami, ne počutimo se ogrožene ...

2.2.2 Pozitivni ali prijazni stres

Vsakdanje stresne razmere, za katere možgani ocenijo, da jih lahko obvladamo, sprožajo pozitivne učinke stresa: sproščati se začneta adrenalin in noradrenalin, ki omogočita, da smo povsem budni in osredotočeni, polni energije, telesno pripravljene in pozorni. Učinkovitost organizma se močno poveča. (<http://www.dominor.si/stres/vrste-posledice/> dne 9.4.2007 ob 17.20)

Učinki pozitivnega stresa so:

- visoka motiviranost,
- pozitivna vznemirjenost,
- družabnost,
- občutek zadovoljstva in sreče,
- umirjenost in samozavest,
- odločnost.

Ko zaznavamo in doživljamo pozitivne učinke stresa, nas drugi opisujejo kot:

- energične,
- družabne,
- motivirane,
- vztrajne.

2.2.3 *Negativni ali škodljivi stres*

Kadar so zunanji pritiski preveliki, se celotno delovanje organizma preusmeri v odzive za preživetje. Spremenita se naše zaznavanje in obnašanje.

Pojavijo se znamenja škodljivega stresa:

- znižajo se intelektualne sposobnosti,
- pokažejo se očitne posledice na čustveni in socialni ravni, ki vplivajo na neučinkovito komunikacijo s soljudmi in z okolico.

Pojavijo se simptomi in posledice negativnega stresa, kot so:

- povišan krvni tlak,
- razbijanje srca,
- težave s spanjem,
- zasoplost in pospešeno plitvo dihanje,
- težave s prebavo,
- bolečine in razdraženost v želodcu,
- motnje hranjenja,
- splošna mišična napetost,
- izguba želje po spolnosti,
- znižana stopnja miselnih sposobnosti (težave s koncentracijo, slab spomin),
- razdražljivost.

Pogost ali dolgotrajen negativni stres škodljivo vpliva na naše zdravje in vsakdanje sposobnosti.

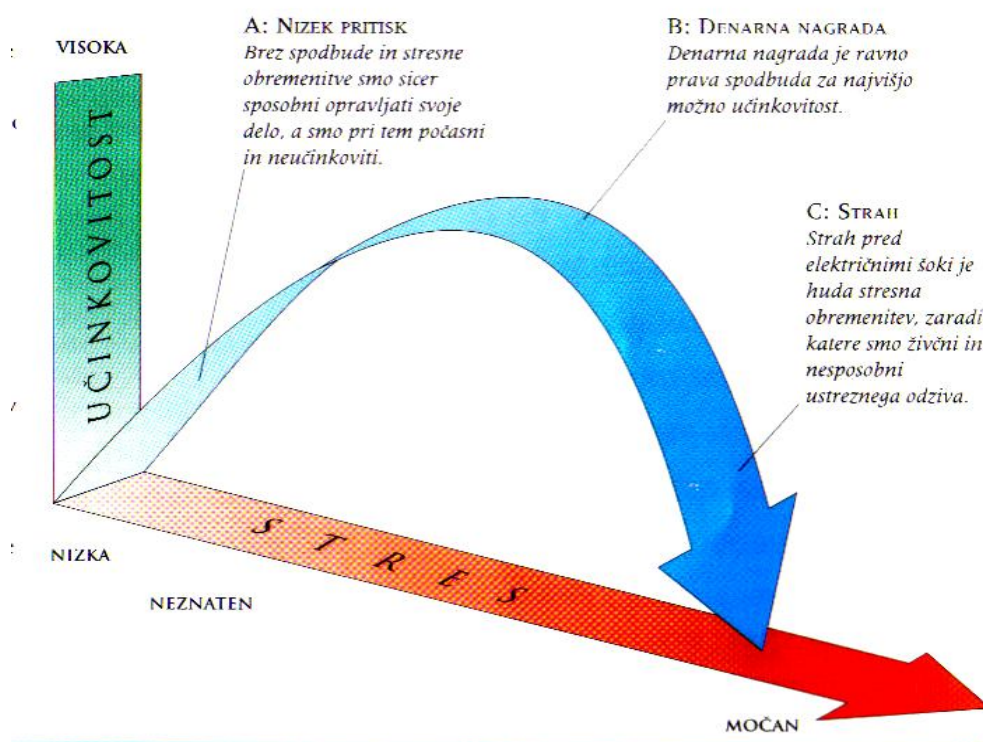
2.3 Vpliv stresa na učinkovitost

Yorkes-Dodsonov zakon pravi, da ima določena raven dražljajev pozitiven vpliv na storilnost. Iz diagrama je razvidno, kako uspešni bi bili, če bi morali isto nalogo opravljati v različnih okoliščinah:

A – brez časovne omejitve,

B – ob obljubi denarne nagrade, povezane s hitrostjo in kakovostjo,

C – pod grožnjo kaznovanja z elektrošoki.



Slika 2: Vpliv stresa na učinkovitost . Vir: Powell, 1999, str. 6

3 ZNAMENJA STRESA

Ljudje so o uničevalnih lastnostih stresa premalo seznanjeni, menijo, da je to splošen družbeni pojav, zato bi morali sami pri sebi ugotavljati količino stresa, kateri so izpostavljeni, kajti še posebej daljša izpostavljenost stresu lahko temeljito načne naše zdravje in zmogljivost. Glavni pokazatelji izpostavljenosti stresu so:

- pogosti glavoboli,
- utrujenost,
- raztresenost,
- razdražljivost,
- napadalnost,
- prebavne motnje,
- razbijanje srca oz. povečan utrip,
- uživanje preveč ali premalo hrane,
- nečista koža.

3.1 Simptomi stresa

V današnjem času so dejavniki stresa bolj čustveni kot telesni, kljub temu pa se telo nanje odziva enako kot pri naših prednikih, ko so bežali pred nevarnostjo.

3.1.1 Čustveni simptomi

- poslabšana koncentracija, pozabljivost,
- pomanjkanje odločnosti,
- izguba smisla za humor,
- napetost, živčnost, vznemirjenost,
- depresivnost, žalost, potrtost,
- strah, zaskrbljenost, pesimizem,
- razdražljivost, nečakanost, jeza, agresivnost, sumničavost,
- brezbržnost, izguba motivacije, nezmožnost sprejemanja odločitev.

3.1.2 Vedenjski simptomi

- zloraba alkohola in drog, prenašanje, povečano kajenje,
- grizenje nohtov, kričanje, preklinjanje, jok,
- žalost, nezadovoljstvo,
- nemir, negotovost, nespoštovanje samega sebe,
- nadutost, upor, jeza, težave s koncentracijo.

3.1.3 Telesni simptomi

Telesni simptomi stresa niso nevarni, ampak so neprijetni.

- glavobol, vrtoglavica, vznemirjenost, utrujenost, slabotnost,
- škrtanje z zobmi,
- trzanje obraza,
- bolečine v hrbtu, občutek napetosti v mišicah,
- razbijanje srca, občutek kratke sape,
- slabost, bruhanje, slaba prebava,
- krči, driska, zaprtje,
- tresenje, drhtenje,
- motnje spanja,
- neješčnost,
- pomanjkanje zanimanja za spolnost,
- pogosti prehladi, gripa in okužbe dihal,
- zvečano znojenje, razširjene zenice, siljenje na vodo, suha usta.

3.1.4 Zdravstveni simptomi

- bolezni srca in ožilja,
- želodčni čiri,
- razdražljivost črevesja,
- astma,
- kožni izpuščaji,
- diareja,

- migrena,
- rak.

<http://www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres/> dne 6.6.2007 ob 19.32

3.2 Življenjski dogodki, ki povzročajo stres

Kadar se soočamo s spremembami, posamezen dogodek le redkokdaj povzroči stres, saj smo zmožni nadzorovati položaj. Ko pa se zgodi več dogodkov hkrati ali med njimi mine premalo časa, da bi si človek lahko opomogel ter obnovil telesne in umske moči, pa so lahko posledice stresa veliko hujše.

Stresni dogodki so lahko:

- zakončeva smrt,
- razveza,
- ločeno zakonsko življenje,
- prestajanje zaporne kazni,
- smrt bližnjega družinskega člana,
- telesna poškodba ali bolezen,
- poroka,
- poravnava zakonskih nesoglasij,
- upokojitev,
- zdravstvene težave družinskega člana,
- nosečnost,
- težave v spolnosti,
- rojstvo novega družinskega člana,
- spremembe na delovnem mestu,
- večje spremembe finančnega stanja,
- prijateljeva smrt,
- zamenjava vrste dela,
- pogosti prepiri z zakoncem,
- zadolžitev za večjo vsoto denarja,
- težave pri poravnavi dolgov in posojil,

- spremenjena odgovornost na delovnem mestu,
- otrok zapusti družino,
- spori s sorodniki,
- pomembni dosežki (napredovanje, nagrade),
- zakonec (partner) je prekinil delovno razmerje,
- začetek ali konec otrokovega šolanja,
- sprememba stanovanjskih razmer,
- spremembe navad in običajev,
- nesoglasje z nadrejenimi,
- sprememba delovnega urnika ali načina dela,
- zamenjava šole,
- sprememba načina rekreacije,
- sprememba klubskih, družinskih dejavnosti,
- spremenjeno družabno življenje,
- najem posojila ali večje zadolževanje,
- spremenjen način spanja,
- spremenjen način življenja družinskega člana,
- sprememba prehrabnenih navad,
- počitnice,
- praznovanje večjih praznikov,
- manjše kršitve zakona.

(Assist. Nena Kopčavar Guček, dr. med, <http://www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres/stresorji/>, dne 6.6.2007 ob 19.12)

Najbolj zanimivo pri dogodkih, ki povzoročajo stres je to, da je veliko stresnih situacij prav takšnih, ki se jih v življenju veselimo in jih z upanjem pričakujemo celo življenje.

4 STRESNA REAKCIJA

Pri obvladovanju stresa je zelo pomembno poznavanje in razumevanje stresne reakcije.

S samo stresno reakcijo mislimo predvsem na zaporedje različnih in zapletenih telesnih odzivov na zahteve, s katerimi se soočamo. Stresna reakcija nenehno poteka v mejah normalnega območja, kjer premagujemo vsakdanje težave. Kadar pa nastopijo neznane ali pretirane zahteve, novi izzivi in občutki ogroženosti, sproži stresna reakcija povečano pripravljenost, da se telo lahko z njimi spopade. Zahteve se lahko med seboj močno razlikujejo, zato se mora telesni odziv prilagajati okoliščinam, v katerih se znajdemo. Kadar se znajdemo v takem položaju, kjer je potreben takojšen odziv, govorimo o alarmni reakciji oz. preplahu. Takrat vključi telo stanje najvišje pripravljenosti in je pripravljeno za takojšnje delovanje. Časa za reakcijo je malo, zato odločitev o ustreznem delovanju, begu ali boju, nastopi v delčku sekunde. Taka vrsta odziva je našim daljnim prednikom omogočila, da so preživeli, kadar so se znašli v nevarnosti. Jamski človek ni imel časa za razmišljanje, ampak se je moral v trenutku odločiti, ali bo pobegnil ali pa se bo s sovražnikom spopadel. Od tod tudi poimenovanje takšnega odziva s pojmom boj ali beg. (povz. po Looker, Gregson, 1993, str. 37)

Preplah je neprimeren odziv na zahteve in izzive, ki trajajo dalj časa. V takem primeru je potrebno dolgotrajnejše prilagajanje. To pa je sestavni del odziva, ki se imenuje rezistenčna reakcija ali odpor.

Sprožitev primerne stresne reakcije je odvisna od človekovega dojemanja položaja in presoje. Najpomembnejšo vlogo ima človekova sposobnost razlikovanja med nenadnimi in smrtno nevarnimi okoliščinami.

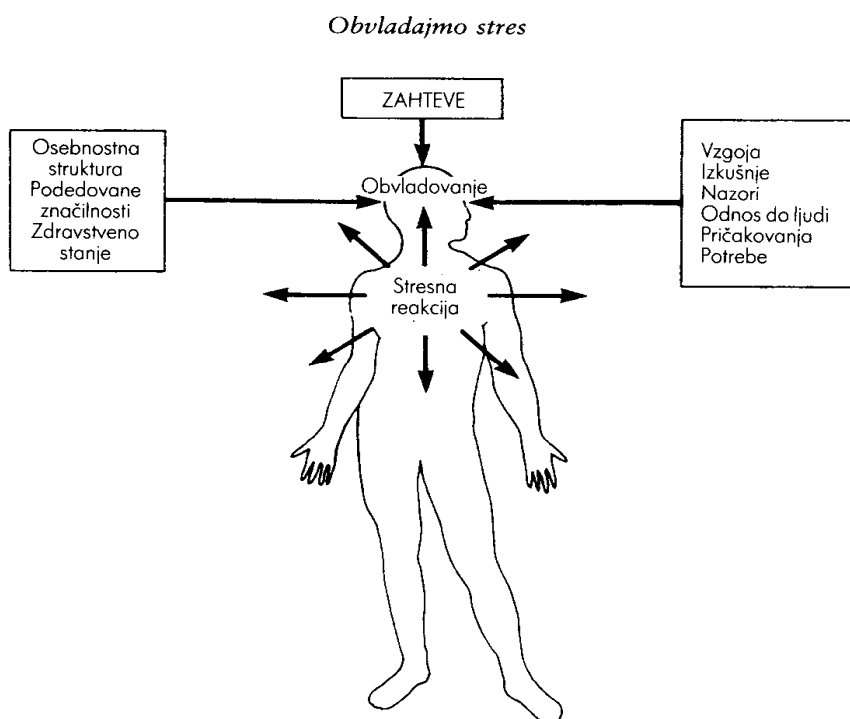
V primeru neposredne nevarnosti se stresna reakcija sproži in poteka s polno paro, v težavnih okoliščinah, ki so pretežno psihičnega ali čustvenega izvora, pa se stresna reakcija sproži v mejah, ki zagotavljajo učinkovito obvladovanje zahtev. (povz. po Looker, Gregson, 1993, str. 38)

Vsaka oblika stresne reakcije v osnovi izhaja iz preplaha, odpora ali pa je celo mešanica obojega. Kadar imamo opravka z nenadnimi in kratkotrajnimi zahtevami, ki niso smrtno nevarne, se sproži preplah, ki povzroči rahlo agresivnost oz. preplašenost. Po drugi strani pa je lahko čustvena ogroženost tako silovita, da ji sledi tolikšen preplah, ki povzroči, da se

odločimo za boj. S tem se naše telo pripravi na bojevanje. To je pogost vzorec, s katerim kljubujemo zahtevam. Kadar pa presodimo, da čustveni zahtevi nikakor ne bomo kos, se prestrašimo in pobegnemo .

Kadar se nam zdi, da bomo položaj uspešno obvladali, bo stresna reakcija potekala v mejah normalnega območja stresnega ravnovesja. Takrat sploh ne bomo čutili, da smo pod stresom. Kadar pa prevladata dvom in bojazen, da je položaj pretežek, poteka stresna reakcija zunaj normalnega območja in povzroča različne stopnje škodljivega stresa. Popolno zaupanje v lastne sposobnosti pomakne stresno reakcijo v območje prijaznega stresa, ki jo spremlja vrsta prijetnih občutkov. Različne stopnje stresne reakcije in njeno potekanje znotraj ali zunaj območja ravnovesja stresa so odvisne od dojemanja položaja in ocene sposobnosti za kljubovanje težavam.

»Človekove predstave o sposobnosti kljubovanja zahtevam temeljijo na njegovih izkušnjah, pričakovanjih, nazorih, prepričanjih in potrebah, ki so po drugi strani odvisne od podedovanih značilnosti, splošnega zdravstvenega stanja, starosti, spola, vzgoje in osebnostne strukture.« (Looker, Gregson, 1993, str. 39-40)



Slika 3: Dejavniki, ki vplivajo na odpornost in sposobnost za obvladovanje zahtev.

Vir: Looker, Gregson, 1993, str. 40.

5 STRES IN ZDRAVJE

Življenje je nenehno prilagajanje. Odgovor telesa na stres je vselej mobilizacija sil. Nikoli pa ni to čisto telesno dogajanje: vsak stresor izzove organizemske in duševne reakcije. Reakcija, ki bi se omejila samo na telo ali samo na duševno delovanje, ni mogoča. Tako telo kot tudi duševnost skušata v stresu ponovno vzpostaviti podrti red. Dokler je kaj življenja v nas, se pomembno uveljavlja ta zdravilna samopomoč.

Po neki oceni je kar 75 odstotkov bolezni, zaradi katerih se ljudje zatečejo po pomoč k splošnemu zdravniku, povezanih s stresom. Nekateri bolj črnogledi izvedenci celo menijo, da je treba krivdo za malodane vse bolezni in prezgodnje smrti pripisati vplivom škodljivega stresa.

Škodljivi stres pogosto spremeni ustaljen način življenja in vpliva na človekovo vedenje. Razpon težav in bolezni, ki jih moramo obravnavati skupaj s škodljivim stresom, je zelo velik, saj sega od težavic pa vse do smrti.

Pogosto in dolgotrajno delovanje stresne reakcije temeljito načinja človekovo zdravje in nedvomno povzroča številne nepravilnosti in bolezni. Največje breme prenašata srce in ožilje, zato je obtočni sistem najpogosteje žrtev škodljivega delovanja. Nato mu sledi prebavni sistem. (povz. po Looker, Gregson, 1993, str.74)

Tabela št. 1: Nekatero težave in bolezni, ki so povezane s stresom

SRCE IN OŽILJE	PREBAVILA	MIŠICE IN SKLEPI
<ul style="list-style-type: none"> • koronarna srčna bolezen (angina pectoris in srčni infarkt), • zvišan krvni pritisk, • možganska kap, • migrena. 	<ul style="list-style-type: none"> • prebavne motnje, • slabost pred bruhanjem ali siljenje na bruhanje, • zgaga, • čir na želodcu in dvanajstniku, • ulcerozni kolitis, • sindrom razdraženega črevesja, • diareja, • zaprtje, • napenjanje (vetrovi). 	<ul style="list-style-type: none"> • glavoboli, • žilni krči, • mišični krči (spazmi), • bolečine v vratu in hrbtu.
DRUGO	VEDENJSKE SPREMEMBE	ČUSTVENE SPREMEMBE
<ul style="list-style-type: none"> • sladkorna bolezen, • rak, • revmatoidni artritis, • alergije, • astma, • prehladi in gripe, • spolne težave (upad poželenja, prezgodnji izliv semena, neplodnost, težave z doživljanjem orgazma), • kožne bolezni, • težave s spanjem. 	<ul style="list-style-type: none"> • pretirana ješčost – debelost, • izguba teka – anoreksija, • povečano kajenje, • povečano uživanje kofeina, • povečan uživanje alkohola, • jemanje mamil. 	<ul style="list-style-type: none"> • anksioznost vključno s strahom, fobijami, obsesijami, • depresija.

Vir: Looker, Gregson, 1993, str. 75, 76

5.1.1 *Stres in telesne reakcije*

Daljša izpostavljenost stresu pa se kaže tudi preko telesnih reakcij v posamezniku. Ob stresnem dogodku se zenice razširijo, usta postanejo suha, količina slin pa se zmanjša. Vratne in ramenske mišice se napnejo, vse večje skeletne mišice se skrčijo. Dihanje postane hitrejše in plitvejše, kar mišicam zagotavlja več kisika. Srce črpa hitreje – krvne žile se razširijo, večji dotok krvi v možgane in mišice. Jetra sprostijo nakopičeni sladkor, s tem oskrbijo telo z energijo. Prebava se upočasni in zastane, ker je kri usmerjena proč od želodca. Krvne žile in kapilare se razširijo blizu površine kože, da se telo ohladi z znojenjem. Mišice mehurja in analne odprtine se sprostijo. Sprostijo se tudi kortizol, adrenalin in noradrenalin. (povz. po Powell, 1999, str 9)

5.1.2 *Stresna reakcija, angina pectoris in srčni infarkt*

Povečana stopnja noradrenalina lahko povzroči bolezni srca in ožilja, saj na zoženje žil najizraziteje vpliva ravno noradrenalin. Med preplahom se zaradi stresa zviša krvni pritisk, zato mora srce povečati svoje delovanje, da premaga zvišan pritisk in omogoči kroženje krvi. Pri obolenju venoznih žil se v notranjosti ene ali več dovodnic začne nabirati obloga, ki preprečuje normalen pretok krvi.

5.1.3 *Holesterol in bolezni srca*

Večinoma živimo v veri, da je treba krivdo za povečanje holesterola pripisati napačni prehrani, vendar pa je resnica popolnoma drugačna. Nastanek holesterola se namreč najbolj poveča, kadar smo pod stresom.

5.1.4 *Stresna reakcija in imunski sistem*

Dolgoročno stres oslabi imunski sistem. Organizem je šibkejši in dovzeten za vse bolezni, od gripe do raka.

Stres vzpodbudi nastanek rakastih celic, kar je pokazalo več raziskav.

Obstaja velika povezava med tobakom in rakom, vendar pa za rakava obolenja ni odgovoren sam stres.

Če uživamo veliko zelenjave in se izogibamo najrazličnejšim kulinaričnim užitek, dajemo svojemu imunskemu sistemu čas za počitek, rezultat pa je večja odpornost proti boleznim in proti stresu. (povz. po Newhouse, Peter., 2000, str. 48)

5.1.5 Stresne reakcije in nekatere druge motnje ter bolezni

Uživanje hrane med stresno reakcijo lahko v prebavnem sistemu povzroči številne nevšečnosti, npr. prebavne motnje, bruhanje, drisko. Sposobnost celjenja je občutno zmanjšana, kar je najbolj opazno pri drobnih razjedah želodčne stene, ki se ponavadi same zarastejo.

Če je človek dlje časa pod stresom, bo kislina v želodcu prej ali slej povzročila čir, saj v trebuhu v času stresa nastaja več kisline kot običajno.

Dolgotrajna stresna reakcija vpliva tudi na pretirano izgubo telesne teže, povzroča nespečnost ter spolne težave.

Lahko se pojavi tudi sladkorna bolezen, saj je raven sladkorja ves čas povečana.

Med stresno reakcijo najtežje prenašamo glavobole, migrene in bolečine v vratu ter hrbtenici. (povz. po Looker, Gregson, 1993, str. 83)

5.1.6 Stres in spolnost

Stres močno zaviralno vpliva na spolnost. Pri moškem je lahko vzrok impotence ali prezgodnjega izliva, pri ženskah pa povzroča frigidnost. Stres vpliva tudi na psihično in mišično napetost, ki spremljata spolni akt.

Spolnost je eden izmed načinov razvoja bitja. Ker stres vedno bolj oži polje našega zavedanja, prispeva k zakrivanju te značilnosti božanske ljubezni in prispeva k surovi in egoistični ljubezni.

6 OBVLADOVANJE IN PREPREČEVANJE STRESA

Če želimo obvladati stres, moramo odločujoče vplivati na pojav, potek in stopnjo stresa. Če se ga bomo lotili z glavo, bomo naredili veliko zase in za naše zdravje, in sicer zmanjšali bomo tveganje za zdravje, izboljšali odnose doma in na delovnem mestu, bolj bomo zmogljivi in učinkoviti, s tem pa bomo naredili več in bomo lahko tudi bolj ustvarjalni. Obvladovanje stresa je naša odgovornost in je povsem v naših rokah.

Kakor hitro se v telesu sprožijo stresne reakcije, se jim je treba upreti. Zbuditi se mora refleks, ki nas takoj požene z njimi v boj. Večina ljudi pa ne stori ničesar, včasih ta proces še celo podpirajo, ko nekako nezavedno, samokaznovalno podoživljajo preteklo stresno situacijo, kar povzroči nov stres. (povz. po Lindemann, 1982, str. 60)

S pomočjo telesne aktivnosti (zmanjšamo količino maščob in sladkorja v krvi), s sproščanjem (dosežemo nasprotne telesne reakcije, kot so v stanju stresa) in z znanjem (poznavanje vzrokov in posledic obremenitev) lahko izboljšamo naše sposobnosti za obvladovanje učinkov stresa.

Stres je za modernega človeka najhujši sovražnik, saj poleg svoje lastne škodljivosti predstavlja vzrok za kar nekaj najnevarnejših bolezni današnjega časa, kot so arterioskleroza ali strjevanje žil, katere posledica je srčni infarkt, nenazadnje pa tudi za visok krvni pritisk, ki napredovanje arterioskleroze še pospešuje. Če navedemo še podatek, da dandanes v zahodnem svetu za arteriosklerozo umira skoraj polovica ljudi, je odločitev že na dlani - nemudoma moramo narediti seznam glavnih stresorjev, ki v naše življenje prinašajo napetost, določiti, kako le-ti na nas vplivajo ter kakšne so njihove posledice, in jih že naslednji trenutek začeti odpravljati v čim večji meri. To je prvi korak k življenju brez stresa, saj brez tega tudi vse ostale metode sproščanja ne bi dosegle svojega namena. Zavestno sproščanje je najmočnejše orožje proti stresu. Kadar smo utrujeni, prestrašeni, ali izpostavljeni kakšni drugi stresni situaciji, si lahko pomagamo s številnimi preprostimi tehnikami za telesno in duševno sproščanje. Ne glede na okoliščine in na vrsto stresa, ki smo mu izpostavljeni, lahko raven adrenalina v telesu zadržujemo na normalni stopnji z naslednjimi načini oz. metodami sproščanja:

- meditacija,

- pravilno dihanje,
- wellness,
- joga,
- masaža,
- dopolnilne metode.

6.1 Meditacija

Meditacija je stanje zavesti, ko se naše misli in čustva popolnoma umirijo; ko najdemo svoj notranji center. Je stanje intenzivnega notranjega zavedanja, ko se naša pozornost preusmeri iz zunanjega okolja v notranjega. Pogosto slišimo, da je meditacija razmišljanje o nečem, da je domišljjsko popotovanje oz. vizualizacija, ki jo izvajamo celo v ležečem položaju. Vsekakor to ni prava meditacija.

Da bi razumeli pomen meditacije, se moramo dotakniti naših treh stopenj zavesti: podzavest, zavest in nadzavest. O podzavesti in zavesti pogosto nekaj vemo, o nadzavesti komaj kaj. Podzavest je raziskoval že znani psiholog Sigmund Freud, ki je ugotavljal, da je skrita, toda pogosto dominantna stopnja naše zavesti. Ko spimo, smo v stanju podzavesti. Vendar to je le del te zavesti. To stopnjo zavesti imamo tudi skozi dan, ko z mislimi nismo »tukaj in sedaj«. Naša zavest je normalno budno stanje, ko smo v stiku s samim seboj in smo tudi s pozornostjo oz. našimi mislimi prisotni. (http://www.kanalmladih.com/v3_default.asp?11=5&12=9&13=&14=&vec=naveti&id=854, dne 9.4.2007 ob 20.39)

Ker poznamo več vrst meditacije, je pomembno, da ugotovimo, katera nas najbolj sprosti. Zato moramo najprej preizkusiti nekaj vrst te zelo priljubljene vzhodnjaške tehnike sproščanja telesa in duha. Pri sami meditaciji pa so najpomembnejši in nepogrešljivi rekviziti, zelo miren prostor, pravilna drža telesa, zbranost ter po možnosti tudi kadilne paličice, ki še dodatno pomirjajo. Namen meditacije je odvisen od same vrste le-te, končni cilj pa je skoraj vsem skupen - popolno sproščenost doseči z osredotočenjem misli na eno samo abstraktno podobo, predmet ali besedo.

6.2 Pravilno dihanje

Kadar smo sproščeni in zadovoljni, dihamo enakomerno in umirjeno. Pri tem se premikata trebušna votlina in ves prsni koš. Ko pa smo vznemirjeni, naše dihanje postane plitvo, pri tem izkoriščamo le zgornji del pljuč, širjenje trebušne votline je skoraj neopazno, ritem dihanja je neenakomeren in vsebuje številne globoke vzdihe, velikokrat pa vdihnjeni zrak tudi zadržujemo. (povz. po Battison, 1999, str.58)

Vsa naštetja znamenja se največkrat pojavljajo v trenutkih živčnosti in napetosti in opozarjajo na prehitro dihanje. V stresu lahko tako človek s plitvim dihanjem vdihne več kisika, kot ga potrebuje, izdihne pa več ogljikovega dioksida. Ker se ravnovesje med obema poruši, nastopijo kot posledica omotičnost ter izguba zavesti. Da pa bi preprečili vse te neveselosti, se moramo naučiti nadzorovati dihanje v vsaki situaciji, le-to pa naj bo takšno, da vdihnemo počasi skozi nos, da se nam dvigne najprej trebuh, nato rebra in nato ključnica, zrak zadržimo za nekaj sekund in izdihnemo, stisnemo trebušne mišice, da se nam pljuča izpraznijo do konca. Pravilno dihanje pa je tudi sestavni del vseh tehnik sproščanja

6.3 Wellness

Beseda je sestavljena iz besed wellbeing (dobro počutje) in fitness (telesna kondicija). Pri wellnessu gre za celovit pristop k človeku, njegovemu zdravju in počutju. Za razliko od dosedanjega, zahodnjaškega pogleda na zdravje in človeško dušo, ki naj ne bi bila povezana, temveč ločena, se pri wellnessu velika skrb posveča prav tej povezavi. Stari antični rek: Zdrav duh v zdravem telesu dobi sodoben pomen. Nikoli v zgodovini ni bil človeški rod tako zelo nepovezan s svojo dušo, s svojim duhom. Preprosto smo sprejeli sodoben način življenja, prevzeli materialistično mišljenje, za kar plačujemo davek. Življenje v stalni naglici, pomanjkanje časa zase in najbližje, stres in podobne sodobne frustracije nam onemogočajo vzpostavitev ravnovesja telesa in duše. Pri wellnessu gre za življenjsko filozofijo, ki omogoča, da smo polni energije, hkrati pa sproščeni in umirjeni. Ne obsega samo različnih masaž in aromaterapij, temveč tudi ali predvsem zdrav način prehrane, rekreacijo, nego duha in telesa. Prav v tem pa je skrivnost wellnessa, saj je povezan predvsem z našimi čutili: vohom, sluhom, dotikom, vidom, okusom. Torej, skozi naša osnovna čutila dosežemo čustva in s tem sprostitev – in v tem tiči uspeh wellnessa. Vsi dobri ponudniki gradijo predvsem na

tem; namreč prijetna masaža (dotik) z žlahtnimi eteričnimi olji (voh) ob prijetni glasbi ali šumenju vode (sluh) v nežno osvetljenih in prijetno opremljenih prostorih (vid) nam odplaknejo iz telesa vse strupe, nas pripeljejo do popolne sproščenosti, skoraj nirvane, ter nas pripravijo, da se upremo stresu in vsakdanjim nadlogam. Okus je tako ali tako zgodba zase, saj je osnova wellnessa zdrava prehrana. Na kratko: bistvo je v tem, da se počutimo bolje in da smo boljše volje. (http://www.profit-on.net/index.php?id=8&lang=sl&article_id=1061 dne 10.4.2007 ob 17.45)

6.4 Joga

Joga je najstarejši sistem človeškega razvoja, ki obsega telo, um in duha. Čeprav se današnje poučevanje joge bolj usmerja v telesni aspekt, je bistvo joge združitev s kozmosom, z univerzalno energijo, katere del smo.

Je znanost o pravilnem življenju in je namenjena vključevanju v vsakodnevno življenje. Deluje na vse vidike človeka: na fizičnega, vitalnega, mentalnega, emocionalnega, psihičnega in spiritualnega.

Beseda yoga pomeni "enost" ali "edinost" in izhaja iz sanskrske besede yuj, kar pomeni "združiti". Ta enost ali združenje je v spiritualnem smislu opisana kot povezanost individualne zavesti z univerzalno zavestjo. Na bolj praktični ravni je joga način uravnoteževanja in harmoniziranja telesa, uma in emocij. To storimo s prakticiranjem asane, pranayame, mudre, bandhe, shatkarme in meditacije. To moramo doseči, preden se lahko zgodi združenje z višjo realnostjo.

Znanost o jogi začne delovati na najzunajnejši vidik osebnosti, fizično telo, kar je za večino ljudi praktična in domača začetna točka. Kadar na tej ravni doživimo neravnotežje, organi, mišice in živci ne delujejo več v harmoniji, temveč drug drugemu nasprotno. Endokrini sistem lahko na primer postane nestalen, učinkovitost živčnega sistema pa se tako zelo zmanjša, da nastopi bolezen. Joga stremi k popolni koordinaciji različnih telesnih funkcij, da ugodno vplivajo na celotno telo. (<http://www.satyanandayoga.tara.si/kajjejoga.php> dne 9.4.2007 ob 21.05)

6.5 Masaža

Prvič je masaža omenjena v neki kitajski knjigi okrog leta 2700 pred Kristusom. »Zgodnje jutranje glajenje z dlanjo, po prespani noči, ko je kri spočita in počutje sproščeno, varuje pred prehladom, ohranja organe voljne in preprečuje manjše bolezenske težave.«

Grški zdravnik Hipokrat je pred več kot 2000 leti dejal, da drgnjenje lahko poveča vez, ki je prekratka in prav tako lahko zrahlja vez, ki je pretoga. Isti gib lahko učinkuje različno.

Med prvo svetovno vojno so z masažo skušali zdraviti tudi šoke, ki so jih izzvale eksplozije granat in živčne poškodbe. Sicer pa je prihajala vedno bolj v modo raba električnih naprav in v Veliki Britaniji je bila ročna masaža odrinjena v drugi plan. Verjeli so, da z modernimi zdravili in pripravami lahko dosežejo prav tako dobre učinke, toda izkušnje so pokazale, da imajo zdravila stranske učinke in da nič ne more nadomestiti človeških rok.

Danes je zdravilna vrednost masaže spet upoštevana. V zdravstveni negi spet dobiva upravičeno mesto kot dopolnilo k drugim zdravstvenim postopkom in kot sredstvo, ki nam pomaga ohraniti zdravje.

Kljub temu pa se za masažo večina ljudi odloči šele, ko jih začne nekaj boleti, torej, ko je hrbet preveč napet, kadar jih muči neznosen glavobol, ki se širi iz zatilja proti vrhu glave, ali kadar imajo hude bolečine v mišicah. Pa bi si lahko ravno masažo privoščili pogosteje in kar tako, brez vzroka, enostavno samo zase in za naše počutje.

Če ne potrebujete medicinske masaže, je najlepše, če vas masira partner. Pri tem ne boste uživali samo vi, dobrodejno, sproščujoče delovanje bo čutil v rokah tudi tisti, ki vas masira. Poleg tega pa se lahko pri masiranju tudi izmenjavate.

Vrste masaž:

- klasična masaža,
- masaža dojenčka,
- limfna drenaža,
- kitajska masaža,
- shiatsu masaža,
- masaža stopal - refleksna masaža,

- tajska masaža.

Kaj povzroči masaža?

- segreva in sprošča napete mišice,
- razteza vezivno tkivo sklepov,
- spodbuja pretakanje mezge,
- pripomore k boljšemu dihanju,
- povečuje izločanje odpadnih in strupenih snovi iz telesa,
- prek živčnih prog deluje na notranje organe in regulira njihovo delovanje,
- trenira vlakna vezivnega tkiva in pripomore k prožnosti kože.

(http://med.over.net/notranja_lepota/masaza.php dne 9.4.2007 ob 21.13 ter <http://www.masaze.si/index.php?id=35&lang=sl> dne 9.4.2007 ob 21.10)

6.6 Dopolnilne oblike zdravljenja

Številne priljubljene komplementarne terapije temeljijo na prastarih dognanjih in izkušnjah. V povezavi z zdravili, ki jih pridobivajo iz različnih zelišč, spodbujajo zmožnost telesa za samozdravljenje. Najbolj razširjene med njimi so homeopatija, refleksologija ter akupresura, ki imajo po celem svetu ogromno zagovornikov. Vendar pa se zaradi njihove zahtevnosti ni priporočljivo samostojno lotevati kaj več kot zgolj osnovnih postopkov za samopomoč brez predhodnega posvetovanja z izkušenim terapevtom.

»Pri odpravi stresnih posledic moramo spremeniti način in stil življenja. Če želimo postati stabilna osebnost, brez napetosti, strahu in vseh telesnih posledic, moramo pogledati v svojo notranjost, poiskati svoj notranji mir in prehoditi določeno pot vase.« (Kožar, 1995, str. 18)

7 STRES V PODJETJIH

Delovanje podjetij in s tem delovna mesta so se v primerjavi s predhodnimi desetletji bistveno spremenila. Delovna mesta so se spremenila zaradi globalne ekonomije, tehnologije, prerazporeditve moči in novosti v podjetjih. V času vseh sprememb je beseda stres postala sinonim zaposlenih. Vedno pa je stres obravnavan kot negativna izkušnja.

Zato bomo v nadaljevanju naloge posvetili nekaj strani stresu na delovnem mestu. Predstavili bomo stresorje, ki vplivajo na zaposlene, kako se jim lahko sami izognejo oziroma čim bolj zmanjšajo njihov vpliv nanje. Opisali bomo tudi, kakšne pristope lahko uberejo podjetja, da bi svojim zaposlenim omogočila čim manj stresno delo.

Nekateri poklici so že po naravi bolj stresni od drugih in tudi delovna mesta v podjetjih so različno stresna. Vsako delovno mesto znotraj hierarhije podjetja ima svoj stresni dejavnik.

7.1 Stres na delovnem mestu

Stresu, njegovim posledicam in preprečevanju posledic se v naših podjetjih ne posveča veliko pozornosti. Res je, da se o njem veliko govori, pa še to samo v določenih poklicih. Stres ni karakteristika samo menedžerskega dela, ampak je povezan z vsemi deli oz. delovnimi situacijami. Je neizogiben del modernega življenja. Ostra konkurenca, prestrukturiranje podjetij, reorganizacija proizvodnje in menedžmenta, stalne spremembe v tehnologiji, potrebnih znanjih, veščinah in pogojih dela, grožnja ukinjanja delovnih mest in odpuščanja, ter druge lastnosti sodobnega dela in poslovanja vzpodbujajo stres in nikomur ne prizanesejo. Stres je vsaka situacija, ki izzove posebne fizične in psihične reakcije.

Stres je telesni in čustveni odgovor na zahteve, omejitve ali priložnosti.

V nadaljevanju bomo opisali vrste stresorjev na delovnem mestu, ki jih delimo na:

- individualne stresorje,
- skupinske stresorje,
- organizacijske stresorje. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str. 901)

7.1.1 Individualni stresorji

Ti izhajajo iz posameznika in so vezani na delo, ki ga posameznik opravlja, na vlogo, ki jo ima v organizaciji in na kariero v organizaciji in so vezani na:

- delo, ki ga posameznik opravlja,
- vlogo, ki jo ima posameznik v organizaciji,
- poklicno pot v organizaciji.

7.1.1.1 Stresorji, ki so povezani s posameznikovim delom

Določeni poklici so bistveno bolj izpostavljeni stresu kot drugi: menedžer, pilot, medicinska sestra, kirurg, zdravnik, socialni delavci. Različni poklici, ki so potrebni pri delu z bolj ali manj prizadetimi osebami, delo z zaporniki, delo terapevtov, učiteljev, vodij.

Vir stresa so lahko za zaposlenega tudi zahteve delovnega mesta, ki jih prinaša neuskklajenost zahtev delovnega mesta. Neuskklajenost med zahtevami dela in individualnimi sposobnostmi zaposlenega kot posledica nekakovostnega kadrovanja in nepravilne razporeditve na delovno mesto lahko predstavlja prevelik napor za zaposlenega in s tem trajni vir stresa. Prav tako so lahko tudi premajhne ali prevelike zahteve, ki so prenizke oziroma previsoke glede na individualne sposobnosti zaposlenega, zelo frustrirajoče, kar slabo vpliva na zaposlenega.

Najpogostejši stresor na delovnem mestu je prav gotovo časovna omejenost pri izvajanju delovnih nalog. Pri tem lahko predvidimo kratke roke za izvedbo dela ter opravljanje več nalog hkrati. Pri tem sta količina dela ter časovna omejenost v neposredni povezavi.

Tudi delovna preobremenjenost lahko predstavlja vir stresa. Običajno govorimo o količinski in kakovostni delovni preobremenjenosti. Količinska delovna preobremenjenost pomeni preveliko količino dela oziroma preveliko število delovnih nalog, ki jih je potrebno opraviti v prekratnem času. zmogljivostmi. Tudi premajhna obremenjenost ali zahtevnost dela je lahko izvor stresa. Eden od pomembnih načinov odpravljanja stresa v organizacijah je določitev optimalne delovne obremenitve, ki je povezana z visoko motivacijo, z večjo angažiranostjo, z izrabo vseh človeških potencialov, z visoko kvalitetnim delom in z zadovoljstvom pri delu.

Kakovostna delovna preobremenjenost pa pomeni pomanjkanje posameznikovih sposobnosti in veščin za opravljanje delovnih nalog. Sem sodi tudi možnost, da je stopnja delovnih zahtev zastavljena previsoko. Kakovostna delovna preobremenjenost se v praksi pojavlja kot posledica neuskkljenosti zahtev dela in individualnih sposobnosti.

Zelo pomemben stresor so tudi fizikalni delovni pogoji. Pogosto jih imenujemo tudi stresorji okolja ali stresorji fizične okolice. V to skupino sodijo hrup, temperatura, slaba oziroma neprimerna osvetlitev, zavedanje nevarnosti delovne nesreče s smrtnim izidom in poklicnih obolenj, kot so razne deformacije telesa. Po raziskavah v Ameriki vsako leto v delovnih nesrečah umre v industrijski panogi do 14.000 delavcev (skoraj 55 na dan oziroma 7 vsako delovno uro), več kot 100.000 delavcev pa je trajno onesposobljenih za delo. Vse to kaže na dejstvo, da slabi in nevarni delovni pogoji zelo stresno delujejo na zaposlene.

Odgovornost za podrejene ljudi je posebno močan stresor. Ker gre v tem primeru za odgovornost do ljudi, je le-ta še toliko večja, kar je za nekatere ljudi zelo težko breme. Pri tem pa se moramo zavedati, da različne vrste in stopnje odgovornosti različno delujejo kot stresorji. Raziskave so pokazale, da ljudje z večjo odgovornostjo do ljudi, več kadijo, imajo povečano stopnjo holesterola, imajo visok krvni pritisk, za razliko od tistih, ki imajo večjo odgovornost za stvari. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str. 903)

7.1.1.2 Stresorji, ki so povezani s posameznikovo vlogo v organizaciji

Z vlogo v organizaciji mislimo na pričakovani način obnašanja in delovanja človeka, zaposlenega na točno določenem mestu. Ker pa vsaka vloga v podjetju predstavlja določene zahteve, je lahko le-ta včasih stresna.

Najpogostejša stresorja, povezana z vlogo posameznika v organizaciji, sta:

- konfliktnost vlog,
- nejasnost oziroma dvoumnost vlog,
- premajhna izkoriščenost posameznika,

- delovna preobremenjenost.

Konflikti vlog se pojavijo tedaj, ko nekdo opravlja različne vloge, ki zahtevajo različne pristope. Primer: menedžer je istočasno v vlogi nadrejenega in podrejenega. Če se njegov stil vodenja zelo razlikuje od stila vodenja njegovega nadrejenega, je takšno delo zelo stresno. Tudi različni interpersonalni problemi so lahko izvor številnih stresov, ki se izraža v:

- delu z dvema ali več skupinami, ki pričakujejo različne rezultate,
- konfliktnih zahtevah na delu,
- nepoznavanju ali nejasni odgovornosti,
- opravljanju nalog, za katere oseba meni, da bi jih bilo treba narediti drugače,
- nedoločeni avtoriteti, ki jo določena vloga ima.

Nejasnost vlog je rezultat nejasnih ali nedorečenih zahtev ali nerazumevanja pristojnosti, obveznosti in odgovornosti, ki so značilni za določeno vlogo in se kažejo v tem, da posameznik:

- ne ve, kaj bi moral narediti, da bi delo dobro opravil,
- ni vedno siguren, kaj se od njega pričakuje,
- opravlja delo, za katerega se vedno težko dobi potrebne informacije, vire ali materiale,
- ima občutek nezmožnosti za opravljanje določene naloge.

Premajhna izkoriščenost posameznika se kaže v tem, da:

- opravlja delo, ki bi ga lahko opravil nekdo z nižjo stopnjo izobrazbe,
- opravlja ponavljajoče-dolgočasno delo,
- opravlja naloge, ki niso nujne ali potrebne.

Delovna preobremenjenost se izraža v:

- stalnih časovnih pritiskih,
- visoki intenzivnosti dela, da bi se dosegli cilji ali roki.

<http://www.delavska-participacija.com/html/stres.html>, dne 6.6.2007 ob 20.25

7.1.1.3 Stresorji, ki so povezani s posameznikovim razvojem kariere

Posamezne stopnje razvoja kariere prinašajo s sabo različne stresorje za posameznika. Vsako napredovanje ali pa zamenjava delovnega mesta pomenita za posameznika tudi potencialno stresno situacijo in napetost, ki se pri ljudeh kaže povsem raznoliko. Če je zaposleni povišan po zaslugah, ki mu pripadajo, če bo z novim delovnim mestom zadovoljen in tako pozitivno motiviran za nadaljnje delovanje, povišanje po hierarhični lestvici ne predstavlja težave. Le-te pa lahko nastopijo v drugačnih okoliščinah.

Tudi previsoko napredovanje predstavlja enega izmed stresorjev, povezanih z razvojem kariere. Pri tem je zaposleni glede na svoje dosežke in uspeh povišan na delovno mesto, ki je nad njegovimi sposobnostmi. Kot posledica takšne napačne odločitve bo ta zaposleni iz uspešnega strokovnjaka postal neuspešen in zafrustriran manager z vsemi posledicami stresne situacije.

Še močnejši stresor kot je previsoko napredovanje pa predstavlja prenizko napredovanje. Tu gre predvsem za ljudi z visokim potencialom in ambicijami, saj je možnost napredovanja omejena zaradi pomanjkanja delovnih mest na višjih položajih. To je še posebej stresen dejavnik za zaposlene na višjih položajih v podjetju. Višji kot je njihov položaj v podjetju, manjše možnosti imajo za nadaljnje napredovanje, saj je prostora v konici podjetja običajno zelo malo. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str.905, 906)

Za veliko število zaposlenih predstavlja vir stresa tudi delo na delovnem mestu, ki mu ne ponuja možnosti realizacije osebnih ambicij in načrtovane kariere.

Stres, ki je pogojen s strahom pred izgubo zaposlitve, pesti marsikaterega zaposlenega v sedanjem spreminjajočem se okolju. Trenutno je ta oblika stresa najhujša zaradi vedno večje brezposelnosti.

7.1.2 Skupinski stresorji

Skupinske stresorje pogosto imenujemo tudi interpersonalni stresorji, ker jih na splošno povezujemo z medčloveškimi odnosi, iz katerih tudi izvirajo.

7.1.2.1 Stesorji, ki izvirajo iz same skupine zaposlenih

Skupinsko delo je zelo pomemben dejavnik pri doseganju velike delovne uspešnosti in predstavlja za posameznika dokaz socialne podpore. Vendar pa imajo skupine tudi slabosti, ker temeljijo na medsebojnem delovanju svojih članov, zato je prisotnost medsebojnih konfliktov neizbežna. Ti konflikti so lahko za posameznika močni stresorji.

7.1.2.2 Stesorji, ki izvirajo iz slabih medčloveških odnosov

Slabi odnosi s svojim nadrejenim, sodelavci ter ostalimi, ki so zaposleni v organizaciji, so zelo pomemben stresor v podjetjih. Pogosto je pritisk, ki ga v takšnih situacijah doživljajo ljudje na delovnih mestih, tako velik, da jim enostavno ne preostane drugega, kot da sprejmejo tudi slabše delo, samo da bi se umaknili iz takšnih stresnih in napetih situacij in dosegli svoj notranji mir.

7.1.2.3 Stesorji, ki izvirajo iz pomanjkanja socialne podpore

Tudi pomanjkanje socialne podpore je lahko vir stresa. Ko posameznik čuti v svoji skupini naklonjenost in podporo, je dodatno motiviran, če pa posameznik ni deležen socialne podpore v svoji skupini, mu primanjkuje izziva in povečuje stres. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str. 906)

7.1.3 Organizacijski stresorji

Veliko stresorjev izvira iz organizacijske ravni. Tudi individualni in skupinski stresorji sodijo po svoji naravi med organizacijske stresorje, saj so njihovi vzroki v delovanju organizacije. Vendar pa je njihov vpliv omejen na raven posameznika ali skupine ljudi. V kategorijo organizacijskih stresorjev zato sodijo tisti stresorji, katerih delovanje izvira iz osnovne karakteristike organizacije in njenega delovanja ter zajemajo veliko širšo raven ter delujejo podobno na večino zaposlenih v podjetju. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str. 907)

7.1.3.1 Stresorji, ki izvirajo iz organizacijske strukture

Danes se organizacijski strukturi posveča veliko pozornosti in raziskav. Nekatere raziskave potrjujejo teoretična izhodišča, da zaposleni čutijo najmanj stresa in dosegajo največje zadovoljstvo pri delu v nebirokratskih in nehierarhično urejenih podjetjih. Tako dosegajo veliko boljše rezultate od zaposlenih v srednjih oziroma visokih organizacijskih strukturah. Tudi karakteristike organizacijske strukture, kot so centralizacija, standardizacija, formalizacija in druge, lahko predstavljajo stresor v obliki ovire. To velja predvsem za zelo ustvarjalne in strokovne ljudi.

7.1.3.2 Oblika dela kot stresor

Oblika dela je element organizacijske strukture, kjer se prepletata organizacijsko in individualno delovanje. Že pri samem procesu oblikovanja delovnega mesta se lahko razvije visok motivacijski ali pa stresni potencial. Preveč natančen pristop k oblikovanju delovnega mesta je zaradi orientiranosti na zelo majhen del posameznikovih sposobnosti pokazal negativne posledice v odtujevanju, apatiji in frustriranosti zaposlenih ter veliki odsotnosti z dela.

7.1.3.3 Način vodenja kot stresor

V današnjem času je način vodenja eden izmed najpogostejših stresorjev za zaposlene. Z načinom vodenja mislimo predvsem na odnos nadrejenih do svojih podrejenih. Pri tem stopnja ravni ni pomembna. Za večino ljudi, ki imajo potrebo po sodelovanju, izražanju lastnih sposobnosti in znanja, je avtorski stil vodenja zelo močan stresor. Iz tega lahko predvidevamo, da je vodja, ki ne daje podpore in ne kaže zanimanja za svoje podrejene, sam izvor stresa za zaposlene pod njegovim vodstvom.

7.1.3.4 Sodelovanje oziroma nesodelovanje pri odločanju kot stresor

Sodelovanje pri odločanju je vir stresa predvsem za managerje. Največkrat gre za nekonstruktivno odločanje, ki zahteva veliko časa, pri čemer si soudeleženci podajajo nasprotna mišljenja in stališča ter si tako »mečejo polena pod noge«.

K razvoju stresa pa lahko pripomore tudi nesodelovanje pri odločanju. Ta stresor se nanaša na obseg vključevanja mišljenj, znanj in idej zaposlenih v proces odločanja o delu in pomembnih problemih. Nesodelovanje pri procesu odločanja o pomembnih stvareh predstavlja nezmožnost podaje lastnega mnenja te osebe in s tem morebitnega vplivanja na odločitev. To predstavlja močan vir stresa predvsem za strokovnjake, samosvoje in ustvarjalne ljudi.

7.1.3.5 Organizacijska kultura in klima kot stresor

Organizacijska kultura in delovna klima v podjetju lahko za zaposlene predstavljata oviro pri individualnem delovanju in s tem vir stresa. Birokratska kultura, ki po eni strani nenehno vsiljuje pravila in postopke delovanja, po drugi strani pa zanemarja ljudi, njihove potencialne in potrebe, deluje stresno predvsem na ljudi z večjimi sposobnostmi. Sestavni del takšne kulture je posledično tudi nezaupljivo ozračje in slabi odnosi med sodelavci. Vse to stresnost samo še stopnjuje.

7.1.3.6 Slabo kadrovanje kot stresor

Slabo kadrovanje je potencialni stresor v podjetju. Neprofesionalna selekcija, slab raspored ljudi, neuskkljenost zahtev dela in individualnih sposobnosti, slaba politika in sistem spremljanja uspešnosti, neprimerno motiviranje in nagrajevanje zaposlenih, nejasni kriteriji in načini napredovanja zaposlenih ter še mnogo drugih dejavnikov so zelo učinkoviti stresorji. Izboljšanje kakovosti kadrovanja na vseh področjih v podjetju je eden izmed najboljših načinov delovanja podjetja proti vplivom stresa. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str.907, 908)

Med pogoste stresorje v podjetju lahko poleg zgoraj naštetih zapišemo še pomanjkljivo komunikacijo in pomanjkanje informacij ter samo organizacijsko politiko.

7.2 Vzroki za stres na delovnem mestu

Na splošno si ljudje, ki prenesejo veliko stresa, izberejo stresne poklice. Če je človek v svojem poklicu občasno preobremenjen s stresom, se zmanjša prilagodljivost organizma, zato se lahko uveljavijo tudi takšni stresni dejavniki, ki jih je organizem doslej držal v ravnotežju. Posledica tega je bolezen.

7.2.1 Delo pod pritiskom

Večina ljudi ima delo, ki je vezano na prekratke roke, za hud stres, pod katerim opešajo tudi 15 do 20-letna dekleta in reagirajo s srčnimi in obtočilnimi težavami, z motnjami koncentracije, živčnostjo, želodčnimi motnjami, vrtoglavicami, glavoboli ipd. Dekleta pošljejo v podjetju za krajši čas v terme, vendar pa bi jih bilo bolje poučiti, kako naj obvladajo stres. (povz. po Lindemann, 1982, str. 36)

7.2.2 Prepletanje vlog

Nekateri delajo hkrati v vlogi managerja in delavca. Možnost za stres se poveča predvsem takrat, ko sta ti dve vlogi ločeni, obe pa potrebujejo pozornost. Ta težava je običajna pri ljudeh, ki so napredovali na delovnem področju, ne morejo pa prekiniti s preteklostjo.

7.2.3 Načini komuniciranja

Način, kako se drugi obnašajo do nas in obratno, ima lahko tako pozitivne kot negativne stresne posledice. Oblastniški pristop lahko bodisi izsili popustljivost in ustrežljivost, saj se podrejeni kljub vsemu počuti varnega, bodisi sproži odpor, saj prejemnika prizadene, ker nima pravice do besede. Pokroviteljski stil vodenja lahko predvsem mladim in občutljivim ljudem daje občutek zaščite, vendar le malo pripomore k spodbujanju samostojnega mišljenja. Popustljivost vodilnih lahko omogoča podrejenim, da sami rešujejo težave in prevzemajo odgovornost. Demokratični slog vodenja zagotavlja dvostransko izmenjavo mnenj, k čemur pa sodita tudi ostro nasprotovanje in zavzemanje za skrajnosti.

7.2.4 Stiki z drugimi

Stike z drugimi je v večini delovnih okolij mogoče razvrstiti na stike z nadrejenimi, podrejenimi in sebi enakimi. V odnosih na vsaki izmed ravni se lahko pojavijo motnje, na primer zaradi napačne informiranosti, nezadovoljstva s hierarhijo ali celo zaradi ljubezenskih zapletov. Dobri medsebojni odnosi so temeljnega pomena za dobre odnose, vendar je občasno potrebno tudi upoštevati zanje značilne omejitve:

- družbene in kulturne razlike (obleka, jezik, vrednote, narodna pripadnost, spol, starost),
- sprejemnik ne sprejema informacije (je prezaposlen, preutrujen ali pa je ne zna pravilno ovrednotiti in ima težave z razumevanjem),
- sprejemnikov odklonilni odnos (lahko da ima od prej slabe izkušnje, zato ne zaupa viru, zavrača avtoriteto ali pa ima občutek, da se informator postavlja v vlogo razsodnika),
- protislovna sporočila (neusklajeno vodstvo podjetja, različni ljudje govorijo različne stvari, prihaja do širjenja govoric). (povz. po Battison, 1999, str. 42)

7.3 Vloga podjetij pri odpravljanju stresa

V današnjem času se morajo podjetja ukvarjati s preventivnim odpravljanjem stresa, kar je dobro za uspešnost celotnega podjetja. Preventivno odpravljanje stresa v organizaciji je niz načel, ki omogočajo razvoj individualnega in organizacijskega zdravja ter hkrati preprečujejo razvoj stresa.

Preventivno odpravljanje stresa temelji na naslednjih načelih:

- individualno in organizacijsko zdravje sta medsebojno odvisna,
- management je odgovoren za individualno in organizacijsko zdravje,
- individualne in organizacijske ovire in stresne situacije so neizbežne stalnice,
- vsaka organizacija in vsak posameznik drugače reagira na stres. (povz. po Bahtijarevič Šiber, 1999, str. 923)

Strategije in metode za odpravljanje stresa in njegovih negativnih posledic delimo na:

- individualne,
- organizacijske.

Individualna skupina je usmerjena v individualne težave in s tem v posameznika, da izboljša svoje odzivanje na stresne pogoje. Organizacijska skupina pa je usmerjena v podjetje in s tem na spreminjanje tistih okoliščin, ki povzročajo stres oziroma se posvečajo zmanjševanju prisotnosti stresa na delovnih mestih. Za to so največkrat zadolžene kadrovske službe v podjetjih.

Pomen vsakršnega načrtovanja odpravljanja stresa je pomoč pri soočanju s stresom in odpravljanje vseh okoliščin dela, ki povzročajo stresne odzive pri zaposlenih. Pri tem jih motivira dejstvo, da so zaposleni, ki doživljajo manj stresa, bolj uspešni pri svojem delu.

7.3.1 Individualne metode odpravljanja stresa

Podjetje ima za odpravljanje vplivov stresa na individualnem nivoju v osnovi na razpolago naslednja dva programa:

- program pomoči zaposlenim,
- programi izobraževanja za obvladovanje stresa.

Tako prvi kot drugi program sta načrtovana. Podjetja ju lahko izvajajo s pomočjo internih strokovnjakov ali pa ob koordinaciji in vodenju zunanjih ustanov.

Podjetja lahko svojim zaposlenim pri odpravljanju stresa pomagajo tudi:

- z analizo in oceno stresa z namenom določiti faktorje stresa v podjetju,
- s programi za dvigovanje fizične in psihične kondicije zaposlenih ter zdravja,
- z izboljšanjem pogojev dela,
- z menjavo dela oziroma ustreznim razporejanjem delavca na njemu ustrežnejše delo,
- z omogočanjem večjega občutka kontrole nad lastno situacijo,
- s programi izobraževanja,

- z informiranjem zaposlenih,
- s programi individualne pomoči: svetovanja, psihoterapije za reševanje problemov izzvanih s stresom, angažiranje zunanjih institucij za reševanje takšnih problemov in strokovnjakov,
- s programi usposabljanja za obvladovanje stresa (trening sproščanja, veščine komuniciranja, reševanje problemov, odločanje, treningi meditacije).

(<http://www.delavska-participacija.com/html/stres.html>, dne 6.6.2007 ob 20.41)

Tu smo našteali le nekaj najpogostejših pristopov pri odpravljanju stresa, ki so usmerjeni na individualne težave.

7.3.2 Organizacijske metode odpravljanja stresa

Organizacijske metode odpravljanja stresa so usmerjene na odpravljanje izvorov stresa oziroma stresorjev v podjetju. Izvajajo se za vse zaposlene enako. Tudi pri teh metodah ima podjetje na razpolago že preverjene programe za odpravljanje stresa.

Ti programi pa zajemajo organizacijske spremembe pogojev in procesov dela, kot so:

- spremembe organizacijske strukture od formalizma, centralizacije, hierarhije, k večji decentralizaciji,
- ocena tveganja delovnega mesta, izboljšanje pogojev dela ter odpravljanje vseh dejavnikov, ki povečujejo število nesreč pri delu,
- določitev vlog,
- spremembe v stilu vodenja,
- participacija pri odločanju,
- spremembe v organizacijski klimi, od birokratske h kreativni kulturi,
- timsko delo
- razvoj kariere pomeni obstoj možnosti za individualen razvoj, pomeni zadovoljevanje profesionalnih aspiracij, stalno izpopolnjevanje in prevzemanje kompleksnih nalog,
- komunikacija, posebej med vodjem in sodelavci,
- sistem kontrole mora biti takšen, da razvija samokontrolo doseganja ciljev in želenih rezultatov,
- stalno učenje in razvoj sta najuspešnejši metodi odpravljanja stresa.

(<http://www.delavska-participacija.com/html/stres.html>, dne 6.6.2007 ob 20.45)

Tudi tu smo našli le nekaj najpogostejših sprememb, ki jih zahteva organizacijski program pri odpravljanju stresa.

Da pa bi podjetje doseglo s temi spremembami maksimalen učinek, mora izpolnjevati še nekaj predpogojev, in sicer:

- podpora najvišjega vodstva,
- podpora in sodelovanje sindikata in sveta delavcev,
- stalna naloga, ki spremlja pojav in ne samo enkratna akcija za obvladovanje stresa,
- široko in kontinuirano vključevanje zaposlenih skozi ves proces,
- jasno postavljeni cilji,
- zaposlenim je potrebno zagotoviti samoiniciativno in svobodno sodelovanje v programu brez pritiska in prisile.

Za uspešnost tovrstnega ukrepanja pa mora kadrovska služba izvajati še naslednje naloge:

- Izdelava analiz in ocenjevanje stresa.
- Priprava programa za odpravo stresorjev.
- Aktivnosti za zmanjševanje stresa: (spremembe v organizacijski strukturi, spremembe v stilu vodenja, uvajanje participacije, informiranje zaposlenih, oblikovanje delovnih mest, usklajevanje zahtev dela in posameznikovih zmožnosti)
- Sistematično raziskovati organizacijsko klimo: (določiti izzive, pripraviti ukrepe, izvajati ukrepe ob sodelovanju najvišjega vodstva, sveta delavcev in sindikata)
- Izdelava metod in orodij za delo in aktivno delovanje pri: (izboru novih sodelavcev, razporejanju že zaposlenih, ugotavljanju uspešnosti zaposlenih, razvoju zaposlenih, usposabljanju zaposlenih, motivaciji zaposlenih, svetovanju zaposlenim, kakovosti dela in privatnega življenja zaposlenih).

Vendar pa tudi to še ni vse za popolno uspešnost pri odpravi stresa. Sedaj so na vrsti še posamezni zaposleni, ki morajo izvajati določene aktivnosti, da bodo povečali svojo psihično in fizično učinkovitost pri delu. Najbolj uspešni pri tem bodo, če:

- izogibanje nerealnih rokov,

- izbira primernega tempa dela,
- izbira najbolj učinkovitega delovnega obdobja znotraj krivulje dela za najpomembnejše naloge,
- planiranje delovnega dne,
- postavljanje prioritet,
- naučiti se relaksirati in meditirati,
- osvojiti zdrave navade,
- pridružiti se programu za zmanjšanje stresa. (<http://www.delavska-participacija.com/html/stres.html>, dne 6.6.2007 ob 20.53)

7.4 Nasveti za premagovanje stresa na delovnem mestu

Powell (1997, str. 82-96) nam je kratko in jedrnato nanizal nekaj nasvetov za premagovanje stresa na delovnem mestu. Med nasveti posebej poudarja:

- samozavestnost, saj to človek potrebuje za jasno izražanje svojih čustev, potreb, želja in misli,
- sprejemanje kritike, ki je včasih neprijetna, vendar je nujna za osebnostni razvoj,
- izražanje čustev, saj so ljudje, ki neradi kažejo čustva, bolj podvrženi stresu in napetosti,
- naučiti se reči NE, saj ljudje, ki ne znajo reči besede NE, večino časa svojega življenja porabijo za usluge drugim, česar ne marajo,
- obvladovanje jeze, saj je v pravem času lahko vodilna gonilna sila, ki človeka motivira za življenjske spremembe,
- upravljanje s časom, saj pomanjkanje časa lahko povzroča napetost in obremenjuje odnose,
- načrtovanje ciljev, ker cilji dajejo življenju smer, boljšo motivacijo in večjo uspešnost.

8 SLOVENSKA VOJSKA

Slovenci imamo vojaško tradicijo, na katero smo ponosni, lastno vojsko v samostojni državi pa komaj šestnajst let. V tem kratkem času smo iz naborniške vojske, dopolnjene z obvezno rezervno sestavo, prešli v poklicno vojsko, ki jo dopolnjujemo s pogodbeno rezervo. Naši načrti za prihodnost so jasni. Slovenska vojska bo do leta 2010 poklicna in profesionalna vojska, ki bo štela približno 14.000 pripadnikov: 8.500 zaposlenih, 5.500 pogodbenih rezervistov in strateško rezervo.

Slovenska vojska postaja velik kolektiv, v katerem je vsak posameznik ključen za učinkovito delovanje celote. Naš cilj so vrhunsko usposobljeni, dobro izurjeni in motivirani pripadniki, ki v svojem delu najdejo poklicni izziv in osebno zadovoljstvo. Vsak dober vojak prispeva k ustvarjanju močnega kolektivnega duha, ki je tudi temeljna vrednota Slovenske vojske. Zaradi doslednosti, vztrajnosti, požrtvovalnosti in dobrega vojaškega znanja enakovredno sodelujemo z najrazvitejšimi vojskami v mednarodnih enotah. Med partnericami v zavezništvu smo prepoznavni po preudarnosti in poštenosti. (www.slovenskavojska.si dne 9.6.2007 ob 12.12)

8.1 Naloge slovenske vojske

Namen obrambnega sistema in s tem Slovenske vojske je odvrčanje napada na državo ter obramba neodvisnosti, nedotakljivosti in celovitosti države ter njenih nacionalnih interesov. Zato je poslanstvo Slovenske vojske preprečevanje katerekoli vrste agresije ter ustrezen odgovor na agresijo, če do nje pride, vojaško prispevanje k mednarodnemu miru in stabilnosti ter pomoč državnim organom in javnim ustanovam pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov Slovenije.

8.2 Sestava slovenske vojske

Slovensko vojsko sestavljajo pripadniki stalne in rezervne sestave. Stalna sestava so poklicni pripadniki Slovenske vojske, rezervna sestava pa so državljani, ki sklenejo pogodbo o službi v rezervni sestavi, in vojaški obvezniki, ki so dolžni služiti v rezervni sestavi.

Tabela št. 2: Sestav Slovenske vojske

Sestav SV	število	delež
STALNA SESTAVA	7228	44,3 %
POGODBENA REZERVA	1613	9,9 %
OBVEZNA REZERVA	7489	45,8 %
skupaj	16330	

Vir: www.slovenskavojska.si

Ti podatki so za maj 2007.

8.2.1 Stalna sestava Slovenske vojske

Stalna sestava Slovenske vojske so poklicni pripadniki vojske: vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (vojaške osebe) ter civilne osebe. Civilne osebe delajo v vojski, vendar ne opravljajo vojaške službe.

Tabela št. 3: Stalna sestava Slovenske vojske

Stalna sestava SV	število	delež
ČASTNIKI	1313	18,2 %
PODČASTNIKI	1796	24,8 %
VOJAKI	2881	39,9 %
VOJAŠKI USLUŽBENCI	713	9,9 %
CIVILNE OSEBE	525	7,2 %
skupaj	7228	

Vir.: www.slovenskavojska.si

Podatki za maj 2007.

9 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

Ko sem se odločil, da bom v svoji diplomski nalogi opisoval stres v Slovenski vojski, so nas zanimali vzroki stresa v službi. Predvsem pa nas je zelo zanimalo, če se pripadniki Slovenske vojske le-teh sploh zavedajo.

Osnovni namen diplomske naloge je torej poiskati in pojasniti vzroke stresa pripadnikov Slovenske vojske ter v kolikšni meri vplivajo na njih.

V empiričnem delu diplomske naloge smo najprej izhajali iz osnovnih podatkov o anketirancu, ki so se nanašali na: starost, delovno dobo, status, spol ter stopnjo dosežene izobrazbe.

Pri izvedbi raziskave smo zaprosili za pomoč zaposlene iz 20. motoriziranega bataljona.

9.1 Razdelitev vprašalnikov

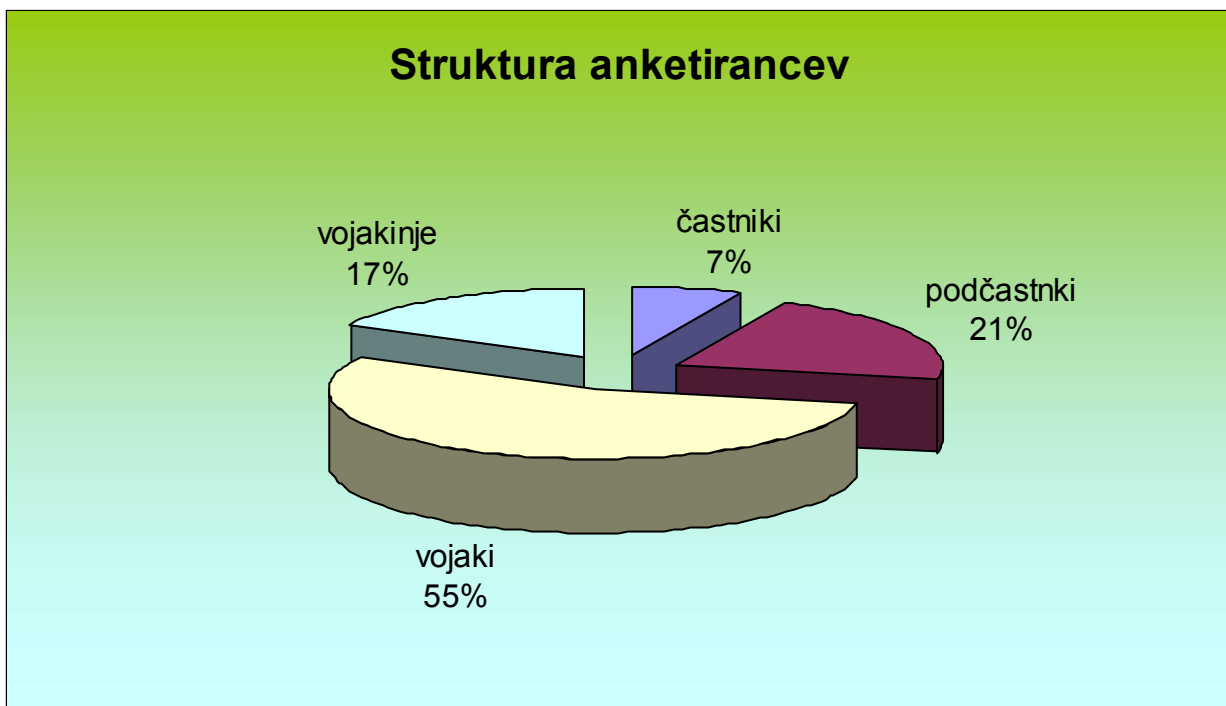
Da bi preverili zastavljene izhodiščne hipoteze, smo uporabili anketni vprašalnik, ki sem ga v skladu s cilji izdelal sam.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz štirih sklopov vprašanj. Vprašanja iz prvega sklopa so se nanašala na podatke o anketirancu, vprašanja iz preostalih treh sklopov pa na vpliv stresa po posameznih področjih.

Večina postavljenih vprašanj je bila zastavljenih zaprtega tipa. Tri vprašanja so bila zastavljena mešanega tipa.

Anketirancem so bili na voljo nabori široko oblikovanih odgovorov ali ocenjevalna lestvica.

Pri anketi je sodelovalo 178 zaposlenih, od tega je bilo anketiranih 30 vojakinj, 98 vojakov, 38 podčastnikov in 12 častnikov.



Graf št. 1: Struktura anketirancev

9.2 Predstavitev hipotez

Za potrebe empiričnega dela diplomske naloge smo si zastavili šest izhodiščnih hipotez. Tako smo v:

HIPOTEZI 1: Predvidevali, da bo stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost višja pri podčastnikih in častnikih kot pri vojaki in vojakinjah. Prav tako smo mislili, da je višja pri ženskah kot pri moških.

HIPOTEZI 2: Domnevali, da je glede na položaj, ki ga ima pripadnik Slovenske vojske več stresa pri vojaki in vojakinjah, ki so v podrejenem položaju.

HIPOTEZI 3: Predvidevali, da je glede na odgovornost več stresa doživljajo podčastniki in častniki, saj so lahko njihove odločitve tudi življenjskega pomena.

HIPOTEZI 4: Menili, da imajo vojaki med seboj boljše odnose kot njihovi nadrejeni. Predvidevali smo tudi, da imajo moški med seboj boljše odnose kot ženske med seboj.

HIPOTEZI 5: Domnevali, da čutijo več zadovoljstva v službi podčastniki in častniki in da čutijo ženske več zadovoljstva v službi kot moški.

HIPOTEZI 6: Predvidevali, da so glede na odnos dom/služba v prednosti moški.

10 OPIS VZORCA IN METODOLOGIJA RAZISKAVE

10.1 Vzorec

Vzorec je relativno majhen, tako da rezultati raziskave zajemajo le majhen del zaposlenih v Slovenski vojski in jih ne smemo posploševati. V anketirano skupino je vključenih 178 zaposlenih v Slovenski vojski, od tega 17 % vojakinj, 55 % vojakov, 21 % podčastnikov in 7 % častnikov.

Povprečna starost anketirancev je nad 30 let. Povprečna delovna doba v Slovenski vojski znaša 6,5 let. Povprečna skupna delovna doba anketirancev pa znaša 7,7 let.

10.2 Metodologija raziskave

Vsa vprašanja iz anketnega vprašalnika se nanašajo na odkrivanje vzrokov stresa v službi, razdeljena pa so na 6 področij:

- delovna preobremenjenost (v nadaljevanju DP),
- položaj (v nadaljevanju P),
- odgovornost (v nadaljevanju ODG),
- odnosi (v nadaljevanju OD),
- zadovoljstvo v službi (v nadaljevanju ZAD),
- odnos dom/sluzba (v nadaljevanju D/S).

Sam postopek zbiranja podatkov je potekal uspešno. Ankete smo razdelili med vojake, podčastnike in častnike v minometni četi 20. motoriziranega bataljona osebno in jih pri tem prosili, da jo izpolnijo iskreno in ne na podlagi svojih želja. Te vprašalnike smo dobili vrnjene takoj. Med ostale pripadnike 20. motoriziranega bataljona so vprašalnike razdelili njihovi poveljujoči, vrnjene smo jih dobili naslednji dan.

10.3 Vrednotenje rezultatov

Anketiranci so se lahko pri odgovorih na vprašanja iz drugega sklopa odločali med štirimi stopnjami stresnosti situacije. In sicer med: vedno (3 točke), pogosto (2 točki), včasih (1 točka) in nikoli (0 točk).

Na vprašanja iz tretjega sklopa so se anketiranci odločali med petimi stopnjami stresnosti situacije. In sicer: 5 (4 točke), 4 (3 točke), 3 (2 točki) in 1 (0 točk).

Pri 1., 2. in 4. vprašanju iz četrtega sklopa vprašanj smo stopnjo stresnosti situacije ocenjevali od 0 do 3 točk, pri 3., 5. in 6. vprašanju pa od 0 do 2 točk.

Poleg tega se seštevki točk točno določenih trditev nanašajo na delovno preobremenjenost, položaj, odgovornost, odnose, zadovoljstvo v službi in na odnos med domom in službo.

Tak način točkovanja nam je torej omogočil kar dvojno rešitev. Anketiranci so lahko sami z vsoto točno določenih odgovorov ugotovili vzroke stresa v službi. Za nas pa so dobljeni podatki predstavljali osnovo za ugotovitev pravilnosti hipotez.

Trditve, ki so vključene v **delovno preobremenjenost**, so v drugem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 1, 2, 3, 4 ter v tretjem sklopu vprašanj pod zaporednima številkami 1 in 4. Seštevke točk in njihov pomen pa predstavlja naslednja tabela. Če anketirana oseba doseže 9 točk, pomeni, da je zaradi preobremenjenosti v stresu in se mora čim prej razbremeniti.

Tabela št. 4: Delovna preobremenjenost

Nad 8 točk	Preobremenjenost vam povzroča stres. Ukrenite vse potrebno, da bi se razbremenili.
5–8 točk	S svojo delovno preobremenjenostjo ste na meji stresa.
Pod 5 točk	Delovna obremenjenost vam očitno ne povzroča stresa.

Trditve, ki so povezane s **položajem**, so v tretjem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 2, 3, 5, 6 in 7. Seštevke točk in njihov pomen pa predstavlja naslednja tabela. Če anketirana oseba doseže pod 5 točk, potem je položaj v službi v skladu z njegovimi pričakovanji.

Tabela št. 5: Položaj

Nad 8 točk	Vaš opis del in nalog je precej ohlapen. Odločno zaprosite za sestanek z nadrejenim in predlagajte spremembe.
5–8 točk	Vaš opis del in nalog je potreben natančnejše opredelitve.
Pod 5 točk	Vaš položaj v službi je v skladu z vašimi pričakovanji.

Trditve, ki so povezane z **odgovornostjo**, so v tretjem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 8, 9, 10, 11 in 12. Seštevek točk in njihov pomen pa predstavlja naslednja tabela. Če anketirana oseba doseže med 5 in 8 točk, pomeni, da je za njega njegovo delovno mesto preveč odgovorno.

Tabela št. 6: Odgovornost

Nad 8 točk	Odgovorno delovno mesto vam je v breme. Morda bi vam koristil pogovor s kolegi, ki imajo več izkušenj z odgovornimi zadolžitvami. Prosite za dodatno izobraževanje.
5–8 točk	Očitno imate težave s preveč odgovornim delovnim mestom.
Pod 5 točk	Odgovoren položaj vam ne povzroča težav.

Trditve, ki so povezane z **odnosi** v službi, so v tretjem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 13, 14, 15, 16 in 21 ter v četrtem sklopu vprašanj pod zaporedno številko 1. Seštevek točk in njihov pomen pa predstavlja naslednja tabela.

Tabela št. 7: Odnosi

Nad 8 točk	Vaši odnosi v službi so precej stresni. Potrudite se za njihovo izboljšanje in si zagotovite podporo sodelavcev.
5–8 točk	Odnosi s sodelavci vam morda povzročajo stres..
Pod 5 točk	Odnosi v službi vam ne povzročajo stresa.

Trditve, ki so povezane z **zadovoljstvom v službi**, so v tretjem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 17, 18 in 20 ter v četrtem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 2, 3 in 4. Seštevek točk in njihov pomen pa predstavlja naslednja tabela.

Tabela št. 8: Zadovoljstvo v službi

Nad 8 točk	Služba vam ne daje niti zadovoljstva niti občutka, da vas cenijo. Ali je to sploh prava služba za vas? Poskusite najti kakšno drugo delo, s katerim boste bolj zadovoljni.
5–8 točk	Služba vam ne daje veliko zadovoljstva.
Pod 5 točk	V svojem delu očitno uživata.

Trditve, ki so povezane z **odnosom dom/služba**, so v drugem sklopu vprašanj pod zaporednimi številkami 5 in 6, v tretjem sklopu vprašanj pod zaporedno številko 19 ter v četrtem sklopu vprašanj pod zaporednima številka 5 in 6. Seštevek točk in njihov pomen pa predstavlja naslednja tabela.

Tabela št. 9: Odnos dom/služba

Nad 8 točk	Očitno nimate jasno začrtane meje med službo in domom. Potrudite se in jo ponovno začrtajte.
5–8 točk	Služba in družinsko življenje kažeta vse znake negativnega medsebojnega vpliva.
Pod 5 točk	Odnos med službo in domom ni stresen.

11 REZULTATI RAZISKAVE

Namen raziskave je bil ugotoviti vzroke stresa v Slovenski vojski, za kar smo predstavili naše hipoteze. Zato bomo v nadaljevanju naloge te hipoteze potrdili oziroma ovrgli ter predstavili dejansko stanje.

11.1 Analiza posameznih anketiranih skupin po povprečju točk

11.1.1 Vojakinje

Legenda okrajšav za vsebinska področja:

DP – delovna preobremenjenost

P – položaj

ODG – odgovornost

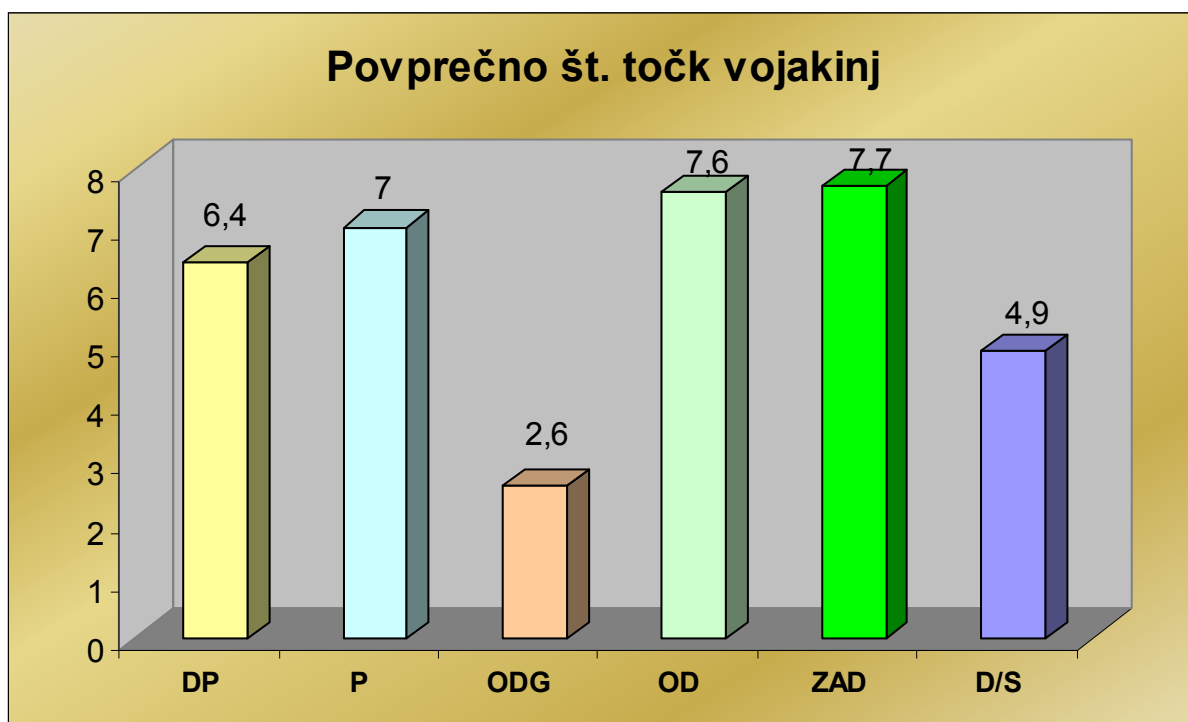
OD – odnosi

ZAD – zadovoljstvo v službi

D/S – odnos dom/služba

Tabela št. 10: Analiza vojakinj po povprečju točk

Vsebinska področja	DP	P	ODG	OD	ZAD	D/S
Št. točk	192	210	78	230	232	146
Povprečno št. točk	6,4	7,0	2,6	7,6	7,7	4,9



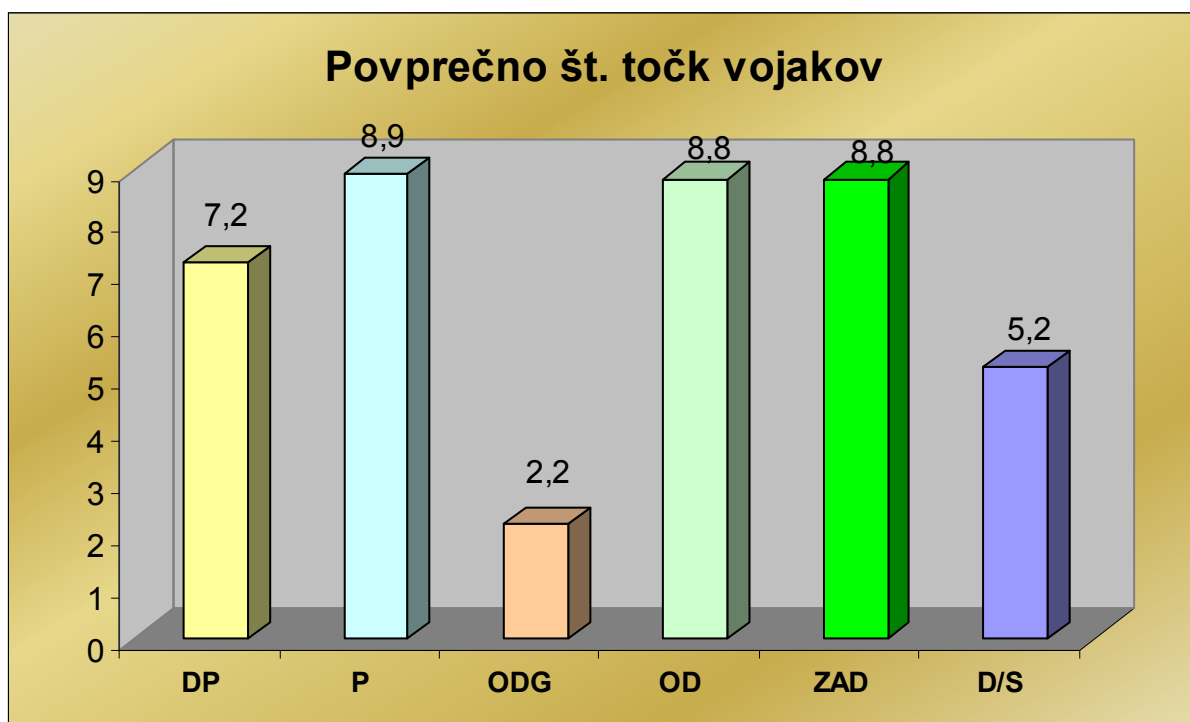
Graf št. 2: Povprečno št. točk vojakinj

Povprečno število točk, ki so ga dosegle vojakinje, je največje pri zadovoljstvu v službi. Glede na povprečje doseženega števila točk očitno gre za to, da jim služba ne uresničuje njihovih pričakovanj. Odnosi na delovnem mestu jim tudi povzročajo stres, prav tako položaj, ki ga doživljajo. Pri odnosih dom/služba, delovna preobremenjenost ter odgovornost so dosegle občutno manjše povprečje točk, kar kaže na to, da vojakinje nimajo preveč odgovornega dela ter da jim odnosi dom/služba ne povzročajo težav.

11.1.2 Vojaki

Tabela št. 11: Analiza vojakov po povprečju točk

Vsebinska področja	DP	P	ODG	OD	ZAD	D/S
Št. točk	706	880	210	862	868	508
Povprečno št. točk	7,2	8,9	2,2	8,8	8,8	5,2



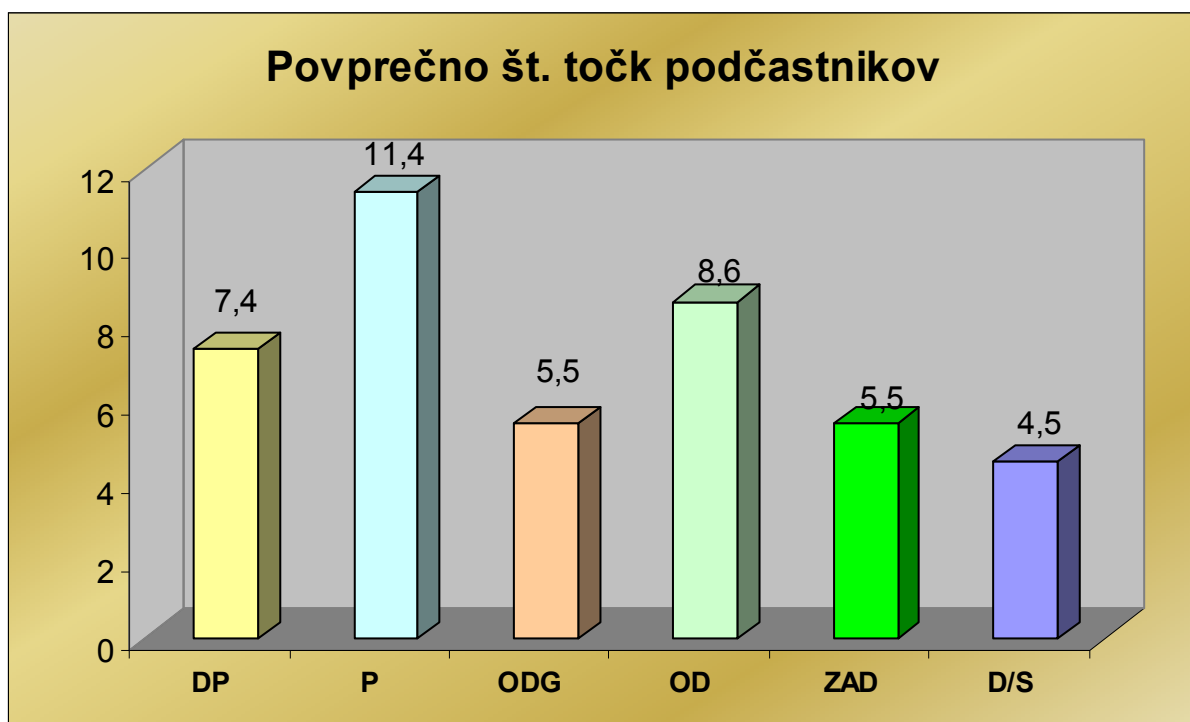
Graf št. 3: Povprečno št. točk vojakov

Povprečno število točk, ki so ga dosegli vojaki, nam kaže, da občutijo največ stresa pri položaju v službi. Očitno ne poznajo vseh zahtev in obveznosti, ki naj bi bile zapisane v opisu njihovih delovnih mest. V malo manjši meri doživljajo stres, z vidika odnosov. V službi ne doživljajo veliko zadovoljstva. Vzrok stresa je tudi delovna preobremenjenost. Odgovornost jim ne povzroča stresa.

11.1.3 Podčastniki

Tabela št. 12: Analiza podčastnikov po povprečju točk

Vsebinska področja	DP	P	ODG	OD	ZAD	D/S
Št. točk	280	434	210	328	100	82
Povprečno št. točk	7,4	11,4	5,5	8,6	5,5	4,5



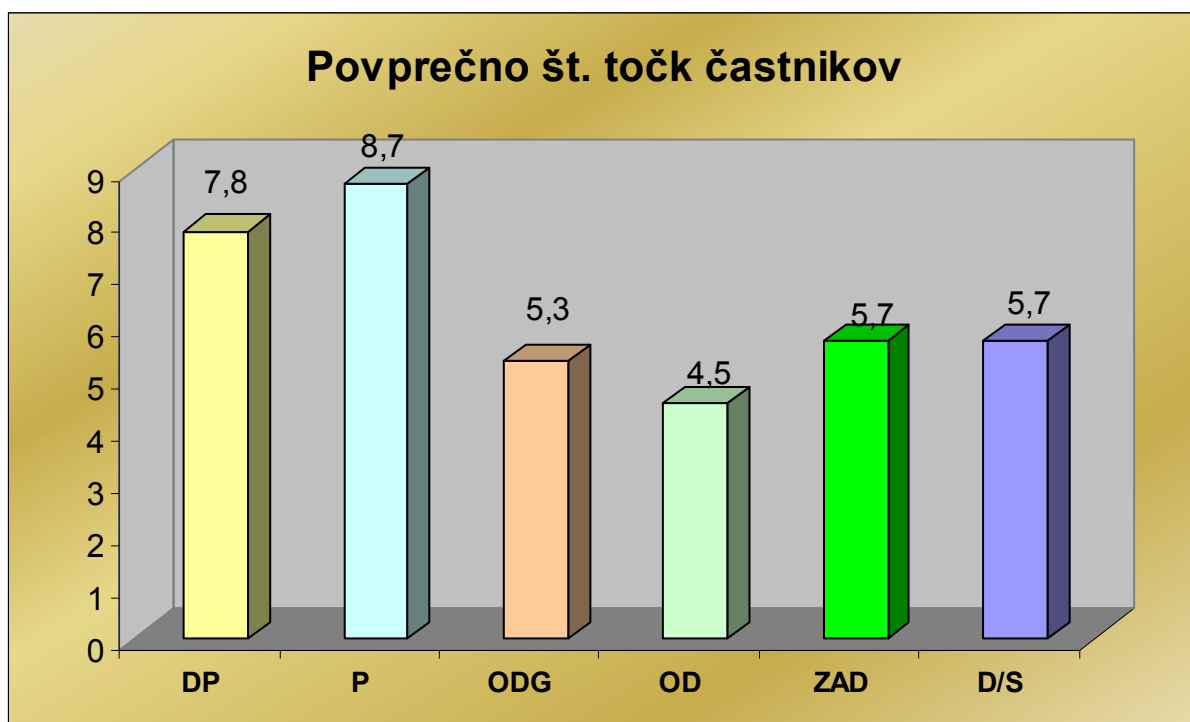
Graf št. 4: Povprečno št. točk podčastnikov

Pri podčastnikih je opazna velika razlika med področji. Glede na to, da je njihovo povprečje glede na položaj, ki ga imajo v službi (11,4 točke), kaže na to, da ne vedo točno, kaj se od njih pričakuje. Njihov opis del in nalog je precej ohlapen, zato ne vedo, kakšni so njihovi cilji. Nekateri imajo težave z odnosi s sodelavci. Najmanj povprečnih točk imajo pri odnosu dom/služba, kar kaže na to, da jim odnos med službo in domom ne povzroča stresa.

11.1.4 Častniki

Tabela št. 13: Analiza častnikov po povprečju točk

Vsebinska področja	DP	P	ODG	OD	ZAD	D/S
Št. točk	94	104	64	54	68	68
Povprečno št. točk	7,8	8,7	5,3	4,5	5,7	5,7



Graf št. 5: Povprečno št. točk častnikov

Iz dobljenih empiričnih rezultatov je razvidno, da položaj, ki ga imajo častniki najbolj stresno vpliva na njih. Prav tak opažamo, da častnikom delovna preobremenjenost povzroča stres oz. je na meji stresa. Odnosi na častnike najmanj stresno vplivajo. Preseneča nas podatek, da odgovornost, ki jo imajo častniki pri svojem delu, ne povzroča večjega stresa.

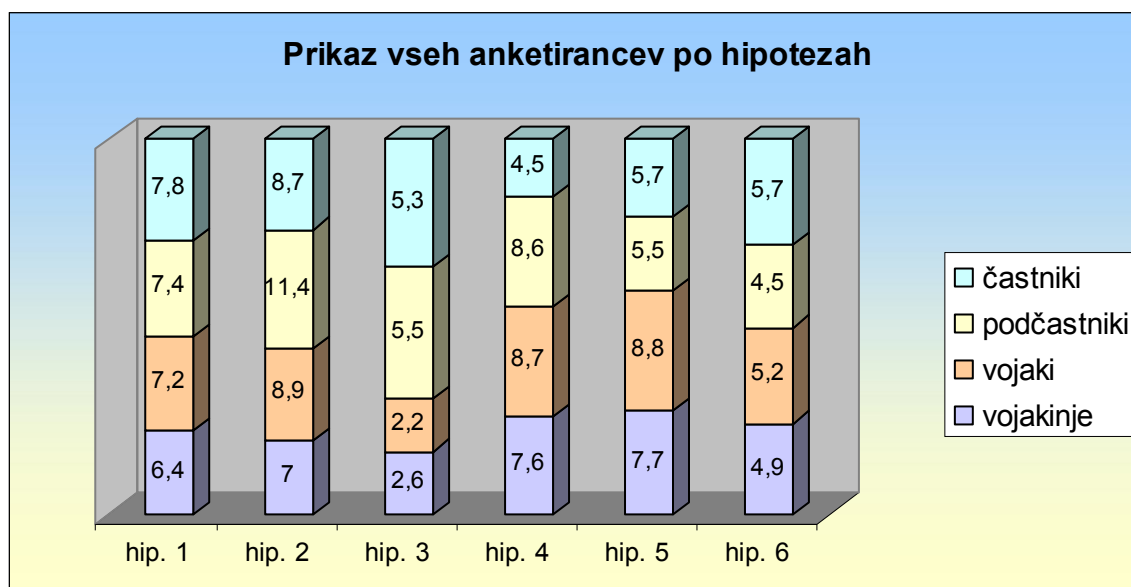
11.2 Preverjanje zastavljenih izhodiščnih hipotez

Hipoteze so opisane v poglavju 9.2 na strani 50. Glede na dobljene empirične podatke pa ugotavljamo, naslednje:

Tabela št. 14: Analiza vseh anketirancev po hipotezah

	Hip. 1	Hip. 2	Hip. 3	Hip. 4	Hip. 5	Hip. 6
Vojakinje	6,4	7,0	2,6	7,6	7,7	4,9
Vojaki	7,2	8,9	2,2	8,8	8,8	5,2
Podčastniki	7,4	11,4	5,5	8,6	5,5	4,5
Častniki	7,8	8,7	5,3	4,5	5,7	5,7

Pri hipotezi 1 so dosegli največje število točk častniki, kar pomeni, da so bolj obremenjeni z delom kot podčastniki, vojaki in vojakinje. Glede na položaj, ki ga imajo podčastniki v službi, doživljajo veliko več stresa kot častniki, vojaki in vojakinje. To je zelo dobro opazno v zgornji tabeli, saj je tu razlika med podčastniki in ostalimi najbolj očitna. Pri hipotezi 3, ki se nanaša na odgovornost, so razlike pri podčastnikih in častnikih glede na vojake in vojakinje najbolj očitne. Odnosi med zaposlenimi so najslabši pri vojaki, saj so tej hipotezi dodelili kar 8,8 točk. Prav tako doživljajo vojaki najmanj zadovoljstva v službi, medtem ko ga podčastniki doživljajo največ. Pri hipotezi 6 pa vidimo, da so odnosi med domom in službo med anketiranci zelo dobri. Čeprav se tukaj počutijo najbolj ogrožene častniki, njihovo stanje ni alarmantno.



Graf št. 6: Prikaz vseh anketirancev po hipotezah

HIPOTEZA 1: S katero smo predvidevali, da bo stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost višja pri častnikih in podčastnikih, kot pri vojaki in vojakinjah. Prav tako smo mislili, da bo višja pri ženskah kot pri moških. Dobljeni empirični podatki to hipotezo le delno potrjujejo. Res je, da je stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost višja pri častnikih in podčastnikih kot pri vojaki in vojakinjah. To nam kažejo podatki empirične raziskave, saj so častniki dosegli povprečje točk 7,8, podčastniki 7,4, vojaki 7,2 ter vojakinje 6,4. Ne drži pa trditev, da je stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost višja pri vojakinjah kot pri vojaki. Stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost je pri vojaki višja za 0,8 točke kot pri vojakinjah.

HIPOTEZA 2: Predvidevali smo, da je glede na položaj, ki ga imajo pripadniki Slovenske vojske, več stresa pri vojaki, ki so v podrejenem položaju. Ta trditev se je izkazala za popolnoma zmotno, saj podatki kažejo, da so častniki in podčastniki (predvsem podčastniki) tisti, ki doživljajo večji stres zaradi položaja v službi. Povprečno število točk, ki so ga dosegli častniki je 8,7, podčastniki 11,4, vojaki 8,9 ter vojakinje 7.

HIPOTEZA 3: Predvidevali smo, da bo glede na odgovornost prisotno več stresa pri častnikih in podčastnikih, saj so lahko njihove odločitve tudi življenjskega pomena. Podatki popolnoma potrjuje to hipotezo. Vojakinje in vojaki so bistveno manj pod stresom glede na odgovornost, torej ne opravljajo preveč odgovornega dela. Povprečno število točk pri častnikih je 5,3, pri podčastnikih 5,5, pri vojaki 2,2 ter pri vojakinjah 2,6.

HIPOTEZA 4: Predvidevali smo, da imajo vojaki med seboj boljše odnose kot njihovi nadrejeni. Predvidevali smo tudi, da imajo vojaki med seboj boljše odnose kot vojakinje med seboj. Podatki kažejo, da imajo daleč najboljše medsebojne odnose častniki, potem vojakinje, šele nato podčastniki in vojaki. Pri tej hipotezi so častniki dosegli 4,5, podčastniki 8,6, vojaki 8,7 ter vojakinje 7,6.

HIPOTEZA 5: Predvidevali smo, da čutijo več zadovoljstva v službi častniki in podčastniki in da čutijo ženske več zadovoljstva v službi kot moški. To hipotezo lahko le delno potrdimo. Ni res, da imajo vojakinje največ zadovoljstva v službi, saj podatki kažejo, da je pri njih povprečje točk 7,7. Po pričakovanjih pa doživljajo najmanj zadovoljstva v službi vojaki saj je pri njih povprečje točk 8,8. Pri tej hipotezi so častniki dosegli povprečje točk 5,7, podčastniki pa 5,5.

HIPOTEZA 6: Predvidevali smo, da so glede na odnos dom/služba v prednosti moški, saj zaradi doma ne doživljajo več pritiskov ali dodatnega stresa. Tudi to hipotezo moramo zavrniti, saj je raziskava pokazala, da so le podčastniki nekaj manj obremenjeni z odnosom dom/služba od vojakinj. Predvidevamo, da je rezultat zato tak, ker so zaposlene predvsem mlade vojakinje, ki še nimajo ustvarjene lastne družine. Pri tej hipotezi so častniki dosegli povprečje točk 5,7, podčastniki 4,7, vojaki 5,2 ter vojakinje 4,9.

11.3 Prikaz rezultatov analize posameznih situacij za celotno skupino anketirancev

Spodaj bomo prikazali rezultate posameznih trditev. Upoštevali smo odgovore vseh anketirancev.

Tabela št. 15: Skupno število zbranih odgovorov po trditvah in vprašanjih

Zap. št.	Trditev	vedno	pogosto	včasih	nikoli
1	Obseg dela, ki ga opravljam je prevelik	11	16	123	28
2	Delo, ki ga opravljam je preveč monotono	7	33	82	56
3	Delovni čas je neprimeren	16	34	88	40
4	Imam premalo časa za izvedbo nalog	5	11	126	36
5	Preklapljanje med domom in službo	28	34	74	42
6	Zaradi službe trpi moje družinsko življenje	16	18	93	21

Zap. št.	Trditev	ocena				
		5	4	3	2	1
1	Časovni pritiski in roki	16	28	68	40	26
2	Preveč različnih dolžnosti/nalog	15	18	55	54	34
3	Premalo jasno zastavljenih ciljev s strani neposredno nadrejenega	23	24	52	55	22
4	Pomanjkanje zahtevanih sposobnosti in spretnosti za opravljanje nalog	4	10	56	68	40
5	Zahteve po spremenjenem načinu dela	8	16	60	60	34
6	Pomanjkanje raznolikosti in spodbude nadrejenih	22	18	52	62	24
7	Premajhen povratni učinek mojih uspehov – pohvale, nagrade	26	41	40	33	38
8	Odgovornost za delo podrejenih		4	14	18	14
9	Sprejemanje odločitev in načrtov		2	15	22	11
10	Strah pred tem, da bi naredil napako	4	18	40	56	60
11	Vodenje sestankov		4	8	20	18
12	Podajanje predstavitev	1	18	4	58	61

13	Odnosi s sodelavci	2	5	18	58	95
14	Odnosi z nadrejenimi	14	16	34	50	64
15	Premalo podpore pri delu s strani nadrejenih	20	20	48	56	34
16	Premalo sodelavcev, ki jim lahko zaupam	14	11	46	51	56
17	Neprijetno delovno okolje (hrup, temperature, možnost nesreče s smrtnim izidom ...)	10	16	38	42	72
18	Strah pred izgubo zaposlitve	8	11	23	44	92
19	Odnašanje dela domov	8	6	22	44	98
20	Večdnevno terensko usposabljanje	24	18	49	37	50
21	Nastanek konfliktnih situacij	15	11	52	50	50

1. Kako ocenjujete vzdušje v 20. motoriziranem bataljonu?

- | | |
|------------------|----|
| a) odlično | 9 |
| b) zelo ustrezno | 17 |
| c) ustrezno | 70 |
| d) še znosno | 64 |
| e) drugo | 18 |

2. Ali ocenjujete, da za svoje delo dobite ustrezno plačilo?

- | | |
|--------------------|----|
| a) da, vedno | 11 |
| b) da, a le včasih | 70 |
| c) ne, nikoli | 91 |
| d) drugo | 6 |

3. Ali ocenjujete, da je v Slovenski vojski pošten način napredovanja in nagrajevanja?

- | | |
|-----------|-----|
| a) da | 17 |
| b) ne | 145 |
| c) ne vem | 16 |

4. Ali Vam služba uresničuje Vaša poklicna pričakovanja?

a) da, vedno	19
b) da, a le včasih	93
c) ne, nikoli	66
d) drugo	

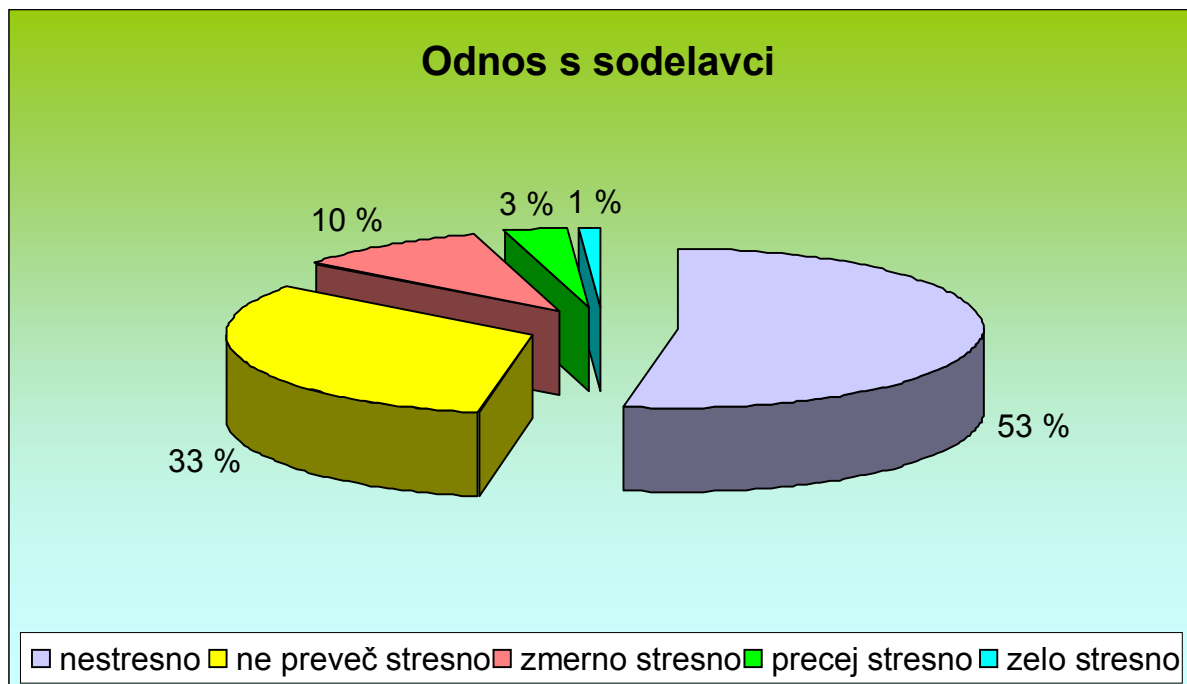
5. Ali Vas pri opravljanju službe partner podpira?

a) da, povsem	111
b) da, a le delno	55
c) ne, sploh ne	12

6. Ali menite, da bi Vam služba v primeru poškodbe (invalidnost) pomagala?

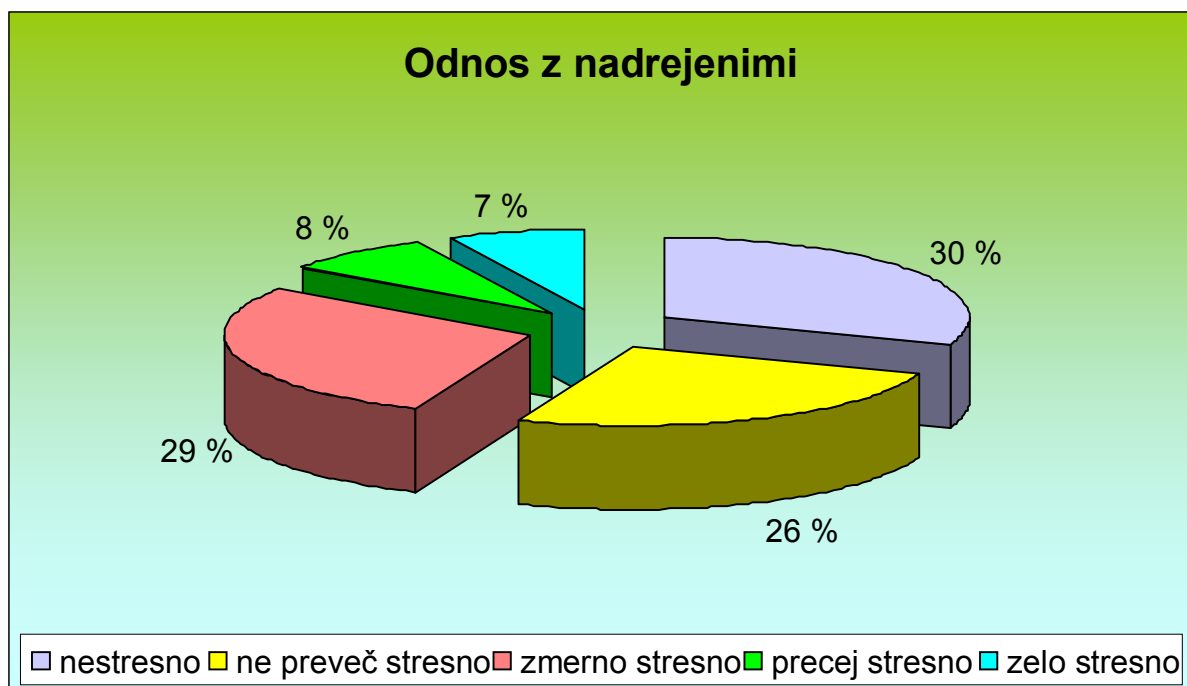
a) da, absolutno	9
b) ne, nikakor ne	106
c) ne vem	63

V nadaljevanju bomo nekatere trditve prikazali še z grafom in komentarjem.



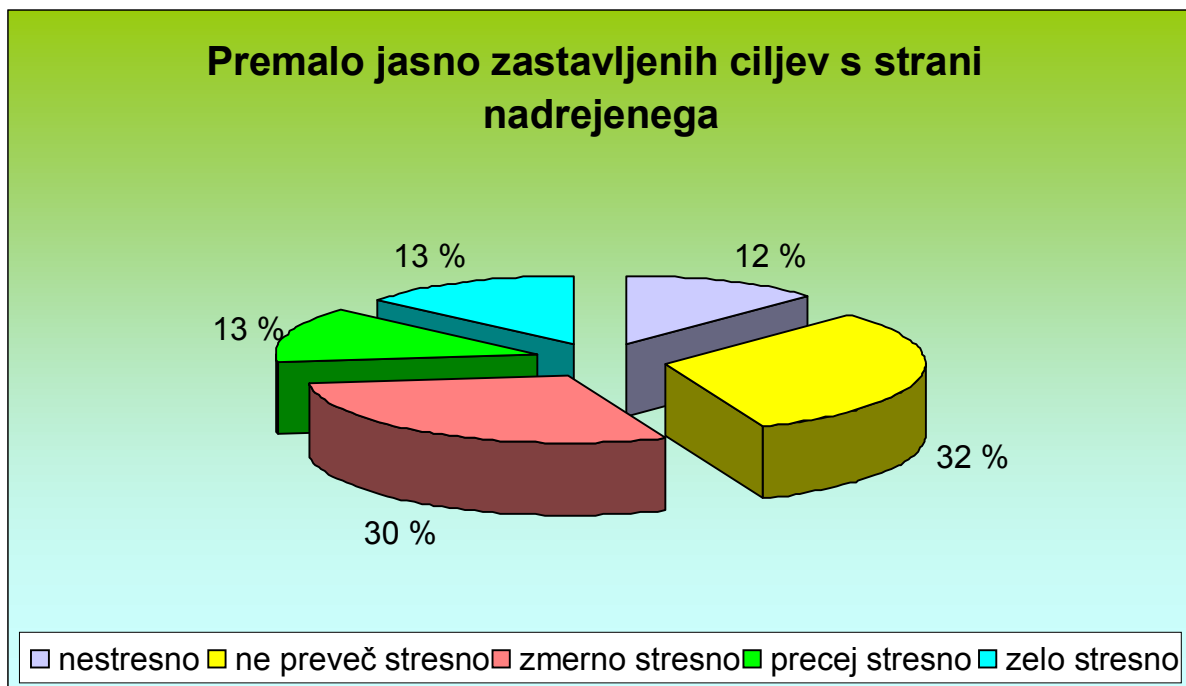
Graf št. 7: Odnos s sodelavci

Analiza odnosov s sodelavci je pokazala, da za kar 53 % anketirancev odnosi s sodelavci na njih vplivajo popolnoma nestresno. 33 % jih trdi, da ti odnosi na njih ne vplivajo preveč stresno. Na 10 % anketirancev vplivajo zmerno stresno, na 3 % vpliva precej stresno in le 1% anketirancev trdi, da jim odnosi s sodelavci povzročajo preveč stresa.



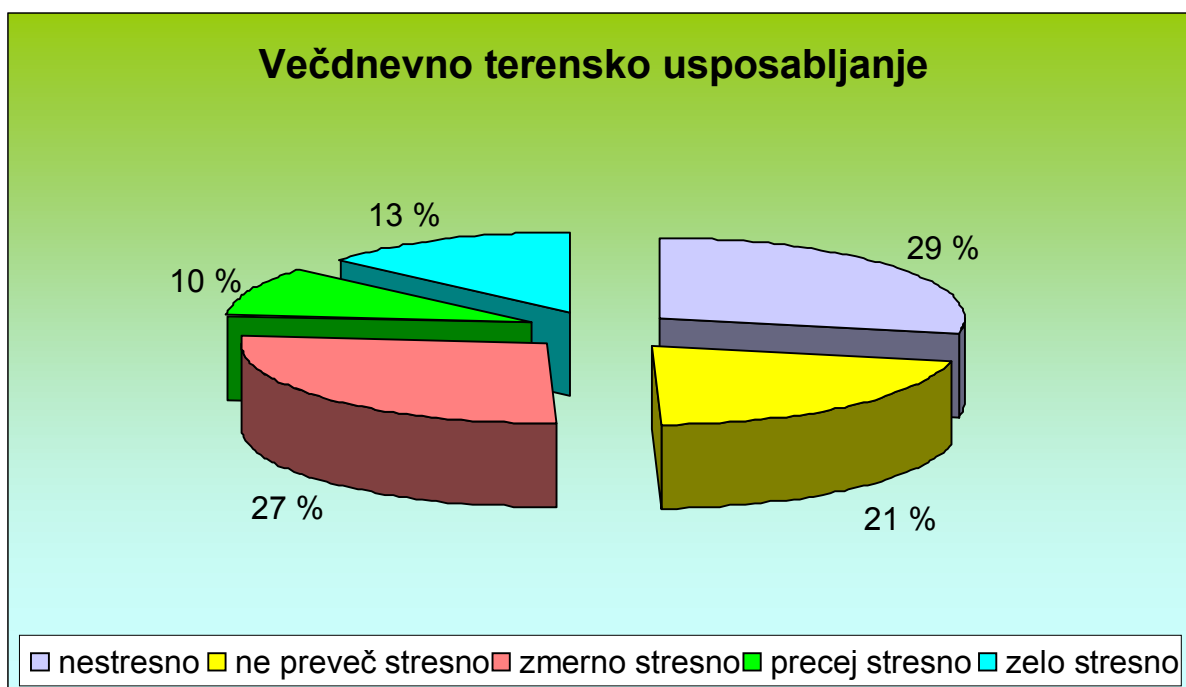
Graf št. 8: Odnos z nadrejenimi

Po rezultatih raziskave o odnosih z nadrejenimi opazamo, da 7 % anketirancev odnos z nadrejenimi redno povzroča stres, 8 % anketirancev trdi, da jim odnos z nadrejenimi pogosto povzroča stres, 29 % anketiranih trdi da zaradi odnosov z nadrejenimi velikokrat prihaja do stresnih situacij, 26 % anketirancev ta odnos povzroča stres le občasno in le 30 % anketirancev trdi, da jim odnos z nadrejenimi ne povzroča stresa.



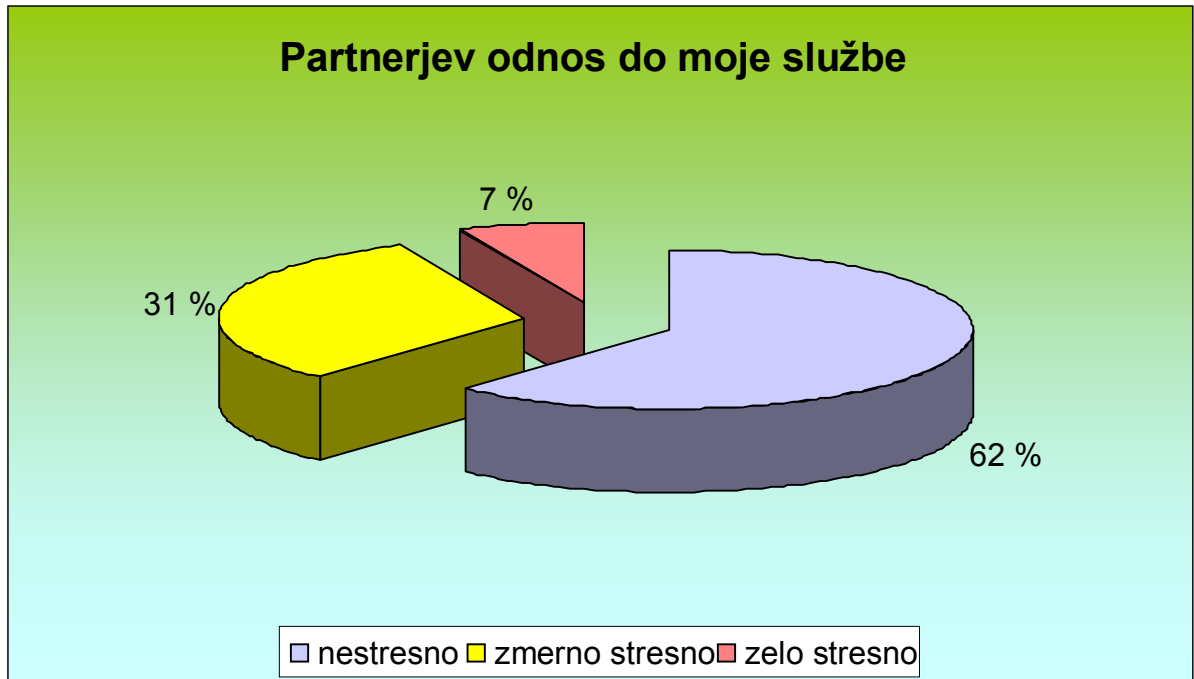
Graf št. 9: Premalo jasno zastavljenih ciljev s strani nadrejenega

Zaradi premalo jasno zastavljenih ciljev je 13 % anketirancev odgovorilo, da to na njih vpliva zelo stresno, 13 % anketirancem to predstavlja precej stresa, 30 % anketirancev predstavlja zmerno stres, 32 % anketirancev ne povzroča preveč stresa, 12 % anketirancev pa sploh ne povzroča stres.



Graf št. 10: Večdnevno terensko usposabljanje

Analiza stopnje doživljanja stresa glede odsotnosti zaradi večdnevnega terenskega usposabljanja je pokazala, da za 13 % anketirancev ta dejavnik povzroča zelo veliko stresa, za 10 % anketirancev je ta dejavnik precej stresen, za 27 % anketirancev zmerno povzroča stres, za 21 % anketirancev ne povzroča preveč stresa, za 29 % anketirancev pa sploh ne povzroča stresa.



Graf št. 11: Partnerjev odnos do moje službe

Velika večina anketirancev (kar 62 %) trdi, da je partnerjev odnos, ki ga imajo do njihove službe, za njih popolnoma nestresen oziroma ta odnos ne predstavlja dodatne obremenitve. Le na 7 % anketirancev vpliva partnerjev odnos do njihove službe zelo stresno, na 31 % pa zmerno stresno.

12 UGOTOVITVE ANALIZ EMPERIČNIH PODATKOV

Rezultati kažejo, da izrazitega stresa v anketirani skupini ni. Najbolj izstopajo podčastniki in častniki, ki imajo v službi višji položaj in so odgovorni za podrejene. Tudi avtorica Bahtijarević Šiber v svoji knjigi »*Management ljudskih potenciala*« navaja, da je odgovornost za podrejene ljudi posebno močan stresor. Ker gre v tem primeru za odgovornost do ljudi, je le-ta še toliko večja, kar je za nekatere ljudi zelo težko breme. Pri tem pa se moramo zavedati, da različne vrste in stopnje odgovornosti različno delujejo kot stresorji.

Svoj namen, da ugotovimo, ali obstajajo razlike med vojakinjami, vojaki ter podčastniki in častniki, smo dosegli, rezultati pa so dokaj drugačni od naših pričakovanj, ki smo jih zapisali v hipotezah.

Če na kratko povzamemo rezultate ankete, se vidi, da se večina naših hipotez zavrne. Stopnja stresa glede na delovno preobremenjenost je višja pri podčastnikih in častnikih kot pri vojaki in vojakinjah. Tisti, ki doživljajo večji stres zaradi položaja v službi, so podčastniki in častniki. Glede odgovornosti v službi imajo kar precej višjo stopnjo stresa častniki in podčastniki v primerjavi z vojaki in vojakinjami. Vojakinje pa so bistveno manj pod stresom glede na odgovornost. Najboljše medsebojne odnose imajo častniki, nato vojakinje, potem podčastniki, najslabše pa vojaki. Raziskava je tudi pokazala, da so z odnosom dom/služba najmanj obremenjeni podčastniki in vojakinje.

13 ZAKLJUČEK

Za diplomsko nalogo z naslovom »Vpliv stresa na zaposlene v Slovenski vojski« sem se odločil zaradi dejstva, da postaja stres na delovnem mestu čedalje večji problem, saj vodi v zdravstvene težave, povzroča motnje v storilnosti, kreativnosti in konkurenčnosti.

Da se resnično srečujemo s stresom prav na vsakem koraku, nas opozarjajo tudi sredstva javnega obveščanja. Pri obisku zobozdravnika sem povsem slučajno zasledil besedo stres, ko sem čakal v zobozdravstveni čakalnici in sem iz čistega dolgčasa začel brskati po reklamnih letakih. Na letaku Zdrave dlesni so na zadnji strani nanizali še dejavnike, ki poslabšujejo stanje obzobnih tkiv. Eden izmed poglavitnih dejavnikov je stres, za katerega so raziskave pokazale, da se ljudje pod stresom težje zoperstavijo okužbi, zato se vnetje obzobnih tkiv lažje razvije.

Večina od nas pa se najpogosteje sooči s stresom na delovnem mestu, kjer se srečujemo z različnimi neprijetnostmi: z delovno preobremenjenostjo, z nerealnimi roki in pričakovanji, birokracijo, težavnimi in zahtevnimi nadrejenimi, nesmiselnimi sestanki, normami, zahrbtnostjo in nerganjem, brezobzirnimi in sebičnimi sodelavci, zahtevnimi plani, slabimi delovnimi razmerami, odpuščanjem ... Zdi se, da prav nikomur ni prizaneseno s težavami pri delu. Lahko se prepustimo dejstvu, da je delo pač samo po sebi stresno in da se pri tem ne da dosti storiti, lahko pa poiščemo in uberemo drugo pot.

Delovne organizacije lahko s preventivnimi programi za odpravljanje stresa ogromno pripomorejo k odpravi le-tega, kar poudarja tudi avtorica Bahtijarević Šiber v svoji knjigi »*Management ljudskih potenciala*«.

Če se osredotočim na Slovensko vojsko, kjer sem izvedel anketo, moram zapisati, da je stres prisoten v veliko manjši meri, kot sem pričakoval. Zavedam se, da pridobljenih rezultatov ne smemo posploševati, saj sem v raziskavo zajel majhen vzorec zaposlenih.

Največja stopnja stresa je prikazana pri naslednjih trditvah:

- časovni pritiski in roki,
- premalo jasno zastavljenih ciljev s strani nadrejenih,
- premalo spodbude in podpore,
- način napredovanja in nagrajevanja,

- strah pred morebitnimi poškodbami, ki bi imele hujše posledice.

Ugotavljamo da, so skoraj vse trditve povezane z vodstvom, zato predlagam, da bi moralo vodstvo zelo jasno izraziti pričakovanja, da bi morali natančno definirati vloge zaposlenih in jih pri tem vzpodbujati in nuditi vso podporo. Mogoče bi bili koristni tudi individualni pogovori z nadrejenimi, kjer bi se pogovorili o spremembah, ciljih, obveznostih in dolžnostih. Verjetno bi se lahko na tak način zmanjšale možnosti za nastanek stresa, ki izvira zaradi nepoznavanja zahtev oziroma ciljev. Tudi možnosti za napredovanje in kariero so zelo slabe, saj moraš poleg visoke civilne izobrazbe izpolnjevati tudi visoka vojaška merila, ki so zelo težka.

Do pred kratkim so strokovnjaki za premagovanje stresa priporočili različne sprostivne metode. Čeprav je sposobnost sprostitve vsekakor eden od pomembnih vidikov premagovanja stresa, sama po sebi ne zadostuje. Stresa se je treba namreč lotiti celovito. Najprej si je treba vzeti čas in razmisliti o najrazličnejših vidikih poslovnega in vsakdanjega življenja, pa tudi o možnostih, da spremenimo vsaj tisto, kar se da spremeniti. Naučiti se moramo razlikovati med prijaznim in škodljivim stresom. Stres namreč ni nujno naš sovražnik. Določena mera stresa je človeku potrebna. Dogodki, ki nam pomenijo izziv in za katere verjamemo, da jih bomo uspešno prebrodili, nas življenjsko in poklicno bogatijo oziroma povzročajo prijazen stres. Škodljive pa so tiste oblike stresa, ki se pojavijo ob zahtevah, s katerimi se nismo sposobni spoprijeti, ki jih ne moremo nadzorovati in zaradi katerih imamo občutek ogroženosti.

14 LITERATURA IN VIRI

1. BAHTIJAREVIĆ ŠIBER Fikreta. 1999. Management ljudskih potencijala. Zagreb: Golden marketing. ISBN 953-6168-77-4.
2. BATTISON, Toni. 1999. Premagujem stres. Založba DZS. ISBN 86-341-2288-3
3. CARSO d.o.o.. Citirano 9 april 2007 ; 17.20. Dostopno na spletnem naslovu <<http://www.dominor.si/stres/vrste-posledice/>>
4. CERAR, Nataša. Citirano 9 aprila 2007; 21.10. Dostopno na spletnem naslovu: <(http://www.masaze.si/index.php?id=35&lang=sl>
5. FURLEŽ, Jure. Citirano 9 april 2007; 17.48. Dostopno na spletnem naslovu <<http://www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres>>
6. KOŽAR, Andrej. 1995. Premagajmo stres in druge bolezni z vajami avtogenega treninga. Ljubljana: Lunik. ISBN 961-6180-00-2
7. LINDEMANN, Hannes. 1988. Avtogeni trening: sprostitiv v stiski. Ljubljana: Cankarjeva založba. ISBN 86-361-0553-6
8. LINDEMANN, Hannes. 1982. Premagani stres: človek in vsakdanji pritiski. Ljubljana: Cankarjeva založba.
9. LOOKER, Terry, GREGSON, Olga. 1993. Obvladajmo stres: kaj lahko z razumom storimo proti stresu. Ljubljana: Cankarjeva založba. ISBN 86-361-0785-7
10. LUBAN – PLOZZA, Boris. 1994. V sožitju s stresom. Ljubljana: DZS ISBN 86-341-1393-0
11. MED.OVER.NET. Citirano 9 aprila 2007; 21.13. Dostopno na spletnem naslovu: <http://med.over.net/notranja_lepota/masaza.php>
12. NEWHOUSE, Peter. 2000. Življenje brez stresa. Ljubljana: Tomark. ISBN 961-6193-37-6
13. POWELL, Trevor. 1999. Kako premagamo stres. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga. ISBN 86-11-15600-5
14. PROFIT-ON.NET. Citirano 10 april 2007; 17.45. Dostopno na spletnem naslovu:<<http://www.profit-on.net/index.php?id=8&lang=sl&articleid=1061>>
15. RAKOVEC – FELSER, Zlatka. 1991. Človek v stiski – stres in tesnoba. Maribor: Založba Obzorja. ISBN 86-377-0575-8
16. SCHMIDT, Aleksander. 2001. Najmanj kar bi morali vedeti o stresu. Ljubljana

17. SLOVENSKA VOJSKA.2007. Zadnja sprememba maj 2007. Citirano 30 maj 2007; 10.22. Dostopno na spletnem naslovu:
<<http://www.slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>>
18. SPIELBERGER, Charles. 1995. Stres in tesnoba. Ljubljana: Pomurska založba.
19. ŠCID. Citirano dne 6.6.2007; 20,53. Dostopno na spletnem naslovu:
<<http://www.delavska-participacija.com/html/stres.html>>
20. VIDOVIC, Snežana. Citirano dne 9 april 2007; 20.39. Dostopno na spletnem naslovu:<http://www.kanalmladih.com/v3_default.asp?l1=5&l2=9&l3=&l4=&vec=na_sveti&id=854>
21. TARA YOGA Center. Citirano 9 april 2007; 21.05. Dostopno na spletnem naslovu:
<<http://www.satyanandayoga.tara.si/kajjejoga.php>>
22. TYRER, Peter. 1987 Kako živeti s stresom. Ljubljana: Mladinska knjiga.
ISBN 616-001.36

15 PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
Priloga 2: Soglasje za izvedbo ankete.....	4
Priloga 3: Prošnja za odobritev ankete	5

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Sem Lukenda Bernard študent zadnjega letnika na visoki komercialni šoli Celje. V okviru svoje diplomske naloge sem sestavil anketni vprašalnik, na osnovi katerega bom izvedel empirični del diplomske naloge.

Prosim Vas, da anketna vprašanja pozorno preberete in nanje iskreno odgovorite.

Anketa je anonimna, odgovori so zaupni in bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene moje diplomske naloge.

Prosim, da odgovorite na vsa vprašanja.

ANKETNI VPRAŠALNIK - VPLIV STRESA NA ZAPOSLENE V SV

I. Osnovni podatki o anketirancu (ustrezno obkrožite ali dopolnite):

Starost:

- a) do 30 let b) nad 30 – 40 let c) nad 40 – 50 let d) nad 50 let

Spol: M Ž

Delovna doba: let, od tega v Slovenski vojski let

Status:

- a) častnik b) podčastnik c) vojak

Stopnja dosežene izobrazbe:

- a) IV b) V c) VI d) VII
e) VIII f) IX g) X

II. V spodnji tabeli pri ustreznem odgovoru naredite oznako x, glede na to v kakšni meri posamezna trditev stresno vpliva na vas!

Zap. št.	Trditev	vedno	pogosto	včasih	nikoli
1	Obseg dela, ki ga opravljam je prevelik				
2	Delo, ki ga opravljam je preveč monotono				
3	Delovni čas je neprimeren				
4	Imam premalo časa za izvedbo nalog				
5	Preklapljanje med domom in službo				
6	Zaradi službe mi trpi družinsko življenje				

III. Trditve iz tabele ocenite z oceno 1,2, 3, 4 ali 5, glede na to v kakšni meri vlivajo stresno na vas. Pri tem je ocena 1- ne stresno, ocena 5 zelo stresno.

Vprašanja pod zaporednimi številkami 8, 9 in 11 vojakom ni potrebno odgovarjati.

Zap. št.	Trditev	ocena
1	Časovni pritiski in roki	
2	Preveč različnih dolžnosti/nalog	
3	Premalo jasno zastavljenih ciljev iz strani neposredno nadrejenega	
4	Pomanjkanje zahtevanih sposobnosti in spretnosti za opravljanje nalog	
5	Zahteve po spremenjenem načinu dela	
6	Pomanjkanje raznolikosti in spodbude nadrejenih	
7	Premajhen povratni učinek mojih uspehov – pohvale, nagrade	
8	Odgovornost za delo podrejenih	
9	Sprejemanje odločitev in načrtov	
10	Strah pred tem, da bi naredil napako	
11	Vodenje sestankov	
12	Podajanje predstavitev	
13	Odnosi s sodelavci	
14	Odnosi z nadrejenimi	
15	Premalo podpore pri delu s strani nadrejenih	
16	Premalo sodelavcev, ki jim lahko zaupam	
17	Neprijetno delovno okolje (hrup, temperature, možnost nesreče s smrtnim izidom,...)	
18	Strah pred izgubo zaposlitve	
19	Odnášanje dela domov	
20	Večdnevno terensko usposabljanje	
21	Nastanek konfliktnih situacij	

IV. Obkroži ustrezen odgovor!

1. Kako ocenjujete vzdušje v 20. motb?

a) odlično

b) zelo ustrezno

c) ustrezno

d) še znosno

e) drugo (prosim, napišite) _____

2. Ali ocenjujete, da za svoje delo dobite ustrezno plačilo?

a) da, vedno

b) da, a le včasih

c) ne, nikoli

d) drugo (prosim, napišite) _____

3. Ali ocenjujete, da je v Slovenski vojski pošten način napredovanja in nagrajevanja?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

4. Ali Vam služba uresničuje Vaša poklicna pričakovanja?

- a) da, vedno
- b) da, a le včasih
- c) ne, nikoli
- d) drugo (prosim, napišite) _____

5. Ali Vas pri opravljanju službe partner podpira

- a) da, povsem
- b) da, a le delno (včasih)
- c) ne, sploh ne

6. Ali menite, da bi Vam služba v primeru poškodbe (invalidnost) pomagala?

- a) da, absolutno
- b) ne, nikakor ne
- c) ne vem

Hvala za skrbno izpolnjen vprašalnik!

Priloga 2: Soglasje za izvedbo ankete


REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SLOVENSKA VOJSKA
POVELJSTVO 1. BRIGADE
S-1
Leskoškova 7, 1000 Ljubljana

NUJNO

	REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA OBRAMBO SV - 20. MOTB	Sig. znak S-1
Priloga	15-05-2007	001 + Lukenda
Šifra:		

Številka: 812-1/2007-43

Datum: 11.05.2007

20.MOTB

ZADEVA: SOGLASJE ZA IZVEDBO ANKETE

ZVEZA: Dopis PSSV, številka 603-47/2007-8, z dne 3.5.2007

V prilogi dopisa vam posredujemo soglasje za izvedbo anketiranja na temo » Stres v Slovenski vojski«, katerega posredujete VVOD Bernadru Lukendi, ki je zaprosil za soglasje.

Imenovani naj pri anketiranju in izdelavi diplomske naloge dosledno upošteva navodila, zapisana v navedenem dopisu PDRIU.

V primeru potrebe po dodatnih pojasnilih naj VVOD Lukenda neposredno komunicira z VVU XIV r., Tomažem Pöršem s PDRIU.

Dokument izdelala: STOT. Tanja Blatnik, tel.: 71-6405.



Stotnik
Demitrij Šviga
Načelnik S-1

Priloga:

- Dopis PDRIU

Poslano:

- v tekočo zbirko dokumentarnega gradiva (1-001)
- naslovniku.

Način odprave:

- s kurirjem

Priloga 3: Prošnja za odobritev ankete



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SLOVENSKA VOJSKA

Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje
Koščeva 6, Ljubljana - Šentvid

Šif.: 603-13/1007-33
Datum: 11.04.2007

Poveljstvo sil SV
Podpolkovnica
Alenka Ermenc
Načelnica G-1

ZADEVA: Prošnja za izvedbo ankete

V Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU), smo prejeli prošnjo vvod Lukenda Bernarda za odobritev izvedbe ankete »Stres v Slovenski vojski«. S strani PDRIU se po pregledu anketnih vprašanj podaja **soglasje** za izvedbo ankete.

Pridobljeni podatki se lahko uporabijo samo za izdelavo diplomske naloge, osnutek diplomske naloge pred vezavo je potrebno dostaviti v pregled in potrditev na PDRIU. (VVU XIV Tomaž PÖRŠ, SPDPN).

V nalogi se ne sme uporabiti podatkov, ki bi bili v neskladju z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1)(Ur. list RS št. 86/2004).

Za pridobivanje in obdelovanje podatkov za diplomsko nalogo se uporablja določbe iz Zakona o tajnih podatkih – uradno prečiščeno besedilo (ZTP-UPB2) (Ur. list RS št. 50/2006), Uredbe o varovanju tajnih podatkov (Ur. list RS št. 74/2005) in Pravilnikom o varovanju tajnih podatkov na MO RS, šifra 0070-5/2006-4 z dne 21.02.2006.

Oseba za sodelovanje
VVU XIV Tomaž PÖRŠ – SPDPN, tel. št. 01/5813104

Poslano:

- tekoča zbirka dok.gradiva
- naslovnik

Način odprave:

- redna pošta

1004 Rapar

16/4-07 H-E

Odgoj. pripravnika



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SV - POVELJSTVO SIL

Prejeto	13-04-2007	Sig. znak
Vredn.:		G1-OKIP
Priloge:		
Številka zadeve:	603-44/2007-6	



Bojan Vogrinc
podpolkovnik
načelnik štaba