

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

2012

MAGISTRSKA NALOGA

MAGISTRSKA NALOGA

ROMANA ZUPANČIČ

ROMANA ZUPANČIČ

KOPER, 2012

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

STRES IN SPOPRIJEMANJE S STRESOM NA
DELOVNEM MESTU OSNOVNOŠOLSKEGA
UČITELJA NA ŠIRŠEM ŠKOFJELOŠKEM
OBMOČJU

Romana Zupančič

Koper, 2012

Mentorica: doc. dr. Maja Meško

POVZETEK

Osrednji namen magistrske naloge je ugotoviti, kako osnovnošolski učitelji doživljajo stres, kateri so glavni vzroki stresa pri njihovem delu in kakšni so njihovi načini spopadanja s stresom. Poseben poudarek je namenjen načinu spoprijemanja s stresom oziroma s problemi, ki se pojavijo pri njihovem delu. Raziskava je pokazala, da učitelji svoje delo v povprečju opredeljujejo med »niti nestresno niti stresno«, vendar pa so stresorji še vedno v veliki meri prisotni. S stresom se v povprečju povečini spoprijemajo s pomočjo tehnik, ki so usmerjene na določen problem.

Ključne besede: stres, učitelj, stres na delovnem mestu učitelja, dejavniki stresa, simptomi stresa, strategije spoprijemanja s stresom.

SUMMARY

The central purpose of the Master's degree dissertation is to find out how primary school teachers experience stress, what are the main reasons for stress at their job and what are their ways of dealing with it. A special emphasis is put on the way of coping with stress and with problems that occur at their work. The research has shown that in general teachers define their work as neither stressful nor without any stress. However, the stressors are mostly still present. The majority of teachers handle stress with problem-oriented techniques.

Key words: stress, a teacher, stress at teacher's work, factors of stress, symptoms of stress, strategies of coping with stress.

UDK: 658.3:159.9(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelevitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen, cilji in temeljne teze magistrskega dela	2
1.3	Uporabljene metode raziskovanja	2
1.4	Predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	3
2	Stres	5
2.1	Opredelevitev stresa	5
2.2	Nastanek in izvor stresa – stresorji	6
2.3	Simptomi in posledice stresa	9
3	Stres na delovnem mestu	11
3.1	Vzroki in izvori stresa na delovnem mestu	11
3.2	Simptomi in posledice stresa na delovnem mestu	15
3.3	Izgorelost na delovnem mestu	17
4	Spopadanje s stresom in uravnavanje stresa na delovnem mestu	19
4.1	Spopadanje s stresom in uravnavanje stresa	19
4.2	Strategije spoprijemanja s stresom na delovnem mestu	20
5	Stres pri učiteljih	26
5.1	Opis poklica učitelja in njegovih zadolžitvev	26
5.2	Vzroki stresa pri učiteljih	27
5.3	Posledice stresa pri učiteljih	32
5.4	Premagovanje, obvladovanje in uravnavanje stresa na delovnem mestu učitelja	33
6	Raziskava stresa in spoprijemanja s stresom na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja na širšem škofjeloškem območju	35
6.1	Cilji raziskovanja	35
6.2	Temeljna teza in hipotezi	35
6.3	Metoda zbiranja podatkov	36
6.4	Vzorec	37
6.5	Omejitve raziskave	38
6.6	Potek raziskave	38
6.6.1	Zbiranje podatkov	38
6.6.2	Obdelava podatkov	38
6.7	Analiza in interpretacija rezultatov	39
6.7.1	Osnovni rezultati vzorca	39
6.7.2	Rezultati doživljanja stresa na delovnem mestu	40
6.7.3	Rezultati stresorjev na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja	42
6.7.4	Rezultati simptomov stresa	46
6.7.5	Strategije spoprijemanja s stresom ali situacijo	47
6.8	Temeljni izsledki raziskave	55
6.8.1	Temeljna teza	55
6.8.2	Hipoteza 1	55
6.8.3	Hipoteza 2	56

6.9 Ključne ugotovitve	59
6.10 Predlogi za izboljšavo	60
7 Sklep.....	61
Literatura.....	65
Priloge.....	69

SLIKE

Slika 1: Pogosti stresorji.....	7
Slika 2: Vpliv stresa na delovno sposobnost.....	17
Slika 3: Uporaba strategij in tehnik za obvladovanje stresa.....	20
Slika 4: Lestvica najbolj stresnih poklicev.....	28
Slika 5: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih sklopov stresorjev	42
Slika 6: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »odnosi z učenci«	43
Slika 7: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »odnosi s starši«	44
Slika 8: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »značilnosti in organizacija dela«.....	45
Slika 9: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »odnosi s sodelavci in vodstvom«.....	46

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Opisna statistika doživljanja stresnosti poklica po spolu.....	41
Preglednica 2: Opisna statistika doživljanja stresnosti poklica po starosti.....	41
Preglednica 3: Opisna statistika doživljanja stresnosti poklica po stopnji poučevanja.....	42
Preglednica 4: Opisna statistika odgovorov na vprašanje o identifikaciji simptomov stresa.....	47
Preglednica 5: Opisna statistika odgovorov na vprašanje o identifikaciji problema ali stresne situacije	48
Preglednica 6: Povprečne vrednosti za logično analizo	49
Preglednica 7: Povprečne vrednosti za pozitivno oceno	49
Preglednica 8: Povprečne vrednosti za iskanje podpore	50
Preglednica 9: Povprečne vrednosti za reševanje problema z akcijo.....	50
Preglednica 10: Povprečne vrednosti za kognitivno izogibanje.....	51
Preglednica 11: Povprečne vrednosti za sprejemanje ali resignacijo.....	52
Preglednica 12: Povprečne vrednosti za iskanje alternativnih nadomestil	52
Preglednica 13: Povprečne vrednosti emocionalnega izlitiya oziroma izpraznenja	53
Preglednica 14: Povprečne vrednosti posameznih strategij	54

Preglednica 15: Povprečne vrednosti posameznih slopov stresorjev.....	55
Preglednica 16: Rezultati t-testa za odvisne vzorce.....	56
Preglednica 17: Frekvenčna porazdelitev vrednosti doživljanja stresa na delovnem mestu....	56
Preglednica 18: Frekvenčna porazdelitev rekodiranih spremenljivk za dve dimenziji strategij spoprijemanja s stresom.	57
Preglednica 19: Rezultati testiranja povprečij v občutenju stresa na delovnem mestu glede na strategijo spoprijemanja s stresom.....	57
Preglednica 20: Opisna statistika neodvisnih vzorcev za preverjanje razlik o občutenju stresa na delovnem mestu glede na strategijo spoprijemanja s stresom	58
Preglednica 21: Rezultati t-testa za neodvisna vzorca za preverjanje razlik o občutenju stresa na delovnem mestu glede na strategijo spoprijemanja s stresom	58

1 UVOD

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Življenje zaradi hitrega tempa v današnjem času postaja vse bolj naporno in stresno kot kadar koli. Neprestano smo izpostavljeni obremenitvam in stresu, posledice prekomerne izpostavljenosti pa puščajo posledice na zdravju posameznika. Simptomi so v najboljšem primeru neprijetni, v najslabšem pa uničujoči za posameznika. Razpon simptomov je velik, od težav, ki so zgolj nadležne, vse do resnih bolezni, ki se lahko končajo celo s stalno nesposobnostjo ali celo smrtjo. To so utrujenost, izčrpanost, glavoboli, pogosta obolenja, apatičnost, slabo počutje, bolečine, motnje spanja, trzanje obraza, bolečine v prsih, pomanjkanje koncentracije, pomanjkanje volje do dela, v skrajnosti tudi pesimizem, jok in depresija.

Na delovnem mestu preživimo tretjino dneva, delovno mesto pa omogoča mnogo mogočih virov stresa. Mnogokrat je med najbolj stresnimi poklici izpostavljen tudi poklic učitelja. Učitelji so razdvojeni med navzkrižnimi pričakovanji, ki si jih postavijo sami ali jim jih naložijo drugi. Do učencev želijo biti tenkočutni, a hkrati jih morajo ocenjevati; želijo jih spodbujati, spremljati v razvoju, vendar morajo ostati ograjeni in distancirani. Neprestano so razpeti med interesi učencev, staršev, pripravnikov, kolegov, šolskega vodstva, Zavoda za šolstvo, Inšpektorata za šolstvo, poklicnih združenj, nacionalnih izobraževalnih programov, kar jim vsakodnevno predstavlja velik stres (Fengler 2007, 91).

Poznavanje vzrokov stresa lahko pomaga pri izbiranju učinkovitih strategij za zmanjševanje in obvladovanje napetosti ter odpravljanje stresnega vpliva. Uspešno spoprijemanje s stresom izboljšuje zadovoljstvo z delom in zmanjšuje psihično napetost pri delu, zato ne preseneča, da že več kot deset let neprekinjeno narašča število raziskav o poklicnem stresu in ukrepih za njegovo zmanjšanje (Slivar 2009, 4).

Glede na to, da je bilo v dosedanjih raziskavah tako v evropskem kot slovenskem prostoru ugotovljeno, da so učitelji podvrženi velikemu poklicnemu stresu, smo se odločili to področje podrobneje raziskati. V magistrskem delu smo predstavili in opredelili stres, vzroke in posledice stresa in različne strategije spoprijemanja s stresom. Podali smo tudi nekaj praktičnih napotkov, kako naj se učitelji uspešneje spopadajo s stresom. V drugem delu smo predstavili tudi raziskavo, ki smo jo izvedli na vzorcu učiteljev, in naše ugotovitve v zvezi z njo. Namen raziskave je bil pridobiti rezultate, ki imajo tudi praktično vrednost za obvladovanje stresa pri učiteljih.

1.2 Namen, cilji in temeljne teze magistrskega dela

V magistrski nalogi smo obravnavali stres na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja. Glavni namen dela je bilo s teoretičnim in empiričnim raziskovalnim pristopom prikazati, kako osnovnošolski učitelji doživljajo stres, kateri so glavni vzroki stresa pri njihovem delu in kakšni so njihovi načini spopadanja s stresom. Namen raziskave je bil tudi pridobiti rezultate, ki imajo praktično vrednost za obvladovanje stresa pri učiteljih. Pridobljena spoznanja je mogoče uporabiti tudi v praksi, saj je navsezadnje bistvo uspešnega učiteljevanja uspešno spoprijemanje s stresom. V tem leži tudi razlog, zakaj smo obravnavano tematiko tudi proučevali.

Cilji magistrske naloge so bili:

- preučiti domačo in tujo strokovno in znanstveno literaturo s področja stresa na delovnem mestu na splošno ter posebej na delovnem mestu učitelja;
- ugotoviti prisotnost in vzroke stresa na delovnem mestu učitelja;
- ugotoviti strategije spoprijemanja s stresom na delovnem mestu učitelja;
- analizirati in interpretirati rezultate ter predlagati rešitve za izboljšanje obstoječega stanja.

Hipoteze so bile oblikovane na osnovi pregledane literature, to je na podlagi ugotovitev avtorjev, ki so vir za teoretični del naloge.

V magistrski nalogi smo postavili splošno hipotezo in iz nje izvedli temeljni hipotezi:

Splošna hipoteza

Učitelji so na svojem delovnem mestu pogosto izpostavljeni stresu, z njim pa se zelo slabo spopadajo. Stresorji so različni, od preobremenjenosti z delom, odnosov z učenci in s starši, najpogostejši znaki podvrženosti stresu pa so utrujenost, zaskrbljenost in vznemirjenost.

Hipoteza 1 – Najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja predstavljajo odnosi z učenci.

Hipoteza 2 – Učitelji, ki uporabljajo strategije spoprijemanja s stresom, naravnane na problem, občutijo manjše obremenitve na delovnem mestu.

1.3 Uporabljene metode raziskovanja

V skladu s hipotezami, problemom in zastavljenimi cilji smo uporabili naslednji metodi:

- deskriptivna (opisna) statistika (frekvence, odstotki, povprečja, standardni odklon ...),
- inferenčna statistika (metodo analize variance in t-test za neodvisna vzorca).

V uvodnem, teoretično-analitičnem delu smo uporabili metodo kompilacije. Izvedli smo kritično, primerjalno analizo obstoječe literature s področja stresa, glavne vzroke za njegov nastanek ter posledice in načine spopadanja s stresom na delovnem mestu s poudarkom na delovnem mestu učitelja.

V empiričnem delu magistrske naloge smo se poslužili metode zbiranja podatkov z anketnim vprašalnikom. Z njim smo ugotavljali, kaj učitelji menijo o svojem delu in delovnem mestu, kateri so najpogostejši dejavniki, ki vplivajo na pojav in doživljanje stresa, kateri simptomi se pri njih pojavljajo in kako se spopadajo s stresom. Poleg anketnega vprašalnika, ki je glavna metoda kvantitativne raziskave, je bil kot dopolnitev k interpretaciji opravljen še polstrukturiran intervju z učiteljico. Njeni odgovori so služili kot dopolnitev k interpretaciji anketnih vprašalnikov in so nam problematiko še dodatno osvetlili.

S pomočjo vprašalnika smo z verodostojnimi statističnimi metodami obdelali pridobljene podatke in na podlagi analiziranih odgovorov potrdili oziroma ovrgli hipoteze. Poslužili smo se deskriptivne in inferenčne statistike s pomočjo programa Excel in programskega paketa SPSS.

Glede na analizo podatkov smo z metodo komparacije opravili zaključni del magistrske naloge v obliki sklepa. Primerjali smo teoretična spoznanja ter analizo naše raziskave. Pridobljeni rezultati nakazujejo tudi praktično vrednost za obvladovanje stresa pri učiteljih. Pridobljena spoznanja je mogoče uporabiti tudi v praksi, saj je navsezadnje bistvo uspešnega poučevanja uspešno spoprijemanje s stresom.

1.4 Predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

V magistrskemu delu smo določili sledeče predpostavke in omejitve.

Predpostavke

- Predpostavljali smo, da večina učiteljev meni, da je njihovo delo stresno, zato bodo v raziskavi pripravljeni sodelovati, saj se zavedajo potrebe po večjem razumevanju učiteljev in nujnosti učinkovitejših strategij za spoprijemanje s stresom in za odpravljanje stresa na njihovem delovnem mestu.
- Predpostavljali smo, da lahko posplošimo rezultate raziskave na celotno populacijo slovenskih osnovnošolskih učiteljev.

Omejitve

- V raziskavi smo se omejili le na stres na delovnem mestu ter ne na zasebno življenje in življenjski slog anketirancev, ki mnogokrat močno vpliva tudi na doživljanje delovnega mesta.

Ne glede na pričakovane omejitve smo predvidevali, da bomo lahko raziskovalni del naloge ustrezno obdelali in interpretirali.

2 STRES

2.1 Opredelitev stresa

S stresom se v današnjem hitrem tempu življenja srečujemo na vsakem koraku in njegovo neprijetno plat pogosto občutimo tudi na lastni koži.

Beseda stres izvira iz latinske besede, prvič pa so jo uporabili v angleškem jeziku v 17. stoletju. Z njo so opisovali različne nadloge in težave. V 18. in 19. stoletju se je pomen te besede spremenil, in sicer je pomenila silo, pritisk ali močan vpliv, ki deluje na predmet oziroma osebo (Meško 2011, 6). Na stres so do konca 18. stoletja gledali zgolj kot na zunanji dražljaj, v 19. stoletju pa so pričeli razmišljati tudi o vplivih stresa na duševne in telesne bolezni. Takrat so stres pričeli definirali kot odziv osebe na motnjo iz okolja (Cartwright in Cooper 1994).

Dandanes se beseda stres nanaša na nezmožnost organizma, da se pravilno odzove na čustvene ali fizične grožnje, bodisi dejanske ali zamišljene.

V strokovni literaturi lahko zasledimo različne definicije, spodaj jih je naštetih le nekaj:

- Tomori (1990) stres opisuje kot dogajanje, ki aktivira njegove prilagoditvene potenciale saj zmoti človekovo notranje ravnotežje.
- Po Lookerju in Gregsonovi (1993) stres lahko opredelimo kot neskladje med dojetjem zahtev na eni strani in sposobnostjo za obvladovanje zahtev na drugi strani.
- Luban - Plozza in Pozzio (1994) definirata stres kot reakcijo organizma na dražljaje okolja, ki vključuje znake prilagajanja in obrambe.

Definicij stresa je cela vrsta, strokovnjaki pa se še danes ne morejo poenotiti, katera bi bila prava. Najverjetneje je tako zato, ker ima izraz stres za različne ljudi različne pomene. Iz vseh definicij pa je vendarle možno izluščiti nekaj temeljnih poudarkov:

- Po Rakovec - Felserjevi (2002) je stresogeni dejavnik zunanjega in notranjega izvora, lahko je biološke, kemične, fizične, psihološke ali socialne narave.
- Selič (1999) navaja posledice stresa, ki so notranje narave (psihološke ali fiziološke) in se odražajo kot napetost ali napor ter zunanje narave, ki so navadno opisane kot odklonsko vedenje.
- Lazarus in Lazarus (2000) trdita tudi, da je stres specifična vrsta odnosa posameznikom in njegovim okoljem ter da je določen z doživljanjem stresne situacije. Obseg stresa je odvisen od vsakega posameznika in njegovih sposobnosti soočanja s stresom.
- Powel (1999) pravi, da je stres zaokrožen psihobiološki proces, ki ga sestavljajo trije poglavitni elementi. Prvi je povzročitelj stresa oziroma stresor, sledi reakcija na stres oziroma simptom stresa ter zadnji element, strategija spoprijemanja s stresom, ki se je posameznik posluži.

Stres je pogosto poimenovan kot najpogostejša bolezen moderne dobe. Je notranji odgovor posameznika na vsak zunanji dogodek ali situacijo, ki nanj vpliva, torej na stresor. Ljudje stresorje prepoznajo in zaznavajo različno ter se nanje tudi različno odzivajo, saj dejavniki stresa niso za vse ljudi enaki, pač pa jih določajo posameznikova osebnost, dotedanje izkušnje, okoliščine, v katerih se pojavi, energetska opremljenost ter širše in ožje okolje, v katerem oseba prebiva. Ne gre izključiti tudi življenjske naravnosti posameznika in trdnosti ter kakovosti mreže medsebojnih odnosov, ki ga obdajajo (Stritih in Možina 2000; v Meško 2011, 7). Stres bi lahko ponazorili z violinsko struno. Prenežen pritisk bo izzval dolgočasen, tih zvok, premočan pa povzročil, da bo ta počila. Le tisti pravi pritiski pa bodo izvabili čudovite tone, ki so prijetni za uho in dušo.

Stres je v osnovi pozitiven pojav, ki nam omogoča preživetje, saj smo, kadar smo pod stresom, bolj učinkoviti, poleg tega pa stres povečuje tudi budnost in energijo. V grobem ločimo pozitiven in negativen stres. Ločnico med njima je uvedel že endokrinolog Hans Selye, ki se je v svojem življenju aktivno ukvarjal z raziskovanjem učinkov stresa. Prav tako tudi Looker in Gregsonova (1993) ločita »distres« ali škodljivi stres in »eustres« ali prijazen stres. Ločnica je začrtana z namenom ločevanja vsakdanjega stresa, neizbežnega pojava, ki nam omogoča, da se osredotočamo, sprejemamo odločitve in delujemo v okolju, in stresa, ki ima patološke značilnosti in posledice. Poznamo pozitivni oziroma prijazen stres ali eustres. V stanju pozitivnega stresa se počutimo sposobne, zaupamo vase, želimo si novih izzivov, pustimo pot ustvarjalnosti ... Tak stres deluje nam v prid na vseh življenjskih področjih. Distres pa je poimenovan kot škodljiv in zdravju nevaren in nastopi takrat, kadar imamo občutek, da zahteve okolja presegajo naše zmožnosti (Powel 1999, 6). Po Lookerju in Gregsonovi (1993) so distres vsi negativni učinki, do katerih pride zaradi delovanja stresorjev na človeka in lahko povzroči upad zmogljivosti in učinkovitosti, skali medčloveške odnose in pospešuje nastanek bolezni. Isto velja pri premajhni stresni obremenitvi, kar povzroča brezvoljnost, počasnost in neučinkovitost.

2.2 Nastanek in izvor stresa – stresorji

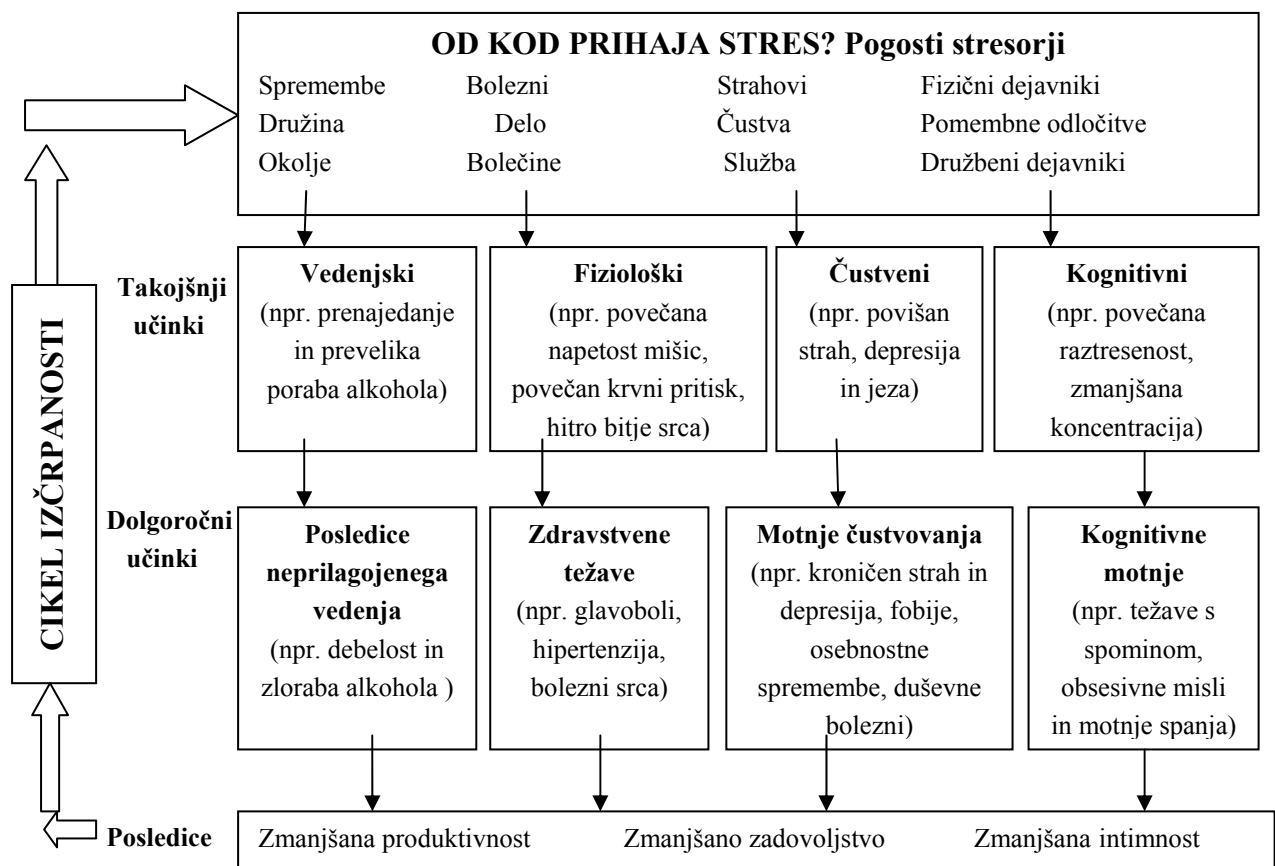
Danes stres definirajo kot fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se poskuša prilagoditi in privaditi potencialno škodljivim ali ogrožajočim dejavnikom – stresorjem. Stresor je dogodek, situacija, oseba ali predmet, ki ga posameznik doživi kot stresni element in zamaje njegovo ravnovesje, posledica tega je stresna reakcija. Stresor je izvor stresa, je nekaj, kar človeku predstavlja oviro, zahtevo, obremenitev ali izziv. Učinek stresorjev na naše telo in na posameznika je odvisen od človekove občutljivosti in sposobnosti prilagoditve na stres. Ključna je pomembnost stresorja za posameznika, njegovo trajanje, moč in pogostost (Looker in Gregson 1993, 90).

Pogoste kategorije in primeri stresorjev:

- čutni vnosi kot so močna svetloba, bolečina;

- okoljska vprašanja kot npr. pomanjkanje nadzora nad okoljskimi razmerami, kot so stanovanje, zdravje, hrana, svoboda ali mobilnost;
- socialna vprašanja kot npr. konflikti v razmerju, poraz, prevare, poroke, rojstva in smrti ter razveze;
- življenjske izkušnje kot so revščina, depresija, brezposelnost, pitje alkohola ali nezadostno spanje;
- učenci in delavci doživljajo stres zaradi izpitov, skupinskih projektov ali rokov pri projektih;
- negativne izkušnje pri razvoju kot so npr. spolne zlorabe prav tako prispevajo k razvoju stresa pri posamezniku (Looker in Gregson 1993, 90).

Izčrpanost in dobro počutje



Slika 1: Pogosti stresorji

Vir: Youngs 2001, 22.

V strokovni literaturi se pojavljajo trije temeljni modeli stresa, in sicer model stresa, ki temelji na odzivu, model stresa, ki temelji na dražljaju in psihološki model stresa.

Model stresa, ki temelji na odzivu

Odgovor telesa in razuma na vzrok in pojav vsakega stresorja, tako pozitivnega kot negativnega, lahko opredelimo s tristopenjskim modelom, ki ga je prvi uporabil že kanadski endokrinolog Seyle. Model se imenuje splošni adaptacijski sindrom in se kaže v treh medsebojno povezanih fazah:

- alarmna reakcija,
- odpor / prilagoditev
- izčrpanost / izgorevanje.

Alarmna reakcija je prva stopnja in obvesti telo, da je v stresni situaciji. V angleščini jo imenujemo tudi efekt »*fight-or-flight*« oziroma boj – beg. Ko je grožnja ali stresor prepoznan ali udejanjen, se organizem odzove z alarmom. Telo pospešeno tvori in izloča adrenalin ter se pripravlja na aktivnost: ali se umakniti pred grožnjo ali vrniti napad (Youngs 2001, 14). Ta faza ima psihični del, ki se kaže v povečani pozornosti in pripravi na boj ali beg, telesni del, ki se odraža kot drgetanje, trepetanje in potenje telesa, ter fiziološki del, ki se kaže kot pospešen pulz, krvni tlak, pospešeno dihanje in razširjenost zenic (Meško 2011, 15).

Upor je druga faza tega procesa in nastopi, ko zaznamo stresno situacijo ali dogodek. Telo se povrne v stanje biokemične uravnovešenosti in obrne biokemične procese, ki so opisani zgoraj. Organizem se poskuša umiriti, zniža se krvni tlak, prav tako tudi srčni utrip, uravnavata se telesna temperatura in dihanje. Ta faza je v mnogih pogledih ključnega pomena. Ko stresor izgine ali ga oseba premaga, se telo poskuša umiriti. V tej fazi organizem porablja življenjsko pomembne zaloge. Porabljajo se zaloge vitaminov in mineralov, ki jih potrebuje za zdravo funkcioniranje (Youngs 2001, 15). Čeprav se telo skuša prilagoditi napetosti in zahtevam okolice, tega ne more vzdržati neskončno dolgo. Če stresor ne mine, je nujno narediti nekaj, da se mu upremo. Telo se pomakne v zadnjo fazo.

Zadnja, končna stopnja razvoja stresa je izčrpanost. Vsi viri, vse rezerve se postopoma izčrpajo in telo ni več zmožno ohranjati normalnih funkcij. Pojavijo se znaki avtonomnega živčnega sistema (povišan srčni utrip, potenje itd.). V primeru, da se ta stopnja podaljšuje, so posledice lahko bolezenske. Posameznik se v tej fazi znajde na robu svojih moči, obenem pa izgublja tudi upanje, da bo uspel kaj spremeniti. V slednjem primeru pride do poškodbe tkiv in organov. Organizem lahko utрпи več resnih zdravstvenih posledic (Taylor 1991, Cartwright in Cooper 1994, Černigoj Sadar 2002, Rakovec - Felser 2002). Pogosto se pojavljajo rane na želodcu, depresije, diabetes, težave s prebavili ali s kardiovaskularnim sistemom in nekatere duševne bolezni (Youngs 2001, 16).

Model stresa, ki temelji na dražljaju

Drugi pristop k proučevanju stresa je osredotočanje na dražljaje, ki povzročajo stresni odziv. Ti dražljaji so različni življenjski dogodki, ki vplivajo na organizem in njegovo prilagajanje in

obvladovanje dogodkov. Holmes in Rahe sta prva kategorizirala življenjske dogodke in jih razvrstila v lestvico, ki kaže stopnjo prilagoditve organizma, ki je potrebna za obvladovanje dogodka. Menila sta, da so življenjski dogodki in spremembe stresorji, ki bremenijo prilagoditvene sposobnosti in zahtevajo psihološke in fiziološke napore (Payne in Walker 2002, 109). Najvišje na lestvici stresnosti življenjskih dogodkov sta uvrstila smrt zakonskega partnerja, sledi razveza, ločitev, zaporna kazen, telesna poškodba ali bolezen, smrt bližnjega svojca, poroka, zakonska sprava, odpustitev z dela, upokojitev ... vse do dopusta, praznikov in manjše kršitve zakona za konec (Moorhead in Griffin 2001, 232).

Psihološki model stresa

Zgoraj omenjena modela stresa ne namenjata pozornosti psihološkim procesom in individualnim razlikam posameznikov in ne upoštevata, da stresnost nekega dogodka ali situacije ni za vse ljudi enaka. Podvrženost stresu je determinirana s posameznikovo starostjo, njegovimi izkušnjami, energetsko opremljenostjo, okoliščinami, v katerih se pojavi, ter širšim in ožjim okoljem, v katerem oseba živi. Veliko vlogo na doživljanje stresa ima življenjska in miselna naravnost posameznika, kakovost in trdnost medsebojnih odnosov z ljudmi okoli njega. Medtem ko je lahko določen dogodek za nekoga stresor je za drugega dobrodošla spodbuda v življenju (Stritih in Možina 2000; v Meško 2011, 7).

2.3 Simptomi in posledice stresa

Posledice prekomerne izpostavljenosti stresu puščajo posledice na zdravju posameznika. Nadaljevanje stresa v nedogled povzroča notranjo napetost, ki se navzven kaže kot motnja v telesnih, psihičnih in vedenjskih motnjah. Razpon znakov je velik, sega od težav, ki so zgolj nadležne, vse do resnih bolezni, ki se lahko končajo celo s stalno nesposobnostjo ali celo smrtjo.

Najpogostejši simptomi stresa oziroma porušenega ravnovesja zaradi stresa so (Looker in Gregson, 1993, 67; Youngs 2001, 17; Meško 2011, 21) razdeljeni v tri skupine.

Telesni simptomi:

- nespečnost in prevelika potreba po spanju;
- splošna mišična napetost, bolečine v mišicah, prsih in okoli srca;
- pospešen in nepravilen srčni utrip, dihalne težave;
- glavoboli, živčnost, napetost;
- kronična utrujenost, nizka stopnja energije ali izbruh energije, ki mu sledi depresija;
- povečano znojenje, nenadni vročinski vali;
- pogosti prehladi in alergije;

- pretirano uživanje nikotina, kofeina, alkohola ali pomirjeval;
- pogosta potreba po uriniranju;
- bolečine v spodnjem delu hrbta ...

Duševni simptomi:

- nezadovoljstvo, slaba volja, razdraženost;
- tesnoba, nemir, napetost, zaskrbljenost, neprestan strah, nezmožnost pregnati neprijetne misli;
- potrto, občutek obupa in nemoči, depresija;
- pretirana občutljivost, pogost jok, zmedenost, nagle spremembe razpoloženja, nočne more;
- občutki manjvrednosti, vzponi in padci samospoštovanja;
- občutki, da vas drugi ne marajo niti vas ne razumejo;
- sumničavost;
- težave pri odločanju ...

Simptomi na področju medsebojnih odnosov oziroma vedenjski simptomi:

- stalna želja po samoti, odklanjanje stikov z drugimi ljudmi;
- težave v komuniciranju;
- zmanjšan stik s prijatelji, nestrpnost, nezaupanje;
- motnje v spolnosti;
- zanemarjanje zunanjega videza, osebne higiene;
- agresivno vedenje;
- puščanje nedokončanih nalog in nerazsodno lotevanje novih ...

Simptomi so v najboljšem primeru neprijetni, posledice pa v najslabšem primeru uničujoče za posameznika. Dolgotrajna ali pogosta podvrženost stresu lahko povzroča, poleg vseh zgoraj naštetih, tudi bolezni srca in ožilja, želodčne čire, astme, neredne menstruacije, raka, duševne bolezni kot so anksioznost, depresija, samomorilnost, vse do presnovno in srčno-žilnih bolezni (hipertenzija, debelost, ateroskleroza) ter nagnjenost k zasvojenosti.

3 STRES NA DELOVNEM MESTU

3.1 Vzroki in izvori stresa na delovnem mestu

Stresna služba je v razvitem svetu zdaleč najpomembnejši povzročitelj stresa in mnogokrat je prav pretiran stres tisti faktor, ki najbolj ogroža zdravje zaposlenih. Stres na delovnem mestu lahko prizadene kogar koli in v katerem koli sektorju in na kateri koli ravni organizacije. Služba je postala sinonim za stres, in to je pojav, ki ga opažajo po celem svetu (Powell 1999, 73).

Odrasli vsaj tretjino svojega življenja preživijo na delovnem mestu, mnogi od njih svoje delo nosijo še domov in delajo pozno v noč. To na posameznika vsekakor ne vpliva pozitivno.

Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (b. l.) je stres druga najpogostejša z delom povezana zdravstvena težava in prizadene kar 22 % delavcev v EU-27. Z novo informacijsko tehnologijo, vedno večjo tekmovalnostjo in manjšanjem potrebe po delovni sili se zmanjšuje občutek socialne varnosti pri zaposlenih. Delajo vedno več, strah pred izgubo zaposlitve pa je tudi čedalje večji. Od delavcev se zahteva večja prilagodljivost, kar zadeva naloge ter znanje in spretnosti, vse pogosteje delodajalci uporabljajo pogodbe za določen čas, s čimer zmanjšujejo socialno varnost zaposlenih in povečujejo negotovost zaposlitve. Intenzivnost dela, s povečano delovno obremenitvijo in pritiskom, postaja vse večja, posledično pa zaposleni tudi ne najde in ne more vzpostaviti ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, kar ga sili še v večji stres .

Teržan (2002) opredeljuje nekaj značilnih vzrokov stresa na delovnem mestu. Izpostavlja nerealne roke, nejasne opise delovnih nalog, neopredeljenost pristojnosti, nepristnost priznanj in nagrad, nezmožnost pritožb, veliko odgovornost, pooblastila oz. pristojnost, majhen vpliv na odločanje, pomanjkanje podpore pri delu in sodelovanju, pomanjkanje nadzora, pomanjkanje spodbud, majhno podporo lastnemu razvoju, nestalnost narodnosti in vere, delo v neugodnih in nevarnih delovnih razmerah, nezmožnost izkoriščanja svojih znanj in sposobnosti, slabo klimo v podjetju, usodne posledice majhnih napak oz. pomanjkanje pozornosti.

Sutherlandova in Cooper (2000, 65–75) ločita šest temeljnih kategorij, v katere so razvrščeni dejavniki, ki povzročajo stres na delovnem mestu.

Stres, ki izhaja iz dela

– Poklic

Določeni poklici so bolj izpostavljeni stresu kot drugi bodisi zaradi težavnih razmer (npr. delo v rudniku), monotonosti in nenaravnosti (npr. delo za tekočim trakom) bodisi zaradi velikih

odgovornosti, ki jih določeni poklici nosijo (npr. delo nadzornika letalskih poletov), ali vključujejo intenzivno delo z ljudmi (npr. delo učiteljev in vzgojiteljev).

– Delovna obremenitev

Ločimo dve vrsti obremenitev, ki izhajata iz dela – kvalitativno in kvantitativno delovno obremenitev. O kvalitativni delovni obremenitvi govorimo, kadar je posameznikovo delo prezahtevno in zaposleni ne obvlada delovnih nalog (preobremenitev) oziroma delavčeve sposobnosti presegajo zahtevnost nalog (neobremenitev). O kvantitativni delovni obremenitvi pa govorimo, kadar ima zaposleni preveč dela (preobremenitev) ali kadar ima zaposleni premalo dela (neobremenitev) (Meško 2011, 17). Količina in narava dela sta vsekakor tipična izvora stresa. Zmotno je prepričanje, da naj bi bili pod stresom le tisti, ki so preobremenjeni s količino dela. Premalo dela oziroma dolgočasno in monotono delo je velikokrat prav tako stresno, saj posamezniki ne občutijo zadovoljstva, delo jim ne ponuja izzivov in ustvarjalnosti. Žunec (2004) izpostavlja neresničnost mita, da so pod stresom le pretirano obremenjeni ljudje, in opozarja, da velikokrat tisti posamezniki, ki dosegajo svoje cilje, s svojim zadovoljstvom zmanjšajo obremenjenost s stresom, medtem ko tisti, ki ne opravljajo svojega dela učinkovito, doživljajo več napora in stresa, saj ne dosegajo spodbudnih rezultatov in pohval.

– Dolgotrajen delavnik

Posledica delovne preobremenjenosti je potreba po daljšem delavniku. Dolgotrajni delavniki so povezani s stresom, preutrujenostjo in duševno stisko ter z razvadami, kot so kajenje, neustrezna prehrana in nezadostno gibanje.

– Delo v izmenah

Izmensko delo je lahko potencialni vzrok stresa, saj lahko z izmenskimi delom porušimo 24-urni cikel (spanje, metabolizem, temperatura in proizvodnja hormonov).

– Fizično delovno okolje

Hrup, vibracije, temperatura, ventilacija, osvetlitev, čistost in urejenost delovnega okolja ter delo z nevarnimi substancami lahko povzročijo stres oziroma povečajo občutljivost zaposlenih za druge stresorje na delovnem mestu.

Podatkih, zbrani v državah EU, kažejo, da je stres na delovnem mestu drugi najpomembnejši zdravstveni problem, takoj za obolenji gibal, in nastane kot posledica neustreznih ekoloških in tehnoloških razmer za delo (Kocmur 2009).

Vloga in odgovornost

Vloga pomeni pričakovan način vedenja glede na položaj v skupini oziroma organizaciji.

– Konflikt vlog

Ločimo štiri tipe konfliktov vlog, in sicer:

- konflikt med vlogami – konflikt med vlogo v organizaciji in v družini;
- osebni konflikt vloge, ki je posledica nasprotovanja med zahtevami vloge in osebnimi stališči posameznika (npr. neetične zahteve);
- konflikt vloge pošiljatelja – kadar določen vir daje jasna, a protislovna navodila;
- konflikt vloge, ki nastane med pošiljatelji – do tega pride, kadar posameznik prejme nasprotujoče si zahteve oziroma navodila od različnih virov, ki se nanašajo na kontekst iste vloge.

– Nejasnost vloge

Kadar zaposleni ne razume področja vloge, kar je posledica nejasnih navodil nadrejenih, slabega opisa delovnih nalog in nepopolnih informacij sodelavcev, govorimo o nejasnosti vloge. Zaposleni ne ve, kaj mora narediti, ni prepričan, kaj se od njega pričakuje, za svoje delo ne dobi dovolj informacij, posledično pa ima občutek nezmožnosti opravljanja določenih nalog. Situacije nejasnosti vlog in konfliktov so zaostrene, kadar zaposleni zaznajo manjšo podporo pri delu s strani nadrejenih.

Nejasnost vlog izzovejo situacije, kot so na primer prva služba, napredovanje, nov nadrejeni ali sprememba delovne strukture.

– Odgovornost

Ločimo odgovornost za ljudi in odgovornost za blago, pri čemer je prva spoznana za bolj stresno.

Odnosi na delovnem mestu

Medosebni odnosi na delovnem mestu so ključna komponenta našega zadovoljstva v službi. Kakovostni medsebojni odnosi na delovnem mestu so lahko zelo pomemben vir zadovoljstva posameznika. Za mnoge med nami je najpomembnejši dejavnik, vezan na delo, dober kolektiv in sodelavci. Medsebojni odnosi na delovnem mestu predstavljajo skladnost delovanja zaposlenih, zaupanje v vodstvo in pripadnost podjetju. Omogočajo ustvarjanje pozitivne klime in oblikujejo kulturo, ki vodi v uspešno doseganje poslovnih ciljev.

V zadnjem času smo na delovnih mestih priča številnim spremenjenim načinom dela (timsko delo in mrežno organizirano delo), kjer je vse bolj prisoten in pomemben stik s sodelavci in izkazovanje čustev med njimi. Pomanjkanje komunikacije v podjetju (med nadrejenimi, podrejenimi in sodelavci), konfliktna situacije med delavci in vodji, negativna naravnost med sodelavci, nepriznavanje rezultatov dela in nehomogenost delovnih skupin vsakodnevno povzročajo stres. Slabi medsebojni odnosi vplivajo tudi na bolniško odsotnost zaposlenih, saj dobri medosebni odnosi pripomorejo k boljšemu psihičnemu in fizičnemu počutju posameznika. Medsebojna podpora na delovnem mestu zmanjšuje fiziološke stresne reakcije tako, da zmanjšuje količino kortizola (stresnega hormona), s čimer se zmanjšuje tudi krvni pritisk, posledično tudi število pokajenih cigaret, medtem ko slabi odnosi delujejo ravno obratno. Po podatkih Četrte evropske raziskave o delovnih pogojih iz leta 2005 je kar 60 % delavcev odgovorilo, da vse ali nekaj delovnih nalog opravijo skupinsko in okoli 50 % zaposlenih si izmenjuje delovne naloge s sodelavci. Ta podatek nam pove, da podjetja vedno več pozornosti namenjajo medsebojni komunikaciji zaposlenih, saj se zavedajo, da je izjemno pomembna za dobro opravljeno delo (Eurofound b. l.).

Razvoj kariere

Začetki kariere, njeno razvijanje in ohranjanje, neprimerna pričakovanja in občutki podcenjenosti, velika odgovornost pri delu, premalo možnosti napredovanja, malo pooblastil pri odločanju, nestalnost delovnega mesta – vse to povzroča posamezniku velik stres, ki gre z roko v roki z nezadovoljstvom na delovnem mestu, izgorevanjem, slabo delovno učinkovitostjo in slabimi medsebojnimi odnosi.

Organizacijska struktura, klima in kultura

Organizacijske strukture vplivajo na občutke in čustva zaposlenih. Vsako podjetje ima svojo edinstveno strukturo in kulturo, ki določa način ravnanja z zaposlenimi. Organizacijska struktura lahko posameznika duši in mu onemogoča izražanje sebe, lahko pa mu vzbuja občutek izgubljenosti.

Pomembna komponenta povzročanja stresa med zaposlenimi je stil vodenja v organizaciji, kjer velja izpostaviti avtorski slog, ki je za zaposlene še posebej neugoden. Pri tem slogu se vodja oziroma manager za svoje zaposlene niti ne briga in nima interesa zanje, posledično jih ne spodbuja in ne podpira, kar je za zaposlene vir velikega stresa. Na delovno vzdušje zaposlenih vplivajo tudi premajhna vpletenost zaposlenih v odločanje, premajhna seznanjenost z nameni določenega načina dela oziroma neseznanjenost s politiko podjetja. Udeležba zaposlenih pri odločanju igra veliko vlogo pri občutku posameznika kot dela podjetja.

Delo in družina

Neusklajenost med pričakovanji družine in organizacije prav tako lahko povzroča konflikt vlog (Treven 2005, 23). Zadovoljstvo v službi in v zasebnem življenju je velikokrat pogojeno z odnosi in konflikti v domačem in družinskem življenju. Osebni življenjski dogodki v veliki meri vplivajo na delo, na delavčevo učinkovitost, na počutje in prilagoditev delu. Družinske težave, življenjske krize, finančne težave, konflikti med organizacijskimi, družinskimi in socialnimi zahtevami so pomembni stresorji, ki vplivajo na posameznikov način dela.

3.2 Simptomi in posledice stresa na delovnem mestu

Najpogostejši simptomi na delovnem mestu po Meškovi (2011, 21) in Youngsovi (2001, 18) so:

- občutek preobremenjenosti, nizka produktivnost, izgube perspektive;
- pomanjkanje interesa za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile;
- pomanjkanje novih idej, neodločnost;
- nedokončevanje nalog, lotevanje vedno novih;
- težave z zbranostjo, pozornostjo, pozabljivostjo;
- odpor do dela ...

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (b. l.) navaja simptome stresa na delovnem mestu, ki vplivajo na sodelovanje, uspešnost in stroške podjetja.

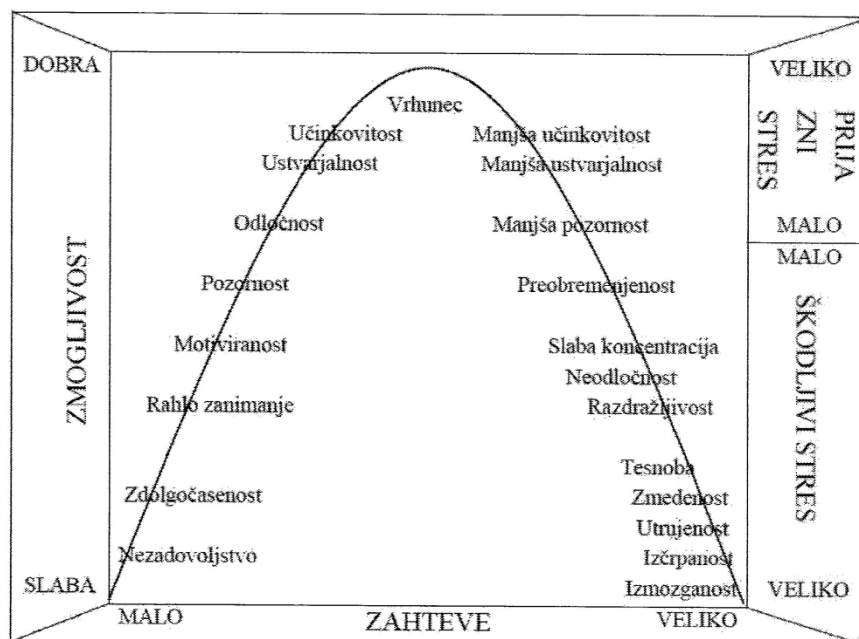
Na ravni posameznika ločimo štiri tipe odzivov, ki so pogosti pokazatelji prisotnosti stresa v podjetju:

- čustveni odziv (tesnoba, razdražljivost, težave s spanjem, hipohondrija, depresija, odtujitev, težave v družinskih odnosih, izgorevanje);
- kognitivni odziv (težave z učenjem novih stvari, s koncentracijo, spominom, sprejemanjem odločitev);
- vedenjski odziv (zloraba alkohola, tobaka in drog,; destruktivno obnašanje) in
- fiziološki odziv (oslabljen imunski sistem, bolečine v hrbtenici, želodčni čir, povišan krvni tlak, bolezni srca) (Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu b. l.).

Na organizacijski ravni se pojavljajo izostanki z dela, povečana fluktuacija zaposlenih, zamujanje, disciplinske težave, nadlegovanje, zmanjšana storilnost, nezgode, napake ter povišani stroški za nadomestila ali zdravstveno varstvo (Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu b. l.).

Stres je med največjimi izzivi glede varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujemo v Evropi. Pogosto se izpostavljajo tako imenovane družbene posledice, kamor se štejejo stroški, nastali zaradi posledic stresa na delovnem mestu. Po podatkih Evropske agencije za zdravje in varnost pri delu (b. l.) skoraj vsak četrti delavec trpi zaradi stresa. Po istem viru naj bi bilo z njim povezanih od 50 % do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni. To predstavlja veliko škodo gospodarski uspešnosti, prav tako pa tudi negativno vpliva na človeško stisko. Podvrženost stresu ne vpliva le na končni rezultat organizacije, temveč tudi na ekonomsko stanje države. Ta namreč plačuje stroške zdravljenja, kamor so vključeni stroški zdravstvenih posvetovanj, subvencioniranje zdravstva, stroški hospitalizacije ter drugi stroški zdravljenja in hospitalizacije, ki jih država plačuje; stroške odsotnosti z dela, ki se nanašajo na izgubo proizvodnje zaradi izostajanja z delovnega mesta, in stroške prezgodnjih upokojitev. V letu 2002 so bili v EU-15 letni ekonomski stroški stresa, povezanega z delom, ocenjeni na 20 milijard evrov (Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu b. l.). Vlaganje v boljše delovne pogoje nedvomno vodi k boljšemu zdravju zaposlenih in posledično k boljšemu poslovanju.

Stres v veliki meri vpliva na delovno sposobnost. Do določene mere stres v smislu pritiska potrebujemo na svojem delovnem mestu vsi, saj če nas ne bi preganjali roki in pričakovanja nadrejenih, nikoli ne bi tako učinkovito in v tolikšni meri opravili tistega, s čimer se ukvarjamo. Optimalna raven stresa je zaželena na vsakem delovnem mestu. Zmotno je prepričanje, da so pod stresom le tisti, ki so preobremenjeni s količino dela. Premalo dela oziroma dolgočasno in monotono delo je velikokrat prav tako stresno, saj posamezniki ne občutijo zadovoljstva, delo jim ne ponuja izzivov in ustvarjalnosti.



Slika 2: Vpliv stresa na delovno sposobnost

Vir: Looker in Gregson 1993, 85.

3.3 Izgorelost na delovnem mestu

Kadar so zahteve dela previsoke in prekoračijo naše zmožnosti spopada z njimi, se pojavi utrujenost, izčrpanost in na koncu izgorelost, kar privede do zloma zaposlenega. Izgorelost je stanje psihofizične in čustvene izčrpanosti, in je posledica večletnega izčrpavanja organizma. Človek pride do točke, ko težko ohranja budnost, ne more se koncentrirati in čuti močno upadanje telesne energije. Trga se mu miselni tok, je vedno bolj pozabljiv, anksiozen in neodločen. Sčasoma pride do faze, ko ni sposoben opravljati vsakodnevnih opravil, kaj šele delati. Pade mu delovna učinkovitost, zmanjka mu tudi volje do življenja. Na prvi pogled je videti, da se mu je zgodilo nekaj izjemno slabega (Ferjan 2010, 69–70).

Po podatkih Šubičeve (2007) ima vsak četrti Slovenec začetne znake izgorevanja – kronično utrujenost, ki pa je ne zdravi, temveč pred njo beži v deloholizem.

Raziskovalki izgorelosti, Pšeničnyjeva in Findeisnova (2005, 38), opisujeta potek izgorevanja v več fazah. Traja lahko nekaj let ali celo desetletja. Začne se z utrujenostjo, nadaljuje v preutrujenost in izčrpanost. Oseba živi precej nekakovostno življenje in se vsakodnevno peha za delovnimi dosežki. Izčrpanost postopoma vodi do preizčrpanosti in sprememb v načinu življenja, dela in odnosov. Človek se vse bolj izčrpa in peša, kar postopoma privede do adrenalne izgorelosti. Takrat so vsi simptomi na višku – nesposobnost odločanja, nespečnost, napadi besa in joka, depresivni občutki, kar se po nekaj mesecih konča z adrenalinskim zlomom. Slednji se kaže kot skoraj popolna izguba energije, kot velik psihofizični in

nevrološki zlom. Taka oseba prespi večji del dneva saj težko ohranja budnost, niti nima koncentracije, njen kratkoročni spomin je skrajno omejen. Je popolnoma brez energije in vsak napor ji je odveč. Tako stanje se lahko konča celo s kapjo ali infarktom (Ferjan 2010, 68–69).

V osnovi gre za tri poglobitve faktorje izgorelosti: za čustveno izčrpanost, depersonalizacijo odnosov do strank in znižano osebno izpolnitev oziroma izgubo samospoštovanja. Ščuka (2009) navaja znake izgorelosti, kot so pozabljivost, površnost, malodušnost in brezbriznost, zmanjšana delovna storilnost, razdiralen odnos do nadrejenih, odpor do dela in sodelavcev, sumničavost, zavračanje pomoči, slabo počutje, bolečine v mišicah, odtujitev, nespečnost, utrujenost, nagnjenost k zlorabi hrane, alkohola in pomirjeval, spolna hladnost, povišan krvni tlak in krvni sladkor, maščobe, holesterol, težave na ožilju, srcu in pljučih, zmanjšana imunost in psihosomatske motnje, ki prerastejo v nevarna obolenja.

Če delovno mesto ne zagotavlja temeljnih človekovih potreb, lahko močno spodbuja izgorevanje. Ustrezno plačilo, priznavanje dobro opravljenega dela, varnost delovnega mesta, stabilnih pogojev dela in nadzora nad okoliščinami dela, jasno opredeljene delovne naloge ter dobri odnosi na delovnem mestu so pri delu nadvse pomembni. Če tega ni, so ljudje toliko bolj podvrženi izgorevanju. Po Ščuki (2008b, 22) bodo hitreje izgoreli tisti, ki se v neugodnih okoliščinah najbolj trudijo in najdlje vztrajajo. Hitrejšemu izgorevanju so podvrženi tudi tisti, ki so ostali v delovni sredini neopaženi in anonimni, z občutkom odvečnosti ali tisti, ki se jih ocenjuje po ideološki pripadnosti in ne po njihovih sposobnostih. Bistvo izgorelosti torej niti ni v iztrošenosti zaradi utrujenosti zaradi preobremenjenosti ali starosti, pač pa izpraznjenost, izguba duhovne moči, ki je dotlej njegovemu delu dajala smisel in delovni zagon (Ščuka 2008a, 53).

4 SPOPADANJE S STRESOM IN URAVNAVANJE STRESA NA DELOVNEM MESTU

4.1 Spopadanje s stresom in uravnavanje stresa

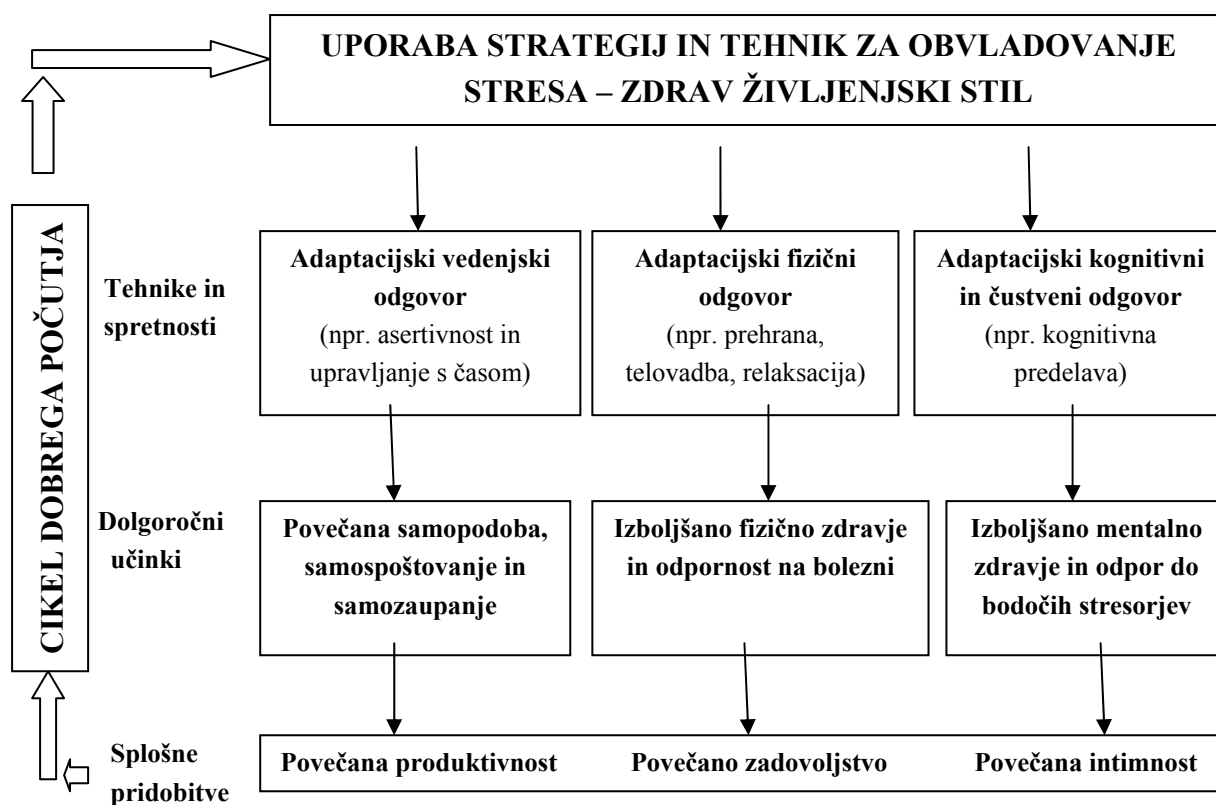
Stresu se v vsakdanjem življenju ne moremo izogniti, saj nas spremlja na vsakem koraku. Če se znamo spoprijeti s situacijami, ki jih stres in konflikti povzročajo, jih obvladamo ali pa znižamo njihovo škodljivo delovanje.

S stresom se najbolje spopadajo tisti ljudje, ki jih odlikuje dovolj velika prožnost, da se lahko prilagodijo stresorjem okoli sebe. Znajo si vzeti čas zase, živijo uravnoteženo, učijo se obvladovati stres, ne dovolijo, da bi jih prestrašili, poiščejo si pomoč, če presodijo, da jo potrebujejo.

Razumevanje in obvladovanje stresa je zelo pomembno za vsako podjetje, saj med drugim pomembno vpliva na njegovo stroškovno učinkovitost (Žunec 2004). Številne raziskave stresa so pokazale, da je uravnavanje stresa najbolj učinkovito, če združimo individualno in organizacijsko raven. Na organizacijski ravni podjetja bi morali omejevati in preprečevati stres, kjer je to mogoče, in vzdrževati optimalno raven stresa. Na individualnem nivoju pa lahko posameznike in skupine izobražujemo, kako se spopadati s stresom bolj učinkovito, kadar stresorjev iz delovnega okolja ne moremo odstraniti (Sutherland in Cooper 2000, 125).

Številni avtorji po svetu so se in se ukvarjajo s tehnikam spoprijemanja s stresom, s pomočjo katerih si lajšamo življenje, zmanjšujemo učinke negativnega stresa in skrbimo za boljšo telesno in duševno stabilnost.

Powell (1999, 80–137) strne nasvete in priporočila o uspešnem spoprijemanju s stresom v 15 točk, ki nam pomagajo na poti spreminjanja škodljivih miselnih in vedenjskih vzorcev in pripomorejo k boljši telesni in duševni kondiciji. Z njimi postanemo srečnejši oziroma se naučimo živeti s stresom. Nanašajo se na izražanje čustev, sproščanje in obvladovanje jeze, racionalno razmišljanje, na ustvarjanje boljših medčloveških odnosov in s tem učenja uspešne komunikacije, na učinkovito upravljanje s časom, na priporočila, da skrbimo zase in za svoje telo, da se nagradimo za dosežene cilje, da imamo hobije, se zdravo prehranjujemo, smo telesno aktivni, se sproščamo in da delujemo oziroma živimo v urejenem okolju. Izpostavlja tudi, da je potrebno včasih tudi reči »ne« zahtevam drugih in opozarja na zdravilno moč smeha. Youngsova (2001, 96) tako kot George in Jones (1996, 274) dodaja še priporočilo strokovnega svetovanja oziroma pomoč strokovnjakov pri kroničnih problemih, kot so resna depresija, hujša tesnoba, čustveni in družinski problemi, zloraba drog ali alkohola.



Slika 3: Uporaba strategij in tehnik za obvladovanje stresa

Vir: Youngs 2001, 22.

4.2 Strategije spoprijemanja s stresom na delovnem mestu

Poznavanje vzrokov stresa lahko pomaga pri izbiranju učinkovitih strategij za zmanjševanje in obvladovanje napetosti ter odpravljanju stresnega vpliva (Selič 1999).

Različni avtorji navajajo različne strategije spoprijemanja s stresom.

Youngsova (2001, 45) navaja kot prvo fazo strategije spoprijemanja s stresom pripravo na stresor, sledi ji soočenje s stresorjem in zatem obvladovanje stresorja. Ključno vlogo igra načrt za soočenje s problemom, ki vsebuje rešitve, ki pripomorejo k izboljšanju stanja in prepreči občutek ogroženosti in tesnobe. Temu sledi faza priprave na izziv, s katerim uresničimo načrt. Spopademo se s problemom, ga obvladujemo in iz njega potegnemo pozitivne zaključke.

Georgova in Jones (1996, 269–280) navajata dva tipa strategij: problemsko orientirano strategijo in emocionalno orientirano strategijo. Problemsko orientirane strategije naj bi prevladovali pri obvladovanju z delom povezanega stresa, saj neposredno obravnavajo vir stresa, medtem ko k čustvom usmerjene strategije oziroma emocionalno orientirane strategije poskušajo kontrolirati stresne občutke in čustva.

Podobno delitev sta opravila tudi Lazarus in Folkmanova (1984), ki sta strategiji spoprijemanja s stresom poimenovala dosežki problemskega reševanja in spoprijemanje, osredotočeno na čustva. Bistvo je pri obeh delitvah isto, obe strategiji pa sta primerni za večino dogodkov; včasih delujeta skupno, včasih pa se izključujeta. Strategije, usmerjene na problem, so pogoste zlasti tedaj, kadar je stresna situacija »izziv« oziroma kadar obstaja možnost spreminjanja situacije. Pri spoprijemanju s problemom poskuša oseba, ki je v težavah, situacijo spremeniti tako, da opredeli problem, išče alternativne rešitve, tehta rešitve glede na negativne in pozitivne posledice in išče informacije o tem, kako naj ukrepa, se vzdržuje impulzivnih reakcij in se sooča z osebami ali osebo, ki so povzročile težavo (Meško 2011, 38). Problemsko orientirana strategija skuša spremeniti stresor in odpraviti njegove učinke, pri strategiji, usmerjeni na čustva, pa gre za kontroliranje čustvenih odzivov oziroma ustvarjanje čustvenega ravnotežja. Če oseba oceni situacijo kot nerešljivo, nastopi izogibanje ali zanikanje. Takšno vedenje usmerja pozornost stran od problema in se imenuje tudi strategija izogibanja. Spoprijemanje, usmerjeno v uravnavanje čustev, je navadno tipično obrambno, manj učinkovito in ne prenese dobrih rešitev kritične situacije. Pojavlja se takrat, kadar obstaja ocena, da ni mogoče nič spremeniti (Meško 2011, 39). Tako se na primer pri težavah v poklicnem delu večina ljudi odloči za neposredno akcijo ali iskanje pomoči pri drugih, pri zdravstvenih težavah, ki pa niso vedno rešljive z neposrednim ukrepanjem, pa se posamezniki bolj odločajo za spoprijemanje, osredotočeno na čustva.

Avtorji se še danes ne strinjajo glede pravega prijema za obvladovanje stresa, dejstvo pa je, da nobena strategija sama zase ni dovolj učinkovita. Potrebno se je osredotočiti tako na raven posameznika, na raven odnosa posameznika in delovne organizacije kot na samo raven organizacije, saj le to vodi k povečanju zadovoljstva zaposlenih in zmanjševanju stresa.

Preventivni management stresa se ukvarja s tem, kako se izogniti negativnim učinkom stresa in ga obrniti sebi oziroma organizaciji v prid. Njegovo bistvo je v tem, da naj bi organizacija večino kriznih situacij preprečila in ne le reagirala nanje. Njen cilj je učinkovita, fleksibilna in prilagodljiva delovna organizacija, ki preprečuje negativni stres pri posameznikih in v delovni organizaciji kot celoti (Quick in Quick 1984; Blatnik Mohar 1996).

Georgova in Jones (1996, 269–280) podrobneje razdelata problemsko orientirano strategijo in emocionalno orientirano strategijo. Obe razčlenita tako na strategije posameznika kot na strategije, ki naj se jih poslužuje organizacija, da bi učinkovito zmanjšala izpostavljenost stresu pri svojih zaposlenih.

Problemsko orientirane strategije

Po Lazarusu in Folkmanovi (1984) strategije, usmerjene na problem, skušajo zmanjšati ali spremeniti stresor in odpraviti njegove posledice z delovanjem na stvarne situacije. V samo delovanje so vključeni zbiranje informacij o stresorju, premislek o razpoložljivih virih

spoprijemanja, načrtovanje akcije in njene izvedbe, zavedanje vzrokov in posledic stresnega dogajanja, iskanje nasvetov itd. To strategijo ljudje uporabljajo, ko verjamejo, da je situacijo moč rešiti ali spremeniti.

– Problemsko orientirane strategije posameznika na delovnem mestu

Posamezniki so na delovnem mestu mnogokrat pod stresom zaradi preobremenjenosti in pomanjkanja časa. Ena od strategij za pomoč zaposlenim je torej *ravnanje s časom*. Ta strategija navaja tri korake, ki naj bi zaposlenim omogočali boljšo porazdelitev časa, ki vključuje razne liste zadolžitev, razvrščanje nalog po pomembnosti in redno načrtovanje svojega delovnega dne. Podjetje zaposlenim pomaga na tak način, da se jim pomaga naučiti učinkovitih tehnik ravnanja s časom (George in Jones 1996, 271).

Pomoč mentorja je druga strategija spopadanja s problemi posameznikov na delovnem mestu. Mentor na podlagi svojih izkušenj in znanj daje nasvete in nudi pomoč manj izkušenim članom v podjetju. Mentor svetuje, vzpodbuja, pomaga razvijati posameznikove sposobnosti za reševanje zapletov na delovnem mestu itd. Podjetja pri tej strategiji sodelujejo tako, da zagotovijo razpoložljivost mentorjev (George in Jones 1996, 270–271).

Spreminjanje vlog je tretja strategija, ki jo Georgova in Jones (1996, 271) navajata med problemsko orientiranimi strategijami. Zaposleni poskušajo spreminjati svojo vlogo z namenom zmanjšanja konfliktnosti, dvoumnosti, preobremenjenosti ali neobremenjenosti.

– Problemsko orientirane strategije podjetja

Sprememba dela in rotacije delavcev velikokrat prispevajo k zmanjšanju negativnega stresa pri zaposlenih, vir katerega je konfliktnost in dvoumnost vlog, preobremenjenost ali premajhna obremenjenost. Preoblikovanje dela velikokrat vodi celo k izboljšanju delovnih pogojev. Pri tem je potrebno upoštevati spretnosti zaposlenih in avtonomnost nalog. Če preoblikovanje dela ne pride v poštev, lahko pri zmanjšanju stresa pomaga izmenjavanje delavcev ali dodeljevanje delavcev na različna delovna mesta znotraj organizacije (George in Jones 1996, 274).

Negotovost je mnogokrat vir stresa pri posameznih zaposlenih. Zaposleni so negotovi, ker ne vedo, kako izvesti dodeljene naloge oziroma kako doseči pričakovanja podjetja. *Zmanjševanje negotovosti* se da doseči na način, da podjetja vključijo zaposlene v odločanje o stvareh, ki zadevajo njih in njihovo delo. Tako imajo zaposleni več informacijo o delu, o spremembah v podjetju in pričakovanjih, kako se tem spremembam prilagoditi. Druga pot za zmanjšanje negotovosti pa je tudi izboljšanje komunikacijskih poti znotraj podjetja, saj zaposleni

potrebujejo točne in jasne informacije. Zaposleni mora namreč razumeti, kaj neka informacija pomeni zanj, za njegovo delo in za podjetje v celoti (George in Jones 1996, 275).

Skrb za službo je dandanes eden najpomembnejših stresorjev zaposlenih, saj izguba zaposlitve ogrozi socialno varnost nas in naše družine. Zagotavljanje delovne varnosti oziroma varnosti delovnega mesta pomembno vpliva na življenje posameznikov. Kadar koli je mogoče, je potrebno zaposlenim zagotoviti varnost njihovega delovnega mesta, da bodo prepričani v zmožnost preživljanja sebe in svoje družine. S tem se negativni stres pri posamezniku občutno zniža. Če je odpuščanje zaposlenih v podjetju neizogibno, naj bi podjetje zaposlenim posredovalo točne in jasne informacije o stanju in razmerah v podjetju, organiziralo pa naj bi tudi svetovanje zaposlenim o možnostih dodatnega izobraževanja in iskanja nove zaposlitve.

Vedno več je podjetij, ki imajo *fleksibilne delovne urnike*, ki omogočajo posameznikom, da delajo od doma ali da si vzamejo prosto, če je potrebno skrbeti za bolnega otroka ali starša. Pomembna je tudi *porazdelitev dela*, kar pomeni, da so dva ali več zaposlenih odgovorni za eno delo in se morajo dogovoriti, kako si bodo delo tekom dneva porazdelili. Vsekakor pa je potrebna za tako dogovarjanje dobra medsebojna komunikacija in razumevanje (George in Jones 1996, 276).

Emocionalno orientirane strategije

Vsak posameznik in zaposleni se mora poleg uravnavanja stresne nevarnosti in priložnosti naučiti uravnati tudi svoja čustva in občutke, ki te probleme in priložnosti stopnjujejo. Te strategije stremijo k uravnavanju in obvladovanju emocij oziroma težjo k ustvarjanju čustvenega ravnotežja.

Po Lazarusu in Folkmanovi (1984) skušajo strategije, usmerjene na čustva, kontrolirati čustvene odzive ter ustvariti čustveno ravnotežje. Če oseba stresno situacijo oceni kot nerešljivo oziroma nesprejemljivo, pogosto nastopita izogibanje in zanikanje. Izogibanje in zanikanje se pogosto odražata v različnih vedenjskih postopkih, kot so npr. pretirano uživanje drog, alkohola, pretirano gledanje televizije, pretirano druženje z ljudmi itd., s čimer se pozornost usmerja stran od problema.

– Emocionalno orientirane strategije posameznika

Rekreacija je za zdravje zelo pomembna. Dobra telesna kondicija in ohranjanje le te pomembno prispeva k obvladovanju stresa, še zlasti, če je delo v službi pretežno sedeče. Človek, ki je v dobri telesni formi, je intelektualno bolj dejaven in bolj srečen. Redna telesna vadba pospešuje krvni obtok, krepi srce in pljuča, znižuje krvni pritisk, maščobe in holesterol

v krvi ter krepí imunski sistem. Telesna vadba preprečuje napetost v mišicah in zmanjšuje simptome stresa, na primer utrujenost. S pozitivnim vplivom na našo samopodobo in zunanji videz spodbuja samozavest in povečuje energijo, koristi pa tudi pri ohranjanju zdravega kritičnega odnosa do vsakodnevnih dolžnosti (Powell 1999, 132).

Meditacija prinaša uravnoteženje telesa s psiho in notranji mir. Poleg tega, da je meditacija zelo uspešen način za premagovanje napetosti in posledic negativnega stresa, z njo povečujemo tudi učinkovitost in krepimo zdravje ter širimo svoj potencial in zmožnost intuicije (George in Jones 1996, 271). Tudi Battison (1999, 50) navaja meditacijo kot pomembno tehniko sproščanja in ji priznava pozitiven vpliv na ohranjanje občutka uravnoteženosti. Poleg meditacije navaja tudi sproščanje delov telesa ali celega telesa, poznavanje tehnike pravilnega dihanja, masažo, jogo, dopolnilne metode in vizualizacijo. Zavestno sproščanje z omenjenimi tehnikami je po njegovem mnenju najmočnejše orožje proti stresu.

Družbena podpora, kamor prištevamo pomoč in podporo prijateljev, sorodnikov, sodelavcev ali drugih ljudi, ki jim je mar za nas, je učinkovito emocionalno spoprijemanje. Ko imajo ljudje težave, navadno poiščejo pomoč pri drugih. Pomoč je lahko čustvena, materialna ali denarna (George in Jones 1996, 271). Široko razvejana mreža družbenih stikov je eden najpomembnejših protistresnih dejavnikov. Ženske, ki imajo v življenju vsaj eno zaupno prijateljico, so za 90 odstotkov bolj varne pred depresijo, kot tiste, ki je nimajo. Socialni stiki nam dajejo možnost izražanja svojih misli in čustev, so pa tudi povratni vir informacij, pomoči in povratnih mnenj (Powell 1999, 137).

Strokovno svetovanje je prav tako pomembna tehnika v spoprijemanju s stresom. Izkušeni psihologi in psihiatri lahko pomagajo posameznikom in jih naučijo, kako se spoprijeti s stresorjem, ki se jim zdi nepremagljiv in neznosen (George in Jones 1996, 274).

– Emocionalno orientirane strategije podjetja

Možnost rekreacije v podjetju in telesna vadba na delovnem mestu sta nadvse koristni, saj se jo zaposleni lahko udeležujejo pred, po ali med delom. Zaposleni lahko ublažijo stres in s tem lažje dosežejo sproščeno stanje, v katerem delo opravljajo tudi bolj učinkovito (George in Jones 1996, 276).

Podpora podjetja je prijem, pri katerem podjetje skrbi za dobro počutje svojih zaposlenih, jih posluša, poskuša pomagati in premagovati težave in jih obravnava enakovredno. Občutek, da podjetje skrbi za svoje zaposlene, zelo pomaga pri blaženju ali odpravljanju stresnih občutkov in čustev (George in Jones 1996, 277).

Programi za pomoč zaposlenim namenjajo pozornost osebam in njihovim sposobnostim obvladovanja stresorjev, s katerimi se osebe enostavno ne zmorejo spoprijeti. Pogosto gre za primere zlorabe alkohola in drog ter družinske probleme. Ti programi zagovarjajo stališča, da je zaposlene bolje rehabilitirati in jih zopet postaviti na delovno mesto, kot pa jih zamenjati. Znotraj teh programov je tudi program za uravnavanje zdravja zaposlenih, ki se osredotoča na pomoč zaposlenim pri izboljšanju njihovega počutja, kot je npr. prenehanje kajenja, kontrola njihove teže, odkrivanje možnih zdravstvenih problemov in izboljšanje prehranjevalnih navad (George in Jones 1996, 278).

Prosti dnevi in dnevi počitka so namenjeni zaposlenim, da za nekaj dni odmislijo delo in s tem poskušajo zmanjšati oziroma odpraviti stresne občutke (George in Jones 1996, 278).

5 STRES PRI UČITELJIH

5.1 Opis poklica učitelja in njegovih zadolžitvev

Učitelj je neposredni uresničevalec vzgojno-izobraževalnih nalog in ga lahko poimenujemo tudi osrednja figura v šoli. Pri svojem delu združuje strokovna spoznanja in potrebe učencev, od njega je odvisna kvaliteta šole. Vloga in položaj pa sta definirana skozi različne relacije, saj na učitelja delujejo tako subjektivni kot tudi objektivni dejavniki. Vsakodnevno in neposredno se srečuje z učenci in jim podaja znanje. S svojim delom pomembno vpliva tudi na oblikovanje učenčeve osebnosti. Upoštevati mora učence kot posameznike, obenem pa poskuša razvijati pri posameznikih pripadnost skupini (Hozjan b. l.).

Učitelj sodeluje pri razvoju na spoznavnem, socialno-emocionalnem in psihomotoričnem področju otroka. Pomaga jim pri osvajanju novih znanj, skrbi za razvoj njihove samostojnosti, vedoželjnosti, komunikacije, ustvarjanja, pozitivne samopodobe in jih spodbuja h gibalni aktivnosti. Na pouk se pripravlja vsebinsko, pri čemer mora upoštevati in slediti učnim načrtom. Pri predstavljanju vsebine učencem mora upoštevati starost otrok in s tem njihove razvojno-osebnostne lastnosti. Delo mora organizirati tako, da otroke za delo motivira z ustvarjanjem pozitivne učne klime, s čimer učenci sami osvajajo nova znanja in se ob tem dobro počutijo. V učiteljevo delo spada preverjanje in ocenjevanje znanja, spremljanje napredka posameznikov, popravljanje učenčevih izdelkov in oblikovanje končne zaključne ocene ob koncu leta. Starše obenem obvešča o delu v razredu, o disciplini, težavah, in seveda jih seznanja tudi s pozitivnimi izkušnjami. Pomembno pri delu učitelja je tudi stalno strokovno izpopolnjevanje, saj se mora sproti seznanjati z vsemi novitetami in spremembami na svojem področju (Zavod RS za zaposlovanje b. l.).

Hozjan (b. l.) navaja, da učitelj nastopa v šoli v treh položajih, ki se med seboj prepletajo, med sabo pa se ločijo po stopnji in vrsti odgovornosti. Tako loči:

- učitelja kot uslužbenca,
- učitelja kot strokovnjaka,
- učitelja kot osebo in osebnost.

Učiteljevo odgovornost po stopnji in vrsti delimo na:

- pogodbeno ali kontraktualno odgovornost, ki učitelja obravnava kot uslužbenca in mu predpisuje opravljanje dela (veže ga pogodba in zakonodaja);
- profesionalno odgovornost, ki obravnava učitelja kot strokovnjaka, in od njega zahteva postopanje z učenci v skladu s stroko (odgovoren je učiteljskemu zboru, pedagoškemu vodji oziroma ravnatelju in svojim sodelavcem iz stroke);
- moralno odgovornost, ki se odraža v relaciji do staršev in učencev, nad katerimi ima moč, obenem pa prihaja z učencem v odnos kot človek s človekom.

Ne glede na vse je učitelj s svojim delom v prvi vrsti odgovoren otroku, saj je sama šola postavljena zaradi njega in mu mora temu primerno koristiti. Z odgovornostjo otroku je neposredno povezana tudi odgovornost do temeljnih človeških kulturnih meril in vrednot družbe. Šele skupaj s profesionalno odgovornostjo, ki od učitelja zahteva strokovno utemeljeno in neoporečno delo, dobi možnost, da je odgovoren ravnatelju, staršem, in šolskim oblastem (Hozjan b. l.).

Po Hozjanu (b. l.) je dober učitelj sodobne družbe sposoben prilagajati učno snov in zahtevnost le te sposobnostni ravni vsakega posameznega učenca, pri čemer pa še vedno ostane znotraj postavljenega normativa. Prepričan mora biti v to, kar dela, pri svojem delu pa se mora izogibati tako avtoritarnosti kot tudi nasilnosti nad učenci. Učencem naj dovoljuje svobodo pri odločanju o lastnem ravnanju, svojih nazorov naj jim ne vsiljuje. Pri svojem presojanju izhaja iz tega kar ve in čuti ter meni, da je v danem primeru in trenutku najbolj pravilno in primerno.

5.2 Vzroki stresa pri učiteljih

Poklicni stres negativno vpliva na prisotnost na delu, produktivnost, fluktacijo, zdravje in dobro počutje zaposlenih. Tako kot v drugih poklicih tudi pri poklicu učitelja stres predstavlja velik problem, saj povzroča težave na področju telesnega in duševnega zdravja.

Številni strokovnjaki so že proučevali in primerjali stresnost različnih poklicev in ugotovili, da je učiteljski poklic med bolj stresnimi. Vse pogostejša je trditev, da sodi učiteljski poklic celo med zelo stresne poklice. Številne raziskave navajajo podatek, da kar tretjina učiteljev doživlja svoje delo kot zelo ali celo izjemno stresno (Borg in Riding 1991). Konec devetdesetih let je na Nizozemskem izšel Zbornik poklicev in delovnih mest, v katerem je med najbolj obremenilnimi in stresnimi poklici izpostavljen prav učiteljski poklic (Jelenkovič 1999). To potrjuje tudi raziskava skupine angleških raziskovalcev (Johnson, Coper, Cartwright, Donald, Taylor & Millet) iz leta 2005 (Slivar 2009, 12), ki so v obširni študiji (25.000 delavcev) primerjali stresnost 26 različnih poklicev, med njimi tudi učiteljskega. Poklice so primerjali na področju telesnega zdravja, splošnega psihičnega počutja in zadovoljstva z delom. Učiteljski poklic je bil prepoznani kot stresen poklic, kar se je na razvrstilni lestvici poklicev odrazilo z drugim mestom glede slabega telesnega zdravja in slabega psihičnega počutja ter s šestim glede delovnega nezadovoljstva. Pettinger (2002, 15) poklic učitelja prav tako uvršča med bolj stresne, saj ga na lestvici 55 poklicev umešča na 17 mesto.

1 Rudar	8,3	29 Kmet	4,8
2 Policist	7,7	30 Vojak	4,7
3 Gradbenik	7,5	31 Veterinar	4,5
4 Novinar	7,5	32 Državni uradnik	4,4
5 Pilot	7,5	33 Računovodja	4,3
6 Paznik	7,5	34 Posredovalec za nakup in prodajo zemljišč	4,3
7 Oglaševalec	7,3	35 Frizer	4,3
8 Zobozdravnik	7,3	36 Lokalni državni uradnik	4,3
9 Igralec	7,2	37 Tajnica	4,3
10 Politik	7,0	38 Odvetnik	4,3
11 Zdravnik	6,8	39 Umetnik, oblikovalec	4,0
12 Rubežnik	6,8	40 Arhitekt	4,0
13 Filmski producent	6,5	41 Pediker	4,0
14 Medicinska sestra, babica	6,5	42 Optik	4,0
15 Gasilec	6,3	43 Projektant	4,0
16 Glasbenik	6,3	44 Poštar	4,0
17 Učitelj	6,2	45 Statistika	4,0
18 Socialni delavec	6,0	46 Laboratorijski tehnik	3,8
19 Poslovodja	5,8	47 Bankir	3,7
20 Tržnik	5,8	48 Računalničar	3,7
21 Poklicni nogometaš	5,8	49 Jezikoslovec	3,7
22 Trgovec, asistent v prodaji	5,7	50 Kozmetičar	3,5
23 Borzni posrednik	5,5	51 Duhovnik	3,5
24 Voznik avtobusa	5,4	52 Astronom, zvezdoslovec	3,4
25 Psiholog	5,2	53 Negovalka	3,3
26 Založnik	5,0	54 Muzejski delavec	2,8
27 Diplomat	4,8	55 Knjižničar	2,0
28 Strojnik	4,3		

Slika 4: Lestvica najbolj stresnih poklicev

Vir: Pettinger 2002, 15.

Nenehne zahteve po novih didaktičnih pristopih, kurikularne spremembe, pojavi nasilja nad učitelji, vedno večji razredi, naraščanje zahtev s strani staršev po boljših učnih rezultatih, povečevanje obremenjenosti z delom ipd. so samo nekateri med dejavniki, ki med učitelji vodijo k naraščanju bolezni, povezanih s stresom (Slivar 2009, 4).

Fengler (2007, 91) v svojem delu trdi, da mnogo obremenitev učitelja izhaja iz nasprotujočih si zahtev, ki si jih postavijo ali sami ali pa jim jih naložijo drugi. Na eni strani želijo biti do učencev tenkočutni, a jih morajo na drugi strani ocenjevati; želijo jih spodbujati pri delu, vendar morajo izvajati selekcijo; stremijo k diferenciaciji in individualizaciji pouka, toda velikost razreda jih prisili v kolektivizacijo procesov poučevanja in učnih procesov; učenca želijo spremljati v razvoju, vendar morajo ostati ograjeni in distancirani. Učiteljevo delovanje med interesi učencev, staršev, pripravnikov, kolegov, šolskega vodstva, zavoda za šolstvo,

inšpektorata za šolstvo, poklicnih združenj ter nacionalnih izobraževalnih programov jim vsakodnevno predstavlja stres.

Čabrajeva (2001) je izvajala raziskavo med učitelji Osnovne šole Brežice in kot glavne vzroke stresa navaja dejavnike, kot so: indiferentnost učencev do šolskega dela (neredno učenje, opuščanje pisanja domačih nalog, nesodelovanje pri pouku), agresivnost učencev in nespoštovanje do učiteljev (pretepi, maščevalnost, podcenjevanje, besedne žalitve, grožnje, neupoštevanje dogovorov, izmikanje dolžnostim). Pri delu samem pa jim največje obremenitve predstavljajo administrativna opravila, preobremenjenost in vsiljen ritem dela.

Mikuš Kosova (1993) navaja naslednje posebno obremenjujoče okoliščine: preštevilen razred, delo, ki ga nihče ne ceni in ne razume, kvalitativne obremenitve, premajhna materialna sredstva, previsoka pričakovanja in pretirane zahteve delovnega okolja glede učinkovitosti, pomanjkljivi kriteriji za merjenje uspehov dela, nezadostna pričakovanja, administrativna indiferentnost, pomanjkljiva socialna mreža za pomoč ob stiskah, povezanih s strokovnim delom, in nenazadnje nezainteresiranost vodilnih delavcev za probleme učiteljev.

Tudi Depolijeva (2003) potrjuje sočasno delovanje več stresnih dejavnikov na delovnem mestu učitelja, in sicer izpostavlja delovno obremenjenost, neprimerno vedenje učencev, status poklica, delovne pogoje in slabe medsebojne odnose na delovnem mestu.

Youngsova (2001, 36–41) je učiteljeve stresorje pregledno strnila v devet ključnih sklopov situacij. Te ključne situacije so podrobno razdelane v nadaljevanju.

Pričakovanja

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- občuti strah, da ne bo zadovoljil svojih pričakovanj ali pričakovanj drugih;
- si postavlja previsoke ali prenizke cilje;
- se srečuje z občutkom, da pretekli osebni dosežki in uspehi danes niso več dovolj dobri;
- občuti strah, da ni dovolj ustvarjalen in iznajdljiv pri uvajanju novih učnih metod.

Samoizpolnitev

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- ga preganja občutek, da njegove vrednote pri delu in v razredu ne pridejo do izraza;
- je prepričan, da rezultatov njegovega dela ne bo opazil nihče;
- razmišlja, da so zaposleni v administraciji in na vodilnih delovnih mestih bolj uspešni, kot on sam;
- se počuti zaprt v »svet izobraževanja« in obenem odrezan od »resničnega sveta«.

Osebne potrebe

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- čuti potrebo po višjem statusu in spoštovanju;
- čuti povečano potrebo po priznanju nadrejenih;
- doživlja neuresničeno željo po hitrem napredovanju;
- občuti razočaranje, ker njegovo trdo delo ni cenjeno;
- primerja osebne standarde in učinkovitost z ljudmi, ki so na zunaj videti uspešnejši, čeprav so njihovi naporji manjši;
- se srečuje z naključji, ko se sodelavcu ponudi »dobra priložnost« in uspe;
- misli, da prejema prenizko plačo;
- občuti vse posledice pomanjkanja denarja.

Odnosi z otroki

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- spoznava, da delo v razredu na pripravi učencev v zadostni meri na poznejše življenje;
- spoznava, da ne more zadovoljiti vseh otrokovih potreb, saj so njihovi interesi in sposobnosti preveč različni;
- se sooča z nenehnim slabšanjem discipline v razredu in šoli;
- občuti strah, da ocene ne odražajo ustreznega razvoja in napredka njegovih učencev.

Kompetentnost

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- občuti strah pred vedno bolj naporni komunikaciji z otroki;
- občuti strah, da bi bila manjši vloženi trud in predanost razumljena kot nekompetentnost;
- občuti strah pred pojemajočo fizično in življenjsko energijo, ki ju povzročata staranje in težke življenjske izkušnje.

Notranji konflikt

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- občuti strah pred ocenjevanjem okolice;
- občuti strah, da dela ni opravil zadosti dobro;
- občuti strah pred zahtevnimi vsebinami, ki jih težje podaja;
- se srečuje s težavami ob prilagajanju programa omejenemu času;
- naraščajo različne učne metode in materiali;

- se zave svojih osebnih omejitev v primerjavi z drugimi ljudmi;
- je prepričan, da navkljub izkušnjam še vedno relativno malo ve o poučevanju;
- narašča odgovornost pri sprejemanju odločitev;
- občuti pritisk stalnih časovnih rokov;
- občuti krivdo zaradi pomanjkanja samodiscipline, utrujenosti, nepopolne priprave na učno uro in neodločnosti;
- dvomi v uspešnost svojega dela, ki ga nosi v svoji podzavesti;
- dvomi v lastno učinkovitost;
- občuti strah, da njegov trud ni zadosten, občuti brezup in nemoč ob najrazličnejših dogodkih.

Konfliktne vrednote ali situacije

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- stalno čuti potrebo po iskanju odgovorov na vprašanja v zvezi z vzgojo in poučevanjem;
- se prepletajo konfliktne učne filozofije in praksa;
- doživlja frustracijo ob soočanju z različnimi vrednotami in izkušnjami na delovnem mestu;
- sumi, da ni dovolj sprejemljiv za tiste vrednote, ki naj bi bile nujne za osebno rast in socialno odgovornost;
- občuti, da otroci vedno manj cenijo tradicijo, znanje, dosežke, standarde odličnosti in rezultate trdega dela;
- občuti strah, da bodo otroci zaključili šolanje s sistemom vrednot, ki jim ne bo omogočal učinkovitosti v poznejšem življenju;
- se počuti neprijetno ob vsiljevanju svojih vrednot drugim;
- občuti strah, da je na svetu za učitelje vedno manj prostora, saj so zahteve učencev po svobodi vedno večje;
- spoznava, da je pedagoški poklic podcenjen;
- se sooča z notranjimi konflikti, ko poskuša uravnovežiti osebna prepričanja z družbenimi normami; veliko staršev od učiteljev namreč pričakuje, da bodo njihovim otrokom privzgojili družbene norme.

Družbena sprejetost

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- doživlja sram v primeru zakonskih težav ali negotovih družinskih razmerah;
- ga preganja občutek, da mu ob vseh delovnih zahtevah zmanjkuje časa za osebne stvari, družino, rekreacijo;

- ne more aktivno delovati v skupnosti zaradi urnika dela;
- se sooča s spremembami v societalnih vrednotah, kajti postopki v razredu so pogosto staromodni in neprimerni.

Profesionalna omejenost

Učitelj se srečuje s stresom v sledečih situacijah, v katerih:

- občuti nezadostno avtonomijo in avtoriteto v razredu;
- občuti bremen preštevilnih administrativnih odločitev;
- je njegovo delo pogosto prekinjeno zaradi različnih delovnih obiskov, požarnih vaj, sestankov, ob in izvenšolskih dejavnosti, različnih izletov, odsotnosti otrok in navsezadnje tudi zaradi lastnih bolezni.

Napetost, ki jo povzročajo zgoraj omenjeni stresorji, in cena, ki jo zahtevajo, vplivata na sposobnost obvladovanja vsakdanjega stresa pri učiteljih. Res je, da so navedeni večinoma le negativni stresorji učiteljskega poklica, vendar ne gre spregledati pozitivnih dejavnikov, ki so po večini glavni razlog, da se posamezniki odločajo za pedagoški poklic. Po navedbi Youngsove (2001, 45) učitelji najdejo zadovoljstvo v delu z učenci, pogovorih s sodelavci, poletnih počitnicah, očitnemu napredku učencev, samem poučevanju, v temah in področju iz predmeta, ki ga poučujejo, svobodi in prostih rokah pri uresničevanju nalog, pestremu delovnemu dnevu, možnosti pomagati drugim in v novih delovnih izzivih.

Odpornost na stres ni pri vseh ljudeh enaka. Nekateri učitelji dovolijo, da jih dogodki hitreje vznemirijo kot druge. Ni rečeno, da se administrativne naloge, nizka plača, soočanje s starši, disciplinski problemi, apatija, prenasičenost z delom itd. za večino zdijo najbolj stresni dejavniki v življenju in delu učitelja. Tako kot vsi ljudje tudi učitelji različne situacije doživljajo različno stresno. Pravzaprav lahko tisto, kar enemu učitelju povzroča stres, drugega zabava.

5.3 Posledice stresa pri učiteljih

Stres in njegove negativne učinke v šolah je nujno potrebno zmanjšati, kajti podvrženost stresu se odraža predvsem kot zmanjšana učinkovitost pri izvajanju vzgojno-izobraževalnega procesa, pogostejše bolniške odsotnosti, povečano nezadovoljstvo z delom, manjša kakovost dela v razredu, ki se mnogokrat kaže, denimo, kot slabi odnosi z učenci, neučinkovit pouk ipd. (Slivar 2009, 4).

Po Slivarju (2009, 5) se učinki stresa pri učiteljih kažejo na naslednjih področjih:

- dejavnosti pri delu (neustrezna časovna razporeditev nalog, nespoštovanje rokov, nezmožnost koncentracije, nezmožnost delegirati naloge, občutki neustreznosti,

- nezadovoljstvo z delom, nemotiviranost, pogosto delo doma, nizka stopnja učinkovitosti);
- odnosi s sodelavci (agresivnost, zapiranje vase, nezmožnost sodelovanja s kolegi, nezmožnost sprejemanja kritike, nezmožnost zavrniti neko prošnjo, pogosti iracionalni konflikti, cinizem, odklanjanje pomoči sodelavcev, laganje);
 - vedenje in emocionalni kazalci (izguba apetita, zmanjšano samospoštovanje, povečana poraba alkohola, pomirjeval, cigaret, kave, nespečnost, občutek odtujenosti, izguba samozaupanja, nezmožnost sprostitve, potlačena, zadušena jeza, močna napetost, težave s spanjem, razbijanje srca itd).

Kyriacou (1990, 32) poleg tega ugotavlja tudi, da stres vpliva na kakovost izvajanja pouka in sicer v smislu neustreznega odnosa med učencem in učiteljem. Učitelji pod stresom namreč med poukom z učenci slabše sodelujejo, posredujejo manj informacij in tudi slabše sprejemajo ideje in predloge učencev. Nasprotno so učitelji, ki niso pod tolikšnim stresom, bolj dovzetni za nove ideje in bolj pripravljeni preizkušati nove metode, s pomočjo katerih so tudi bolj ustvarjalni pri pouku. Taki učitelji vztrajajo pri aktivnostih tudi, ko se pojavijo ovire. Prepričani so v lastno učinkovitost in so do učencev manj kritični.

5.4 Premagovanje, obvladovanje in uravnavanje stresa na delovnem mestu učitelja

Uspešno spoprijemanje s stresom izboljša zadovoljstvo z delom, zmanjša psihično napetost, odsotnosti z dela in beg iz poklica, kar se pozitivno odraža pri učiteljih, učencih, njihovih starših in šolskem sistemu kot celoti. Zato ne preseneča, da že več kot deset let neprekinjeno narašča število raziskav o poklicnem stresu med učitelji in ukrepih za njegovo zmanjšanje. Vse to kaže, kako pomemben je ta pojav za področje šolstva (Slivar 2009, 4).

Pristop k obvladovanju stresa med učitelji se mora izvajati na več ravneh in v več smereh. Potrebno se je osredotočiti na primarno, sekundarno in terciarno raven, usmerjen pa je k delavcu in k delu. Geurts in Gründemann (1999) navajata kombinacije ukrepov, katerih namen je vzdrževanje oziroma stopnjevanje dobrega stresa in zmanjševanje negativnega.

- Prvi del ukrepov je usmerjen k posameznemu učitelju ali skupini učiteljev in vključuje usposabljanja za učinkovito spoprijemanje z vzroki in viri stresa, za obvladovanje stresnih situacij ali za spreminjanje stresne situacije v izziv. Sem spadajo izobraževanja z namenom učinkovitega upravljanja s časom, treningi asertivnosti, preživljanje prostega časa, podporne skupine med sodelavci, zdravo prehranjevanje itd.
- Sledijo ukrepi, ki so usmerjeni k delu in delovnem mestu. Vključujejo aktivnosti, s katerimi spreminjamo delovno okolje, vodenje in organizacijo dela na tak način, da čim boljje usklajujemo potrebe in lastnosti učitelja in delovnega mesta. Sem sodi posodabljanje organizacije in vodenja, participativno upravljanje, s slednjim krepimo občutek pomembnosti in odgovornosti pri učiteljih, spodbujanje razvoja kariere in posodabljanje fizičnega delovnega okolja.

- Tretji sklop ukrepov vključuje aktivnosti, ki odstranjujejo stresorje in zmanjšujejo njihovo intenzivnost. Aktivnosti so usmerjene k delu in delovnemu mestu in vključujejo prilagojeno organizacijo dela in zmanjševanje učne obveznosti za posebne skupine delavcev ter razbremenitev nekaterih nalog. Ti ukrepi so usmerjeni k posameznikom, ki so za stres bolj dojemljivi, izpostavljajo predvsem novince, posameznike tik pred upokojitvijo in invalide ali kronične bolnike. Tak ukrep je na primer, da učitelj pred upokojitvijo ni več razrednik in ne vodi dodatnih dejavnosti.
- Zadnji sklop predstavljajo ukrepi, ki so usmerjeni k odpravljanju in zmanjševanju posledic stresa. Aktivnosti so usmerjene k učiteljem, ki že kažejo znake stresa ali celo že občutijo kronične posledice stresa. Sem sodijo različne sprostitvene tehnike, tehnike kognitivnega restrukturiranja in različne oblike rehabilitacije.

Dosedanje izkušnje kažejo, da se je potrebno pri reševanju problematike stresnosti učiteljskega poklica osredotočiti ne le na individualno raven, ukrepati je potrebno tudi na ravni šole. Ukrepi morajo zajeti celotno šolo ali vrtec, proces pa naj bo sistematičen in kontinuiran. O prisotnosti stresa je potrebno v prvi vrsti ozaveščati tako zaposlene v učiteljskem poklicu kot širšo javnost. Spodbujati je potrebno zavedanje, da delovni stres ni znak šibkosti posameznika, temveč pojav, ki zadeva celotno šolo in vodstvo. Na možnosti pojava stresa in stresne situacije je potrebno čim večkrat opozarjati, tako da zavedanje postane sestavni del vodenja in upravljanja (Slivar 2009).

6 RAZISKAVA STRESA IN SPOPRIJEMANJA S STRESOM NA DELOVNEM MESTU OSNOVNOŠOLSKEGA UČITELJA NA ŠIRŠEM ŠKOFJELOŠKEM OBMOČJU

6.1 Cilji raziskovanja

Glede na to, da je bilo v dosedanjih raziskavah, tako v evropskem kot slovenskem prostoru ugotovljeno, da so učitelji podvrženi velikemu poklicnemu stresu, se nam je zdelo še kako pomembno to področje podrobneje raziskati. Poseben poudarek raziskave je bil namenjen načinu spoprijemanja s stresom oziroma s problemi, ki se pojavijo pri delu osnovnošolskega učitelja.

V sklopu raziskave smo želeli ugotoviti, kako osnovnošolski učitelji doživljajo stres, kateri so glavni vzroki stresa pri njihovem delu in kakšni so njihovi načini spopadanja s stresom. Namen raziskave je bil pridobiti rezultate, ki bi imeli tudi praktično vrednost za obvladovanje stresa pri učiteljih.

Pridobljena spoznanja je mogoče uporabiti tudi v praksi, saj je navsezadnje bistvo uspešnega učiteljevanja uspešno spoprijemanje s stresom.

Postavil smo si sledeče cilje raziskovalnega dela:

- ugotoviti prisotnost in vzroke stresa na delovnem mestu učitelja;
- ugotoviti strategije spoprijemanja s stresom na delovnem mestu učitelja;
- analizirati in interpretirati rezultate ter predlagati rešitve za izboljšanje obstoječega stanja.

6.2 Temeljna teza in hipotezi

Na podlagi preučevanja domače in tuje strokovne in znanstvene literature s področja stresa na delovnem mestu na splošno ter na delovnem mestu učitelja smo oblikovali sledečo splošno hipotezo in iz nje izvedli temeljni hipotezi.

Temeljna teza:

- Učitelji so na svojem delovnem mestu pogosto izpostavljeni stresu, z njim pa se zelo slabo spopadajo. Stresorji so različni, od preobremenjenosti z delom, odnosov z otroki in s starši, najpogostejši znaki podvrženosti stresu pa so utrujenost, zaskrbljenost in vznemirjenost.
- Hipoteza 1 – Najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja predstavljajo odnosi z učenci.
- Hipoteza 2 – Učitelji, ki uporabljajo strategije spoprijemanja s stresom, naravnane na problem, občutijo manjše obremenitve na delovnem mestu.

6.3 Metoda zbiranja podatkov

V raziskovalnem delu smo se poslužili metode zbiranja podatkov z anketnim vprašalnikom. S pomočjo raziskav tuje in domače, strokovne in znanstvene literature je bil sestavljen vprašalnik, ki je sestavljen iz 5 delov.

Prvi del vprašalnika je namenjen zbiranju za raziskavo relevantnih podatkov o učiteljih v vzorcu. Nanašajo se na demografske podatke, spol in starost, čas celotnega poučevanja, poučevanje razredne ali predmetne stopnje in tedensko število ur poučevanja.

Drugi del raziskave je namenjen merjenju zadovoljstva v poklicu in doživljanju stresa v poklicu učitelja. Vprašanja sta oblikovani po zgledu raziskave Pierca in Molloya (1990, 45), kjer so lahko učitelji na petstopenjski lestvici ovrednotili zadovoljstvo v poklicu in doživljanje stresnosti učiteljskega poklica. Pri vprašanju »Kako ste zadovoljni v svojem poklicu?« so izbirali med vrednostmi 1, ki pomeni »zelo nezadovoljen / zelo nezadovoljna«, vrednost 2, ki pomeni »nezadovoljen / nezadovoljna«, 3, ki pomeni srednje zadovoljen / zadovoljna«, 4, ki pomeni »zadovoljen / zadovoljna« in 5, ki pomeni »zelo zadovoljen / zadovoljna«. Na drugo vprašanje, ki je ugotavljalo doživljanje stresnosti poklica učitelja in se je glasilo »Kako stresno doživljate svoj poklic učitelja?« so odgovarjali s pomočjo petstopenjske lestvice, kjer je 1 pomenilo »povsem nestresno«, 2, ki pomeni »nekoliko stresno«, oceno 3, ki pomeni »zmerno stresno«, oceno 4, ki pomeni »zelo stresno« in oceno 5, ki pomeni »izjemno stresno.

Tretji del vprašalnika je namenjen stresorjem na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja. Navedenih je 31 možnih izvorov delovnega stresa. Seznam je bil narejen s pomočjo raziskav Youngsove (2001) in Slivarja (2009). Stresorje smo razdelili v 4 vsebinske sklope; značilnosti in organizacija dela, odnosi z učenci, odnosi s sodelavci in vodstvom ter odnosi s starši. Stresnost posameznih navedenih potencialnih dejavnikov so učitelji vrednotili na petstopenjski lestvici, in sicer »povsem nestresno«, »nekoliko stresno«, »zmerno stresno«, »zelo stresno« in »izjemno stresno«.

Četrti del vprašalnika se nanaša na ugotavljanje simptomov stresa, ki jih učitelji občutijo pri svojem delu. Navedenih je 28 mogočih telesnih, vedenjskih in psiholoških znakov stresa na delovnem mestu. Seznam je bil narejen na podlagi raziskav avtorjev Lookerja in Gregsonove (1993, 68–69), Youngsove (2001, 17) in Meškove (2011, 21). Vsakega od navedenih simptomov so učitelji ovrednotili na petstopenjski lestvici, ki se je stopnjevala od »nikoli«, »redko«, »včasih«, »pogosto« do »zelo pogosto«.

Peti del vprašalnika pa je namenjen ugotavljanju strategij spoprijemanja s stresom, ki se jih učitelji poslužujejo. Ta del vprašalnika se imenuje Vprašalnik spoprijemanja s stresom (ang. *Coping response inventory – CRI*), katerega avtor je Rudolf H. Moos (Milne 1992). Vprašalnik je sestavljen iz dveh delov. Po uvodnem delu, v katerem posameznik predstavi oziroma opiše večji ali manjši problem, na katerega je v zadnjem letu naletel, sledi daljši del

vprašalnika, kjer gre za ocenjevanje načina spoprijemanja na osmih podlestvicah vprašalnika CRI. Te podlestvice so logična analiza, pozitivna ocena, iskanje podpore, reševanje problema z akcijo na eni strani in ocenjujejo način spoprijemanja, usmerjen v problem, ter kognitivno izogibanje, sprejemanje ali resignacija, iskanje alternativnih nadomestil, čustveno izlitje oziroma izpraznjenje na drugi strani. Slednje ocenjujejo način spoprijemanja, usmerjen stran od problema. Prve štiri strategije predstavljajo strategije približevanja in so usmerjene k problemu, zadnje štiri pa so usmerjene k čustvom in se imenujejo strategije izogibanja.

Na štiristopenjski lestvici so učitelji izbirali odgovore o svojih dejanjih, razmišljanjih in ukrepih ali namerah, ki so jih naredili, da bi se znebili v začetnem delu opisane stresne situacije oziroma se z njo spoprijeli.

Vprašalnik se nahaja v Prilogi 1.

Poleg anketnega vprašalnika, ki je glavna metoda kvantitativne raziskave, je kot dopolnitev k interpretaciji bil opravljen še polstrukturiran intervju z učiteljico, ki ima že preko 26 let delovnih izkušenj. Njeni odgovori so služili kot dopolnitev k interpretaciji anketnih vprašalnikov in so nam problematiko še dodatno osvetlili.

6.4 Vzorec

V raziskavo so bili vključeni osnovnošolski učitelji na širšem škofjeloškem območju, to so učitelji na območju Občine Žiri, Občine Gorenja vas - Poljane, Občine Škofja Loka in Občine Železniki. Po podatkih Statističnega urada RS (Ložar 2011) iz leta 2011 se je tedaj v Sloveniji z vzgojno-izobraževalnim delom ukvarjalo 45.600 učiteljev, vzgojiteljev in drugih strokovnjakov za vzgojo in izobraževanje; to je predstavljalo 5,5 % delovno aktivnega prebivalstva. Od tega je bilo 16.000 predmetnih in razrednih učiteljev, ki opismenjujejo in usposablajo osnovnošolce za pridobivanje splošnih in uporabnih znanj. Na širšem škofjeloškem območju se nahaja 7 matičnih osnovnih šol s svojimi podružnicami. Skupno je, po podatkih posamičnih osnovnih šol, na območju v šolskem letu 2011/2012 zaposlenih 308 osnovnošolskih učiteljev, ki poučujejo tako razredno kot predmetno stopnjo.

Poleg anketnega vprašalnika, ki je glavna metoda kvantitativne raziskave, je kot dopolnitev k interpretaciji bil opravljen še poglobljen polstrukturiran intervju z učiteljico, ki ima že preko 26 let delovnih izkušenj. Pred srečanjem smo pripravili okvirna vprašanja, ki so nas vodila skozi intervju. Vprašanja in njeni odgovori se nahajajo v Prilogi 3.

6.5 Omejitve raziskave

Med izvajanjem raziskave smo naleteli na določene omejitve. Ne glede na omejitve, da zasebno življenje, življenjski slog in osebnost anketirancev mnogokrat močno vplivajo na doživljanje delovnega mesta, na stresnost le tega in na spopadanje s stresom, smo pričakovali, da bomo lahko raziskovalno nalogo ustrezno obdelali in interpretirali. S primerno interpretacijo bomo uspeli potrditi ali ovreči zastavljene hipoteze.

6.6 Potek raziskave

6.6.1 Zbiranje podatkov

Raziskava se je pričela v začetku leta 2012, sredi meseca januarja, končala pa se je konec aprila 2012.

Na 308 učiteljev izbranih osnovnih šol smo po predhodnem dogovoru z ravnateljki razposlali spletno anketo. Anketni vprašalnik je vseboval tudi »nagovor učiteljem«, ki je vseboval namen vprašalnika, predstavitev problema in ciljev raziskave, prošnjo za sodelovanje, zagotovilo o anonimnosti sodelovanja ter kratko in jasno navodilo za reševanje vprašalnika. »Nagovor učiteljem« se nahaja v Prilogi 1.

Pred pošiljanjem spletnega anketnega vprašalnika celotnemu vzorcu, smo izvedli pilotsko anketiranje.

Odzivnost je bila sprva velika, po preteku prvega tedna pa je odzivnost drastično upadla. Od skupaj razposlanih 308 anket smo jih dobili izpolnjenih 95, kar pomeni 31% uspešnost.

Po zaključku anketiranja in obdelave podatkov anket smo kot dopolnitev k interpretaciji opravili še polstrukturiran intervju z učiteljico. Pred srečanjem smo pripravili okvirna vprašanja, ki so nas vodila skozi intervju. Vprašanja in njeni odgovori se nanašajo v Prilogi 3.

6.6.2 Obdelava podatkov

Z verodostojnimi statističnimi metodami smo v fazi obdelovanja in analiziranja pridobljenih podatkov potrdili oziroma ovrgli hipoteze. Hipoteze smo preverjali z metodo anketiranja, rezultate pa obdelali s pomočjo programa Excel in programskega paketa SPSS.

V skladu s hipotezami, problemom in zastavljenimi cilji smo uporabili naslednje metode:

- deskriptivna (opisna) statistika (frekvence, odstotki, povprečja, standardni odklon ...),
- inferenčna statistika (metoda analize variance in t-test za neodvisna vzorca).

6.7 Analiza in interpretacija rezultatov

Na podlagi analize raziskave smo prišli do ugotovitev, ki jih interpretiramo in podajamo v nadaljevanju. Zaradi obširnosti vprašalnika podajamo interpretacijo z namenom boljše preglednosti po sklopih.

6.7.1 Osnovni rezultati vzorca

Vzorec raziskave zajema 95 osnovnošolskih učiteljev na škofjeloškem območju.

Demografski podatki

– Struktura vzorca po spolu

V raziskavi je sodelovalo 95 osnovnošolskih učiteljev, med njimi je bilo 88 oziroma 93 % žensk in 7 oziroma 7 % moških, kar nakazuje na to, da je poklic učitelja oziroma učiteljice tudi na škofjeloškem območju še vedno ženski poklic. Tudi v celotnem slovenskem prostoru je bilo v letu 2011 v osnovnih šolah zaposlenih kar 88 % žensk (Aktiv.si b. l.).

– Struktura vzorca po starosti

Učitelje smo po starosti razdelili v 4 skupine. Največ sodelujočih učiteljev se je uvrstilo v starostno skupino od 41–50 let (40 % oziroma 38 učiteljev), sledi ji starostna skupina od 31–40 let (28 % oziroma 27 učiteljev). Tema dvema sledita skupini, v kateri se je uvrstilo enako število učiteljev, to sta starostni skupini do 30 let (16 %) in nad 51 let (16 %). Kar 68 % učiteljev je bilo starih od 31–50 let.

Povprečna starost učiteljev v Sloveniji je po podatkih Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) primerljiva z našim vzorcem, saj je v povprečju kar 40% učiteljev v starostnem obdobju od 40–49 let, v mlajše starostno obdobje od 31–40 let pade 32 % učiteljev, pod 30 let 9 % učiteljev, s starostjo nad 50 let pa se ponaša 18 % učiteljev (Černoša 2011, 36).

– Struktura vzorca po letih poučevanja

Leta poučevanja smo razdelili v 7 sklopov. Najobširnejši skupini v vzorcu sestavljata skupini učiteljev, ki poučujejo od 6 –10 let (20 % oziroma 19 učiteljev) in tistih, ki poučujejo od 26–30 let (20 % oziroma 19 učiteljev). Sledi ji skupina učiteljev, ki poučujejo od 1–5 let (17 % oziroma 16 učiteljev) in skupina učiteljev, ki poučujejo več kot 30 let (15 % oziroma 14 učiteljev). Najmanj je tistih učiteljev, ki poučujejo od 11–15 let (6 % oziroma 6 učiteljev).

– Struktura vzorca glede na stopnjo poučevanja

Stopnjo poučevanja smo razdelili v tri skupine. Največjo skupino tvorijo učitelji razredne stopnje (49 % oziroma 58 učiteljev, med njimi le 2 moška in 56 žensk), sledi pa ji skupina učiteljev, ki poučuje predmetno stopnjo (39 % oziroma 48 učiteljev, med katerimi je 6 moških in 42 žensk). Kombinacijo obojega, torej poučevanje razredne in predmetne stopnje, je izbralo 12 % učiteljev. V povezavi s spolno strukturo lahko sklepamo, da je med učitelji več predstavnikov moškega spola na predmetni stopnji kot na razredni stopnji.

– Struktura vzorca glede na število ur poučevanja na teden

Večinoma učitelji iz vzorca poučujejo več kot 21 ur na teden, saj do 20 ur na teden poučuje le 28 učiteljev (29 %), medtem ko več kot 21 ur na teden poučuje 67 učiteljev (71 %). Če upoštevamo, da poleg več kot 21 ur, ki jih tedensko opravi učitelj, njegovo delo vključuje tudi priprave na pouk, šolsko administracijo, sestavljanje testov in drugo, ni čudno, da pogosti med njimi nosijo delo tudi domov, zaradi česar jim primanjkuje časa zase in za sprostitev.

Splošno zadovoljstvo v poklicu

Več kot polovica učiteljev je v svojem poklicu zadovoljnih (56 % oziroma 53 učiteljev). Tej skupini sledi skupina učiteljev, ki v svojem poklicu zelo zadovoljni (36 % oziroma 34 učiteljev). Za nezadovoljnega se ni opredelil nobeden od učiteljev, zaskrbljujoče pa je, da so se za zelo nezadovoljne opredelili 3 učitelji (3 %), od tega 1 moški in 2 ženski. Srednje zadovoljnih je 5 učiteljev (5 %). V splošnem lahko trdimo, da je 92 % učiteljev v svojem poklicu zadovoljnih oziroma zelo zadovoljnih. Tudi učiteljica, s katero smo opravljali intervju, je s svojim poklicem zelo zadovoljna in pravi, da če bi se še enkrat odločala, bi prav tako izbrala poklic učiteljice. Pravi, da je delo učitelja zelo pestro, raznoliko in nepredvidljivo, kar jo zelo veseli.

6.7.2 Rezultati doživljanja stresa na delovnem mestu

Večini anketiranih učiteljev svojega poklica ne doživlja niti nestresno niti stresno (45 % oziroma 43 učiteljev). Nestresno ga doživlja 27 % (25 učiteljev), stresno pa 23 % (22 učiteljev). Najmanjši delež pade na učitelje, ki svoje delo doživljajo izjemno stresno (3 % oziroma 3 učitelji) in tiste, ki svoje delo doživljajo povsem nestresno (2 % oziroma 2 učitelja). Srednja vrednost na lestvici ocenjevanja doživljanja stresnosti poklica učitelja je 2,97, kar pomeni, da v povprečju učitelji doživljajo svoje delo med nestresno in niti nestresno niti stresno. Tudi učiteljici, s katero smo opravljali intervju, smo zastavili isto vprašanje. Njen odgovor je bil »stresno«, v nadaljevanju pa je razjasnila, zakaj.

Iz spodnje preglednice, kjer je prikazano doživljanje stresnosti poklica po spolu, je razvidno, da med moškimi in ženskami ni bistvene razlike v doživljanju stresa na delovnem mestu. Tako moški kot ženske svoj poklic doživljajo niti nestresno niti stresno.

Preglednica 1: Opisna statistika doživljanja stresnosti poklica po spolu

	Moški		Ženske	
	N	%	N	%
povsem nestresno	0	0	2	2,3
nestresno	3	42,9	22	25,0
niti nestresno niti stresno	1	14,3	42	28,4
stresno	3	42,9	19	21,6
izjemno stresno	0	0	3	3,4
skupaj N	7	100,0	88	100,0
povprečna vrednost	3,00		2,99	

V spodnji preglednici je prikazano doživljanje stresnosti poklica glede na starost. Vse povprečne vrednosti doživljanja stresnosti poklica se gibljejo med nestresno in niti nestresno niti stresno. K nestresnem doživljanju poklica se sicer bolj nagiba skupina anketirancev, starih do 30 let, medtem ko se skupina anketirancev, starejših od 51 let, bolj nagiba k stresnem doživljanju poklica.

Preglednica 2: Opisna statistika doživljanja stresnosti poklica po starosti

	do 30 let		od 31 - 40 let		od 41 - 50 let		nad 51 let	
	N	%	N	%	N	%	N	%
povsem nestresno	1	6,7	0	0,0	1	2,6	0	0,0
nestresno	5	33,3	7	25,9	10	26,3	3	20,0
niti nestresno niti stresno	3	20,0	14	51,2	18	47,4	8	53,3
stresno	6	40,0	5	18,5	7	18,4	4	26,7
izjemno stresno	0	0,0	1	3,7	2	5,3	0	0,0
skupaj N	15	100,0	27	100,0	38	100,0	15	100,0
povprečna vrednost	2,93		3,00		2,97		3,07	

Iz spodnje preglednice, kjer je prikazano doživljanje stresnosti poklica glede na stopnjo poučevanja, je razvidno, da v povprečju zopet večina anketirancev, bodisi učiteljev razredne stopnje, bodisi predmetne stopnje, svoj poklic doživljajo med nestresno in niti nestresno niti stresno. Anketirani učitelji predmetne stopnje so izrazili celo večje nagibanje k nestresnem doživljanju svojega poklica kot učitelji razredne stopnje. Učitelji, ki poučujejo tako razredno kot predmetno stopnjo, so izrazili večje doživljanje stresnosti poklica ampak se tudi njihova povprečna vrednost še vedno nagiba bolj k vrednostim niti nestresno niti stresno kot k stresnem doživljanju.

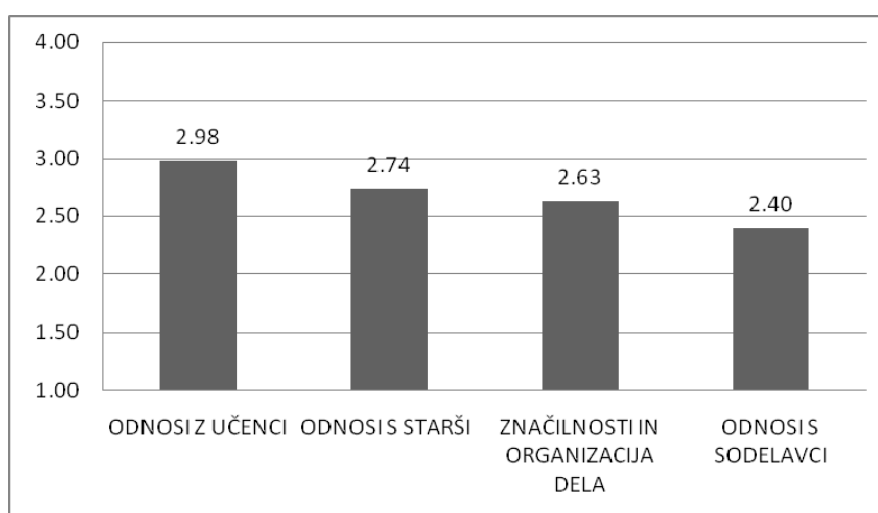
Preglednica 3: Opisna statistika doživljanja stresnosti poklica po stopnji poučevanja

	Razredna stopnja		Predmetna stopnja		Kombinacija obojega	
	N	%	N	%	N	%
povsem nestresno	2	4,3	0	0,0	0	0,0
nestresno	11	23,4	13	35,1	1	9,09
niti nestresno niti stresno	22	46,8	15	40,5	6	54,4
stresno	11	23,4	8	22,6	3	27,3
izjemno stresno	1	2,1	1	2,7	1	9,09
skupaj N	47	100,0	37	100,0	11	100,0
povprečna vrednost	2,96		2,92		3,36	

6.7.3 Rezultati stresorjev na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja

V raziskavi smo želeli ugotoviti, kateri so poglobitveni dejavniki, ki učiteljem povzročajo stres. Na osnovi strokovne literature smo določili stresorje, ki smo jih razdelili v 4 vsebinske sklope – 4 skupine stresorjev, ki si sledijo: značilnosti in organizacija dela, odnosi z učenci, odnosi s sodelavci in vodstvom ter odnosi s starši. Za lažjo analizo smo za vsak stresor izračunali povprečno vrednost oziroma aritmetično sredino. Povprečja srednji vrednosti smo določili tudi za skupine stresorjev in na ta način dobili njihovo intenzivnost oziroma stopnjo doživljanja stresa.

Za učitelje iz naše raziskave so po intenzivnosti najbolj stresni stresorji, ki so združeni v skupini odnosi z učenci, sledita jim skupina odnosi s starši in značilnosti in organizacija samega dela, najmanj intenzivni pa so stresorji iz kategorije odnosi s sodelavci. V nadaljevanju bomo podrobneje razčlenili vsako od omenjenih skupin stresorjev.

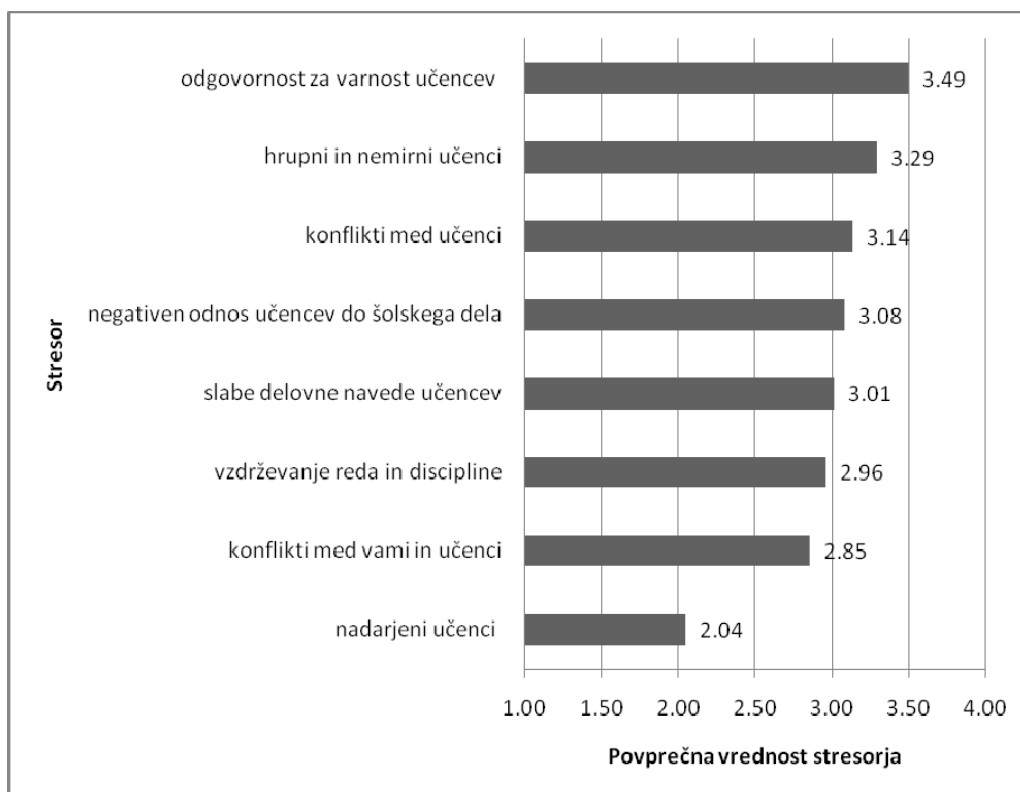


Slika 5: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih sklopov stresorjev

– Stresorji v skupini »odnosi z učenci«

Kot najbolj stresni dejavniki za učitelje so se v analizi izkazali stresorji, ki se dotikajo odnosov z učenci. Na kar 43,2 % oziroma 41 učiteljev zelo stresno vpliva odgovornost za varnost učencev, izjemno stresno pa to odgovornost doživlja 16,8 % oziroma 16 učiteljev. Izjemno stresno in zelo stresno doživljajo tudi hrupne in nemirne učence (skupno 46 % učiteljev) ter konflikte med učenci (skupno 40 % učiteljev). Stresorji na delovnem mestu učitelja v skupini odnosi s starši so še negativen odnos učencev do šolskega dela, njihove slabe delovne navade, vzdrževanje reda in discipline, konflikti, ki nastanejo med učiteljem in učencem, ter nadarjeni učenci. Nadarjeni učenci so najmanj intenziven stresor, saj jih izjemno stresno in zelo stresno doživlja le 5 učiteljev oziroma 5 % anketirancev, povsem nestresno pa 28,4 % oziroma 27 učiteljev.

Na spodnji sliki so prikazani stresorji v skupini »odnosi z učenci«, ki s prikazano povprečno vrednostjo pri odgovorih nakazujejo stresnost posameznih dejavnikov.



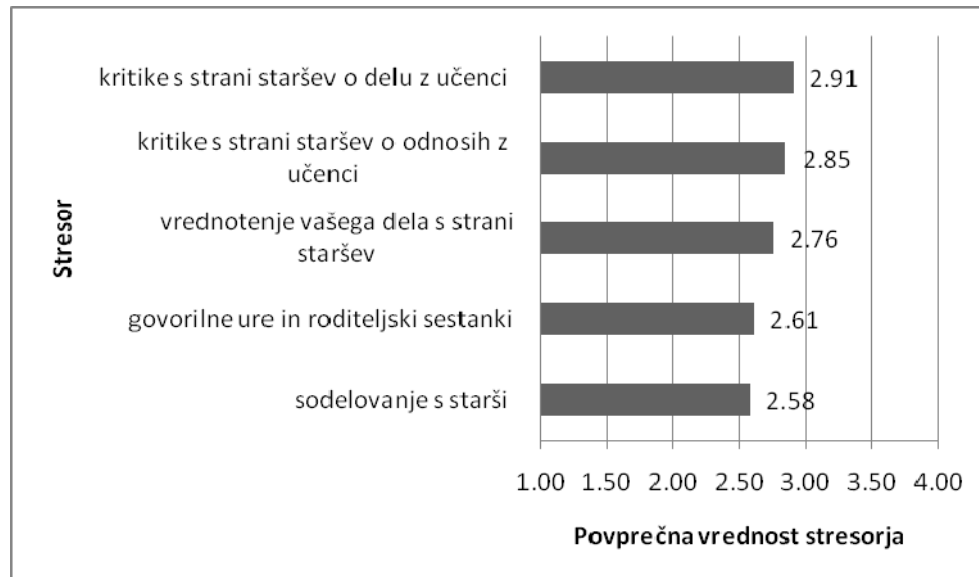
Slika 6: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »odnosi z učenci«

– Stresorji v skupini »odnosi s starši«

Na drugem mestu po intenzivnosti najbolj stresnih stresorjev so odnosi s starši. Gre za stresne situacije, v katerih morajo učitelji sodelovati s starši in sprejemati kritike o svojem delu z

učenci, o svojih odnosih z učenci in situacije, kjer starši vrednotijo delo učitelja. Stresno delujejo na učitelja tudi govorilne ure in roditeljski sestanki.

Na spodnji sliki so prikazani stresorji v skupini »odnosi s starši«, ki s prikazano povprečno vrednostjo pri odgovorih nakazujejo stresnost posameznih dejavnikov.

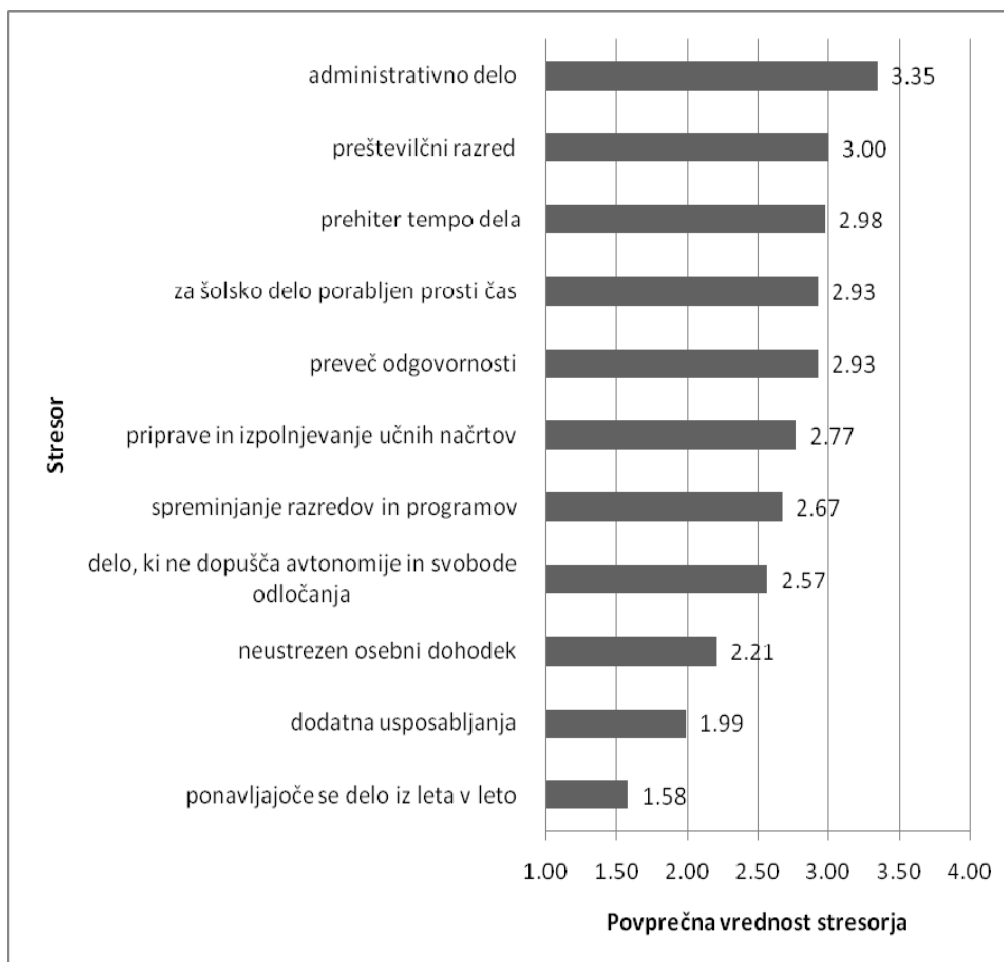


Slika 7: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »odnosi s starši«

– Stresorji v skupini »značilnosti in organizacija dela«

Med samo organizacijo in značilnostmi dela učitelja je najbolj stresno administrativno delo, ki ga mora učitelj izvajati poleg izvajanja učnih ur in priprav nanje. Administrativno delo izjemno stresno doživlja kar 13,7 % anketirancev, 32,6 % zelo stresno in zmerno stresno 33,7 % učiteljev. Prav tako učitelje močno obremenjujejo preštevilčni razredi, saj jih 30,5 % anketiranih učiteljev doživlja kot zmerno stresno, 23,2 % zelo stresno in kar 12,6 % izjemno stresno. Učitelji stresno doživljajo tudi prehitro tempo dela, za šolsko delo porabljen prosti čas, zahtevne priprave in izpolnjevanje učnih načrtov, neprestano spreminjanje razredov in programov itd. Ponavljajoče delo je po intenzivnosti najmanj stresno za anketirane učitelje, saj ga je kar 50,5 % anketiranih opredelilo kot povsem nestresno.

Na spodnji sliki so prikazani stresorji v skupini »značilnosti in organizacija dela«, ki s prikazano povprečno vrednostjo pri odgovorih nakazujejo stresnost posameznih dejavnikov.



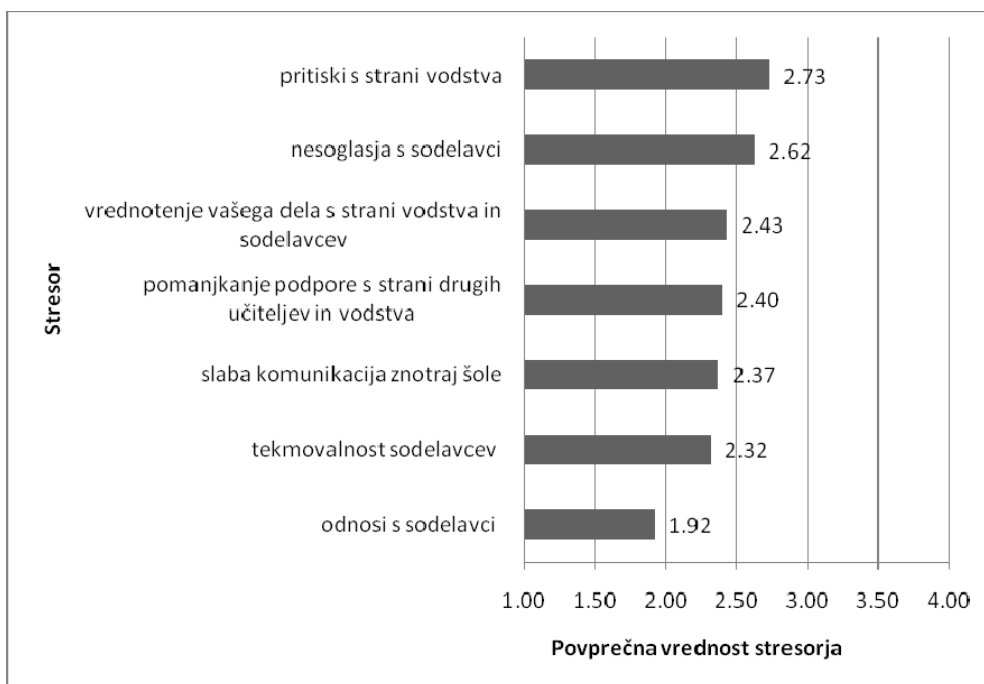
Slika 8: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »značilnosti in organizacija dela«

Učiteljici, ki je sodelovala pri našem intervjuju, prav tako največje obremenitve predstavlja administracija. Meni, da so učitelji preveč obremenjeni z učnimi pripravami, poročili, letnim delovnim načrtom in letnimi pripravami. Pravi, da gre polovica delovnega časa za administrativna dela, vsaj na začetku in na koncu leta.

– Stresorji v skupini »odnosi s sodelavci in vodstvom«

Na zadnjem mestu so stresorji, ki se nahajajo v skupini odnosi s sodelavci in vodstvom. Anketiranci kljub temu pritiske s strani vodstva doživljajo bolj stresno kot na primer odnose s sodelavci, saj slednje kot izjemno stresno doživlja le 1 % anketirancev oziroma 1 učitelj, povsem nestresno pa kar 45,3 % oziroma 43 učiteljev.

Na spodnji sliki so prikazani stresorji v skupini »odnosi s sodelavci in vodstvom«, ki s prikazano povprečno vrednostjo pri odgovorih nakazujejo stresnost posameznih dejavnikov.



Slika 9: Grafični prikaz povprečne vrednosti posameznih stresorjev v skupini »odnosi s sodelavci in vodstvom«

6.7.4 Rezultati simptomov stresa

Tretje področje, ki smo ga v raziskavi želeli preučiti, so tudi simptomi stresa, ki jih učitelji doživljajo zaradi svojega dela. Zopet smo izračunali povprečne vrednosti za posamezne simptome in na ta način oblikovali lestvico simptomov, ki se giblje od najbolj pogostih do najmanj pogostih. Povprečne vrednosti se gibljejo od 1,09 do 2,79. Najbolj pogosti simptomi so občutki preobremenjenosti, saj jih včasih, pogosto in zelo pogosto občuti kar 58 % oziroma 55 anketiranih učiteljev. Na drugem mestu je pozabljenost, s katero se včasih, pogosto ali zelo pogosto sreča kar 54 % vprašanih. Utrujenost, pomanjkanje novih idej, zaskrbljenost, želja po samoti, nizka produktivnost, živčnost, napetost in razdraženost so le del vseh simptomov, s katerimi se učitelji včasih, pogosto ali zelo pogosto soočajo. Najmanj pogost simptom stresa na delovnem mestu je prekomerno uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval ali alkohola, saj zelo pogosto tega ne počne nihče, včasih in pogosto 14 % oziroma 13 učiteljev, nikoli pa kar 67,4 % učiteljev. Med moškimi in ženskami ni značilnejših razlik pri odgovarjanju o počutju, izstopata le simptom pogostega joka in zanemarjanje zunanlega videza in osebne higijene, kjer so predstavniki moškega spola s 100 % večino odgovorili z nikoli.

V spodnji preglednici so prikazani simptomi stresa, ki s prikazano povprečno vrednostjo nakazujejo pogostost pojavljanja pri posameznikih.

Preglednica 4: Opisna statistika odgovorov na vprašanje o identifikaciji simptomov stresa

Simptomi	N	Min.	Maks.	Povprečna vrednost
občutek preobremenjenosti	95	1	5	2,79
pozabljenost	95	1	5	2,66
utrujenost	95	1	5	2,40
pomanjkanje novih idej	95	1	5	2,32
težave z zbranostjo, pozornostjo	95	1	5	2,22
pomanjkanje interesa za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile	95	1	5	2,19
zaskrbljenost	95	1	5	2,12
želja po samoti	95	1	5	2,08
nizka produktivnost	95	1	5	2,02
živčnost, napetost	95	1	5	2,00
razdraženost	95	1	5	1,84
občutki manjvrednosti	95	1	4	1,82
odpor do dela	95	1	5	1,81
prehlad	95	1	5	1,74
nezadovoljstvo	95	1	5	1,73
splošna mišična napetost	95	1	5	1,68
občutki, da vas drugi ne marajo, niti vas ne razumejo	95	1	4	1,67
nespečnost	95	1	5	1,67
glavoboli	95	1	5	1,66
nedokončevanje nalog, lotevanje vedno novih	95	1	4	1,61
težave v komuniciranju	95	1	4	1,60
motnje v spolnosti	95	1	4	1,60
agresivno vedenje	95	1	4	1,60
pospešen in nepravilen srčni utrip, dihalne težave	95	1	5	1,43
zanemarjanje zunanjšega videza, osebne higiene	95	1	5	1,37
pogost jok	95	1	4	1,31
depresija	95	1	5	1,15
prekomerno uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval, alkohola	95	1	4	1,09

Tudi učiteljica, ki je sodelovala pri našem intervjuju, se srečuje s podobnimi simptomi stresa. Zase pravi, da je preobremenjena, občasno bolj utrujena in razdražljiva, redkeje ima glavobole.

6.7.5 Strategije spoprijemanja s stresom ali situacijo

V sledečem sklopu smo želeli analizirati strategije spoprijemanja s stresom oziroma problemi učitelja, ki zadevajo delovno mesto. Prosili smo jih, naj se spomnijo najpomembnejšega problema oziroma če tega ni bilo, več manjših, na katere so naleteli v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu in so se z njim sprijeli.

Povprečna vrednost pri odgovoru na vprašanje, s katerim smo anketirane učitelje spraševali, ali so se že kdaj srečali s takšnim problemom oziroma stresno situacijo, znaša 2,55, kar je med ocenama 2 oziroma »večinoma ne« in 3 oziroma »večinoma da«. Povprečna vrednost med 2 in 3 oziroma med »večinoma ne« in »večinoma da« zavzemajo tudi odgovori na vprašanja, če so vedeli, da se bo ta problem pojavil, če so imeli dovolj časa, da so se nanj pripravili, če so

problem doživeli kot grožnjo, če so problem sprejeli kot izziv, če je bil problem ali situacija razrešena in če se je izšla oziroma izšel v njihovo korist. Pomembnejše izstopa odgovor na vprašanja, kjer smo želeli izvedeti, ali je bil nastali problem posledica njihovega dejanja, kjer povprečna vrednost odgovora znaša 1,54, kar je med ocenama 1 oziroma »nikakor ne« in 2 oziroma »večinoma ne«.

Preglednica 5: Opisna statistika odgovorov na vprašanje o identifikaciji problema ali stresne situacije

	N	Min.	Maks.	Povprečna vrednost
Ste se s takšnim problemom že kdaj srečali?	95	1	4	2,55
Ali ste vedeli, da se bo ta problem pojavil?	95	1	4	2,54
Ste imeli dovolj časa, da ste se pripravili na to, kako se lotiti problema?	95	1	4	2,27
Ali ste problem, ko se je pojavil, doživeli kot grožnjo?	95	1	4	2,18
Ali ste problem, ko se je pojavil, sprejeli kot izziv?	95	1	4	2,86
Ali je bil ta problem posledica vašega dejanja?	95	1	4	1,54
Je bil ta problem posledica nečesa, kar je naredil nekdo drug?	95	1	4	2,63
Ste dosegli kaj pozitivnega, ko ste se ukvarjali s problemom?	95	1	4	2,67
Je ta problem ali situacija bila razrešena?	95	1	4	2,71
Če je problem bil razrešen, ali se je izšel v vašo korist?	95	1	4	2,54

Zadnji sklop osnovne analize je namenjen ocenjevanju načina spoprijemanja s stresno situacijo ali dogodkom. Odgovore smo analizirali z izračunavanjem povprečnih vrednosti oziroma aritmetičnih sredin odgovorov in jih združili v osem podlestvnic vprašalnika CRI. Te podlestvnic so logična analiza, pozitivna ocena, iskanje podpore, reševanje problema z akcijo na eni strani in ocenjujejo način spoprijemanja, usmerjen v problem, ter kognitivno izogibanje, sprejemanje ali resignacija, iskanje alternativnih nadomestil, čustveno izlitičje oziroma izpraznjenje na drugi strani, ki pa ocenjujejo način spoprijemanja, usmerjen stran od problema. Prve štiri strategije predstavljajo strategije približevanja in so usmerjene k problemu, zadnje štiri pa so usmerjene k čustvom in se imenujejo strategije izogibanja.

Strategije spoprijemanja s stresom, usmerjene k problemu

– Logična analiza

Najbolj pogosto se anketirani učitelji lotevajo razmisleka o različnih načinih spoprijemanja s problemom (65,3 % jih to počne pogosto, 20 % pa včasih) in imajo vnaprejšnje miselne priprave na to, kaj bodo rekli ali storili (42,1 % jih to počne precej pogosto, 36,8 % pa včasih). Precej pogosto anketiranci poskušajo predvideti nove zahteve, katere bodo morali izpolniti in kako se bo situacija izšla (17,9 % jih to poskuša precej pogosto, 45,3 % včasih) oziroma se odmaknejo od problema (11,6 % to stori precej pogosto, 45,3 % pa včasih). Za iskanje smisla v nastalih problematičnih situacijah je največ anketirancev odgovorilo z ne (33,7 %) oziroma z da, enkrat ali dvakrat (23,2 %).

Skupna povprečna vrednost za lestvico logična analiza znaša 2,80.

Preglednica 6: Povprečne vrednosti za logično analizo

	Povprečna vrednost
Ali ste razmislili o različnih načinih spoprijemanja s problemom?	3,48
Ali ste v mislih predelali, kaj boste rekli ali storili?	3,15
Ali ste poskušali predvideti nove zahteve, katere boste morali izpolniti?	2,84
Ali ste skušali predvideti, kako se bo situacija izšla?	2,65
Ali ste poskušali »stopiti korak nazaj« od situacije, da bi bili bolj objektivni?	2,49
Ali ste poskušali najti osebni smisel v situaciji?	2,23
Povprečna vrednost za logično analizo	2,80

– Pozitivna ocena

Največ anketirancev v fazi soočanja s problemom oziroma stresno situacijo poskuša poiskati dobro stran situacije (31,6 % precej pogosto in 42,1 % včasih) in si skuša dopovedati, da se bo stanje izboljšalo (22,1 % vedno in 44,2 % včasih). Najmanj uporabljena strategija za premagovanje problemov je razmišljanje, da so na boljšem kot drugi ljudje s podobnimi problemi, saj je 65,3 % anketirancev ni nikoli uporabilo in 13,7 % le enkrat ali dvakrat.

Skupna povprečna vrednost za lestvico pozitivna ocena je 2,43.

Preglednica 7: Povprečne vrednosti za pozitivno oceno

	Povprečna vrednost
Ali ste skušali poiskati dobro stran situacije?	2,99
Ali ste si skušali dopovedati, da se bo stanje izboljšalo?	2,74
Ali ste si govorili stvari, da bi se bolje počutili?	2,72
Ali ste se opomnili, koliko slabše bi lahko bilo?	2,13
Ali ste razmišljali, kako lahko ta dogodek spremeni vaše življenje na bolje?	2,42
Ali ste mislili, da ste na boljšem kot drugi ljudje s podobnimi problemi?	1,57
Povprečna vrednost za pozitivno oceno	2,43

– Iskanje podpore

Med strategijami, ki spadajo pod kategorijo iskanje podpore, je največ anketirancev navedlo pogovor s prijateljem (34,7 % jih to naredi precej pogosto, ravno tako 34,7 % včasih). S stresno situacijo se anketiranci spopadajo tudi na način, da poskušajo o njej izvedeti čim več (34,7 % je uporabilo odgovor da, precej pogosto, ravno toliko da, včasih). Anketiranci se pogosto pogovarjajo o problemu tudi s partnerjem ali sorodnikom, manj pogosto pa iščejo pomoč pri osebah ali skupinah s podobno vrsto problemov. Redki se obračajo k bogu za moč (8,4 % se pogosto obrne nanj, 63,2 % pa nikoli), najmanj razširjena strategija pa je pogovor s

strokovnjakom, kot je na primer odvetnik, zdravnik ali duhovnik (81,1 % tega ni še nikoli storilo).

Skupna povprečna vrednost za lestvico iskanje podpore je 2,25.

Preglednica 8: Povprečne vrednosti za iskanje podpore

	Povprečna vrednost
Ali ste se pogovorili s prijateljem o problemu?	2,96
Ali ste poskušali izvedeti čim več o situaciji?	2,93
Ali ste govorili s svojim partnerjem ali sorodnikom o problemu?	2,59
Ali ste iskali pomoč pri osebah ali skupinah s podobno vrsto problemov?	2,02
Ali ste molili, da bi bili vodeni ali da bi imeli dovolj moči?	1,64
Ali ste se pogovorili s strokovnjakom (npr. zdravnikom, odvetnikom, duhovnikom)?	1,35
Povprečna vrednost za iskanje podpore	2,25

– Reševanje problema z akcijo

Pri soočanju s stresno situacijo oziroma problemom, kamor uvrščamo tudi reševanje problema z akcijo, je največ anketirancev navedlo, da so vedeli, kaj je potrebno storiti in so si močno prizadevali, da bi stvari stekle v redu. Precej pogosto tako naredi 41 % anketiranih učiteljev in 47 % jih to naredi včasih. Prav tako so se v enaki povprečni vrednosti odločali pri vprašanju, s katerim jih sprašujemo, ali so se odločili, kaj hočejo, in se potrudili, da bi to dosegli, saj je 41 % anketiranih učiteljev odgovorilo z da, včasih, in 43 % z da, precej pogosto. Problema se pogosto (28 %) in včasih (39 %) anketirani učitelji lotevajo korak za korakom. V povprečju se najmanj učiteljev poslužuje strategije, s katero poskušajo rešiti problem vsaj na dva različna načina, saj jih je kar 17 % odgovorilo z ne, 23 % jih je to poskusilo le enkrat ali dvakrat.

Skupna povprečna vrednost za lestvico reševanja problema z akcijo je 2,92.

Preglednica 9: Povprečne vrednosti za reševanje problema z akcijo

	Povprečna vrednost
Ali ste vedeli, kaj je potrebno storiti, in si močno prizadevali, da bi stvari stekle v redu?	3,21
Ali ste se odločili, kaj hočete, in se potrudili, da bi to dosegli?	3,21
Ali ste se lotili problema postopoma, korak za korakom?	2,86
Ali ste se skušali naučiti raznih stvari, da bi jih znali narediti sami?	2,82
Ali ste naredili plan akcije in mu sledili?	2,81
Ali ste poskusili na vsaj dva različna načina rešiti problem?	2,61
Povprečna vrednost za reševanje problema z akcijo	2,92

Strategije spoprijemanja s stresom, usmerjene na čustva

– Kognitivno izogibanje

V povprečju je največ anketirancev v fazi soočanja s problemom želelo, da bi ta izginil ali da bi ga bilo nekako konec (27 % jih to stori včasih, 23 % pa precej pogosto). Drugi so se trudili, da o njem ne bi razmišljali (34 % jih to stori včasih, 14 % precej pogosto). Največje nestrinjanje so anketiranci izrazili ob vprašanju o zanikanju problema, kjer se je kar 85 % anketiranih učiteljev opredelilo za ne, 10 % jih je to storilo le enkrat ali dvakrat, le peščica, 1 % anketiranih učiteljev, pa to naredil precej pogosto. Malo manjše nestrinjanje so izrazili ob vprašanju, ali so ob soočenju s problemom poskušali pozabiti na vso stvar, kjer je nestrinjanje izrazilo 56 % anketiranih učiteljev, 12,6 % pa jih je to naredilo le enkrat ali dvakrat.

Skupna povprečna vrednost za lestvico kognitivnega izogibanja je 1,89.

Preglednica 10: Povprečne vrednosti za kognitivno izogibanje

	Povprečna vrednost
Ali ste si želeli, da bi problem izginil ali da bi ga bilo nekako konec?	2,44
Ali ste se trudili, da ne bi razmišljali o problemu?	2,33
Ali ste skušali odmisлити situacijo, čeprav ste vedeli, da boste o njej na neki točki morali razmisliti?	1,89
Ali ste poskušali pozabiti na vso stvar?	1,87
Ali ste sanjarili ali si predstavljali boljši čas in prostor, kot je bil vaš?	1,60
Ali ste poskušali zanikati, kako resen je problem v resnici?	1,21
Povprečna vrednost za kognitivno izogibanje	1,89

– Sprejemanje ali resignacija

Med šestimi strategijami, ki tvorijo lestvico sprejemanja ali resignacije, so anketiranci v največji meri navajali, da nimajo kontrole nad problemom oziroma so menili, da bo čas odpravil težavo, da je potrebno le malo počakati. O občasni uporabi prve strategije poroča 23 % anketiranih učiteljev, o precej pogosti pa 14 %. Druge strategije se je enkrat ali dvakrat poslužilo 10 % udeležencev, prav toliko udeležencev jo uporabi precej pogosto, občasno se jo je poslužilo 13 %. Najslabši možni izid je enkrat ali dvakrat pričakovalo kar 20 % vprašanih, 11 % včasih in 5 % jih najslabši možni izid pričakuje precej pogosto. Najmanj anketiranih učiteljev se poslužuje strategije, pri kateri se sprijaznijo s situacijo, da se nič ne da narediti, in strategije, kjer si mislijo, da je rešitev problema stvar usode. Prve nikoli ne uporabi kar 70 % anketirancev, le enkrat ali dvakrat pa jo je uporabilo 13 % učiteljev, ki so sodelovali v anketi. Kar 81 % anketirancev se nikoli ni poslužilo strategije, ko bi mislili, da je rešitev stvar usode, 13 % pa jo je uporabilo le enkrat ali dvakrat. O precej pogosti uporabi te strategije poroča le 3 % anketirancev.

Skupna povprečna vrednost za lestvico spoprijemanja ali resignacije je 1,59.

Preglednica 11: Povprečne vrednosti za sprejemanje ali resignacijo

	Povprečna vrednost
Ali ste spoznali, da nimate kontrole nad problemom?	1,99
Ali ste menili, da bi čas odpravil težavo in da je potrebno le počakati?	1,63
Ali ste pričakovali najslabši možni izid?	1,57
Ali ste izgubili upanje, da bodo stvari zopet takšne, kot so bile nekoč?	1,55
Ali ste se sprijaznili; nič se ne da narediti?	1,54
Ali ste mislili, da je rešitev problema stvar usode?	1,28
Povprečna vrednost sprejemanja ali resignacije	1,59

– Iskanje alternativnih nadomestil

Med strategijami, ki tvorijo lestvico iskanja alternativnih nadomestil, je največkrat uporabljena strategija, pri kateri posamezniki začnejo z novimi aktivnostmi. Precej pogosto jo uporabi 21 % anketirancev, včasih 34 %, enkrat ali dvakrat pa se jo je poslužilo 18 % učiteljev, ki so v raziskavi sodelovali. Precej pogosto (12 %) in včasih (39 %) udeleženci tudi pomagajo drugim spoprijeti se s podobnimi težavami, prav tako pa se obračajo k delu ali drugim dejavnostim, da bi jim le te pomagale pri obvladovanju stanja. Enkrat ali dvakrat je to strategijo uporabilo 28 % anketirancev, včasih 23 % in precej pogosto 13 %. Na lestvici sledi strategija, kjer posameznik več časa nameni rekreativnim aktivnostim, o enkratni ali dvakratni uporabi poroča 24 %, o občasni 18 % in o precej pogosti 17 % anketirancev. Manj uporabljeni strategiji sta poskušanje vzpostavljanja novih prijateljstev, saj se je nikoli ni poslužilo 67 %, in pogostejše branje, ki se je nikoli ni poslužilo 65 % anketirancev, precej pogosto pa le 3 %.

Skupna povprečna vrednost za lestvico reševanja problema z akcijo je 2,06.

Preglednica 12: Povprečne vrednosti za iskanje alternativnih nadomestil

	Povprečna vrednost
Ali ste začeli z novimi aktivnostmi?	2,48
Ali ste poskušali pomagati drugim spoprijeti se s podobnim problemom?	2,38
Ali ste se obrnili k delu ali drugim dejavnostim, da bi vam pomagale pri obvladovanju stanja?	2,13
Ali ste več časa namenili rekreativnim aktivnostim?	2,11
Ali ste poskušali vzpostaviti nova prijateljstva?	1,69
Ali ste pogosteje brali, ker ste se ob tem zabavali?	1,59
Povprečna vrednost iskanja alternativnih nadomestil	2,06

– Emocionalno izlitje oziroma izpraznjenje

Da so tvegali in storili nekaj drznega, je enkrat ali dvakrat storilo 23 % udeležencev, včasih 16 %, precej pogosto pa jih to naredi 8 %. Občasno se poslužujejo tudi strategije, da posameznik v stresni situaciji stori nekaj, za kar misli, da sicer ne bo delovalo, ampak vseeno naredi. Enkrat ali dvakrat je to storilo 25,2 % udeležencev, 11,6 % pa včasih. 23 % udeležencev se je, ko so bili jezni in depresivni, enkrat ali dvakrat tudi zneslo nad drugimi, včasih pa to stori 11 %. Manj pogosti sta strategiji, kjer se posamezniki zjočejo, da bi sprostili svoja čustva, saj je 73 % ni uporabilo še nikoli, enkrat ali dvakrat je to storilo 19 %, včasih 5 % in precej pogosto le 3 % udeležencev. Splošno izogibanje pred ljudmi prav tako ni pogosta strategija, saj se je nikoli ne posluži 86 % udeležencev, enkrat ali dvakrat jo je uporabilo 7%, precej pogosto pa le en učitelj, kar predstavlja 1 % udeležencev v raziskavi.

Skupna povprečna vrednost za lestvico emocionalno izlitje oziroma izpraznjenje je 1,46.

Preglednica 13: Povprečne vrednosti emocionalnega izlitja oziroma izpraznjenja

	Povprečna vrednost
Ali ste tvegali in storili nekaj drznega?	1,80
Ste naredili nekaj, za kar niste mislili, da bo delovalo, pa ste vendarle naredili?	1,48
Ali ste se znesli nad drugimi, kadar ste bili jezni ali depresivni?	1,44
Ste kričali ali vpili, da bi dali duška svojim čustvom?	1,42
Ali ste se zjokali, da bi sprostili svoja čustva?	1,39
Ali ste se na splošno izogibali ljudi?	1,21
Povprečna vrednost emocionalnega izlitja oziroma izpraznjenja	1,46

Strategije, usmerjene k problemu, ali strategije, usmerjene na čustva

Kot smo že omenili, smo odgovore analizirali z izračunavanjem povprečnih vrednosti oziroma aritmetičnih sredin in jih združili v osem podlestvíc vprašalnika CRI. Podlestvíc smo združili v dve vsebinski kategoriji (strategije, usmerjene k problemu, in strategije, usmerjene k čustvom) in izračunali povprečja srednjih vrednosti strategij v posamezni kategoriji. Iz spodnjega grafa je razvidno, da se udeleženci v največji meri poslužujejo strategij iz podlestvíc reševanje problema z akcijo, saj skupna povprečna vrednost odgovorov znaša 2,92, kar se na lestvici nahaja med 2, ki pomeni »da, enkrat ali dvakrat«, in 3, ki pomeni »da, včasih«. Najmanjkrat uporabljene strategije so iz podlestvíc emocionalno izlitje oziroma izpraznjenje, kjer skupna povprečna vrednost odgovorov znaša 1,46, kar se na lestvici nahaja med 1, ki pomeni »ne«, in 2, ki pomeni »da, enkrat ali dvakrat«.

Primerjava med vsebinskima kategorijama, med strategijami, usmerjenimi k problemu, in strategijami, usmerjenimi k čustvom, nam pokaže, da so strategije iz prve kategorije pogosteje uporabljene kot strategije, ki so usmerjene k čustvom.

Preglednica 14: Povprečne vrednosti posameznih strategij

	Povprečna vrednost
Povprečna vrednost za reševanje problema z akcijo	2,92
Povprečna vrednost za logično analizo	2,80
Povprečna vrednost za pozitivno oceno	2,43
Povprečna vrednost za iskanje podpore	2,25
Povprečna vrednost pri strategijah, usmerjenih k problemu	2,60
Povprečna vrednost iskanja alternativnih nadomestil	2,06
Povprečna vrednost za kognitivno izogibanje	1,89
Povprečna vrednost sprejemanja ali resignacije	1,59
Povprečna vrednost emocionalnega izlita oziroma izpraznjenja	1,46
Povprečna vrednost pri strategijah, usmerjenih k čustvom	1,75

Učiteljica, ki nam je bila s svojim intervjujem v pomoč, je v odgovoru, kjer smo jo prosili, naj se spomni problema, na katerega je naletela v zadnjem letu, in ki ji je povzročil stresno situacijo opisala stresni dogodek s problematičnim, motečim otrokom. Prosili smo jo, naj nam korak za korakom opiše, kako se je s situacijo spopadla. Tekom spopadanja s problemom in z raziskovanjem vzrokov za otrokovo obnašanje je posegla v družinsko ozadje. Ugotovila je, da je situacija pri njih zaskrbljujoča. Povabila je starše na razgovor, v katerem se je počutila kot mediator. Dogodek je opisala kot zelo stresen. Ko se je tisti dan vrnila iz službe, je bila izžeta. Trudila se je, da o tem ne bi razmišljala, ampak preprosto ni šlo. Spraševala se je, ali je storila prav, ali je bila objektivna. Zase pravi, da sicer dela ne nosi domov, in da za spopadanje s stresom prakticira redno hojo v naravo, da si zbistri glavo in odmisli neprijetne situacije v službi.

Iz opisa dogodka in njenega spopadanja s težavo vidimo, da se je problema lotila korak za korakom, pri čemer je poskušala o problemu in situaciji izvedeti kar največ. Uporabila je strategijo spopadanja s problemom, z njim se je soočila, saj je povabila starše na razgovor z namenom, da rešijo problem.

6.8 Temeljni izsledki raziskave

6.8.1 Temeljna teza

Učitelji so na svojem delovnem mestu pogosto izpostavljeni stresu, z njim pa se zelo slabo spopadajo. Stresorji so različni, od preobremenjenosti z delom, odnosov z otroki in s starši, najpogostejši znaki podvrženosti stresu pa so utrujenost, zaskrbljenost in vznemirjenost.

Prvega dela hipoteze, ki trdi, da so učitelji na svojem delovnem mestu izpostavljeni stresu, ne moremo niti ovreči niti potrditi, saj so rezultati pokazali, da srednja vrednost na lestvici ocenjevanja doživljanja stresnosti svojega poklica učitelja znaša 2,97, kar pomeni, da v povprečju učitelji doživljajo svoje delo med »nestresno« in »niti nestresno niti stresno«. Drugi del hipoteze pa lahko potrdimo, saj so rezultati pokazali, da najpomembnejši sklop stresorjev predstavljajo stresorji, ki so združeni v skupini odnosi z učenci. Malenkost manj stresno doživljajo stresorje, ki smo jih združili v skupino odnosi s starši in skupino organizacija in značilnosti dela učitelja.

6.8.2 Hipoteza 1

Najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja predstavljajo odnosi z učenci.

Za preverjanje hipoteze smo se poslužili deskriptivne statistike, kjer smo, z namenom lažje analize, za vsak stresor izračunali povprečno vrednost oziroma aritmetično sredino. Povprečja srednjih vrednosti smo določili tudi za skupine stresorjev in dobili njihovo intenzivnost oziroma stopnjo doživljanja stresa. Na ta način smo dobili lestvico stresorjev, ki si sledijo po intenzivnosti.

Preglednica 15: Povprečne vrednosti posameznih sklopov stresorjev

Stresor	Povprečna vrednost
odnosi z učenci	2,98
odnosi s starši	2,74
značilnost in organizacija dela	2,63
odnosi s sodelavci	2,40

Za preverjanje hipoteze, ki trdi, da najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja predstavljajo odnosi z učenci, smo naredili še t-test za odvisne vzorce. Preverjali smo statistično pomembnost razlike aritmetičnih sredin pri stresorjih v skupini odnosi z učenci z vsemi ostalimi sklopi stresorjev. Na podlagi t-testa za odvisna vzorca smo ugotovili, da je razlika med aritmetičnimi sredinami statistično značilna, saj je točna stopnja značilnosti manjša od 0,05 in lahko trdimo, da se stresorji, združeni v skupino odnosi z učenci, statistično

značilno razlikujejo od ostalih sklopov stresorjev (odnos s starši, značilnost in organizacija dela ter odnos s sodelavci).

Preglednica 16: Rezultati t-testa za odvisne vzorce

	t	df	točna stopnja značilnosti (dvostranska)
odnosi z učenci – ostale 3 skupine	5,558	2	0,031

Hipotezo 1, ki trdi, da najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja predstavljajo odnosi z učenci, lahko potrdimo.

6.8.3 Hipoteza 2

Učitelji, ki uporabljajo strategije spoprijemanja s stresom naravnane na problem, občutijo značilno nižjo raven stresa na delovnem mestu kot učitelji, ki uporabljajo strategije naravnane k čustvom.

Za preverjanje hipoteze smo se poslužili inferenčne statistike in z enosmerno analizo variance ter t-testom za neodvisna vzorca preverjali domnevo o razlikah v občutenju obremenitev oziroma stresa glede na uporabljene strategije spoprijemanja s stresom.

Stopnjo doživljanja stresa smo merili s 5-stopenjsko lestvico, na kateri je ocena 1 pomenila »povsem nestresno« in ocena 5, ki je pomenila »izjemno stresno«. V Preglednici 17 lahko razberemo frekvenčno porazdelitev in povprečno vrednost stresnosti poklica.

Preglednica 17: Frekvenčna porazdelitev vrednosti doživljanja stresa na delovnem mestu

samoocena stresnosti	N	%
povsem nestresno	2	2
nestresno	25	27
niti nestresno niti stresno	43	45
stresno	22	23
izjemno stresno	3	3
skupaj	95	100
povprečna vrednost	2.97	

Za potrebo preverjanja hipoteze smo spremenljivki »strat_problem« (strategije, usmerjene k problemu) in »strat_čustva« (strategije, usmerjene k čustvom) rekodirali v spremenljivki s tremi razredi. Pred tem smo vsakemu odgovoru dodeli vrednost od 0 do 3, kjer 0 pomeni »ne« in 3 pomeni »da, precej pogosto«. Rezultate smo sešteli in dobili za posamezno spremenljivko vrednosti od 0 do 72. Vrednosti smo razdelili v tri razrede, in sicer smo vrednostim od 1 do 20 pripisali vrednost 1, ki pomeni nizko uporabo strategij, vrednostim od 21 do 40 smo pripisali vrednost 2, ki pomeni srednjo uporabo strategij, vrednostim od 41 do 72 pa smo pripisali

vrednost 3, ki označuje visoko uporabo strategij. V Preglednici 18 je predstavljena frekvenčna porazdelitev tako urejenih strategij.

Preglednica 18: Frekvenčna porazdelitev rekodiranih spremenljivk za dve dimenziji strategij spoprijemanja s stresom

	Strategije, usmerjene k problemu		Strategije, usmerjene k čustvom	
	N	%	N	%
nizka stopnja uporabe	4	4,2	58	61,1
srednja stopnja uporabe	47	49,5	34	35,8
visoka stopnja uporabe	44	46,3	3	3,2
skupaj	95	100,0	95	100,0

Strategij, usmerjenih k problemu, se v srednji meri poslužuje polovica anketirancev (49,5 %), v visoki meri pa skoraj polovica (46,3 %). Anketirancev, ki se omenjenih strategij redkeje poslužujejo, je bistveno manj, saj v ta razred pade le 4,2 % anketirancev. Nasprotno pa se strategij, usmerjenih na čustva, redkeje poslužuje kar 61,1 % anketirancev, dobra tretjina pa občasno (35,8 %). V visoko stopnjo uporabe, ki pomeni, da se takih strategij poslužujejo precej pogosto, pa se je uvrstilo le 3,2 % anketirancev.

V nadaljevanju smo uporabili metodo analize variance (Oneway ANOVA) s katero smo testirali sledeči domnevi, ki potrjujeta, ali sta spremenljivki statistično povezani ali ne, in sicer:

H0 = Povprečja odvisne spremenljivke znotraj skupin so enake.

H1 = Povprečja odvisne spremenljivke v vsaj dveh skupinah nista enaki.

V Preglednici 19 so prikazane srednje vrednosti ocene stresnosti poklica glede na stopnjo uporabe strategij, ki so usmerjene k problemu, in stopnje uporabe strategij, ki so usmerjena k čustvom.

Preglednica 19: Rezultati testiranja povprečij v občutenju stresa na delovnem mestu glede na strategijo spoprijemanja s stresom

	Strategije usmerjene k problemu		Strategije usmerjene k čustvom	
	N	povprečna vrednost	N	povprečna vrednost
nizka stopnja uporabe	4	2,00	58	2,83
srednja stopnja uporabe	47	3,04	34	3,21
visoka stopnja uporabe	44	3,02	3	3,67
skupaj	95	2,69	95	3,24
	F statistika = 2,997; točna stopnja značilnosti = 0,055		F statistika = 3,303; točna stopnja značilnosti = 0,041	

Skupna srednja vrednost pri strategijah usmerjenih k problemu znaša 2,69, kar ustreza oceni med 2, ki pomeni »nestresno« in 3, ki pomeni »niti nestresno / niti stresno. Posamezniki z nizko stopnjo uporabe strategij, usmerjenih k problemu, doživljajo svoje delo nestresno, saj znaša srednja vrednost za ta razred 2, ki na lestvici stresnosti ustreza oceni 2. Posamezniki s srednjo in visoko stopnjo uporabe strategij, usmerjenih k problemu, doživljajo svoje delo niti nestresno, niti stresno, saj znašata srednji vrednosti na lestvici ocene stresnosti 3,04 in 3,02. Točna stopnja značilnosti F statistike dokazuje, da razlike znotraj skupine so, vendar so minimalne, saj je previsoka (5,5 %), da bi o njih govorili s sprejemljivo stopnjo tveganja.

Skupna srednja vrednost pri strategijah usmerjenih k čustvom znaša 3,24, ki ustreza ocenama med 3, »niti nestresno / niti stresno«, in 4, ki pomeni »stresno«. Posamezniki, ki se v nizki meri poslužujejo strategij, usmerjenih k čustvom, občutijo svoje delo med nestresno in stresno. Enako bi lahko trdili za posameznike, ki se teh strategij poslužujejo v srednji meri, vendar se njihova ocena že rahlo oddaljuje od ocene 3. Srednja vrednost 3,67 pri posameznikih z visoko stopnjo uporabe strategij, naravnanih k čustvom, kaže približevanje oceni 4, ki pomeni, da ti učitelji svoj poklic doživljajo stresno. Točna stopnja značilnosti F statistike znaša 0,041, zato lahko s sprejemljivo stopnjo tveganja govorimo o razlikah znotraj skupine.

Preglednica 20: Opisna statistika neodvisnih vzorcev za preverjanje razlik o občutenju stresa na delovnem mestu glede na strategijo spoprijemanja s stresom

	N	povprečna vrednost samoocene stresnosti
problemska naravnost	89	3,01
čustvena naravnost	4	3,25

Preglednica 21: Rezultati t-testa za neodvisna vzorca za preverjanje razlik o občutenju stresa na delovnem mestu glede na strategijo spoprijemanja s stresom

	Levenov test homogenosti varianc		t-test za aritmetične sredine		
	F	točna stopnja značilnosti	t	df	točna stopnja značilnosti (dvostranska)
homogenost varianc	0,610	0,437	-0,567	91	0,572
ni homogenosti varianc			-0,901	3,792	0,421

Ali je razlika med aritmetičnima sredinama obeh skupin statistično pomembna ali ne smo preverjali s t-testom za neodvisna vzorca. Vzorca smo oblikovali na podlagi rekodiranih spremenljivk (1 – nizka stopnja uporabe, 2 – srednja stopnja uporabe in 3 – visoka stopnja uporabe) za dve dimenziji strategij spoprijemanja s stresom. Rekodirane vrednosti strategij, usmerjenih k čustvom, smo odšteli od rekodiranih spremenljivk strategij, usmerjenih k

problemu. Dobili smo pozitivne in negativne vrednosti in s tem dva vzorca. Učitelje s pozitivno vrednostjo smo uvrstili med problemsko naravnane učitelje, učitelje z negativno vrednostjo pa med čustveno naravnane učitelje. V prvo skupino, skupino učiteljev, ki se poslužujejo strategij, naravnanih k problemu, se je uvrstilo 89 učiteljev, v drugo skupino, ki se poslužuje strategij, naravnanih k čustvom, pa 4 učitelji. Levenov test o homogenosti varianc nam pokaže, da je točna stopnja značilnosti 0,437, kar pomeni, da obdržimo predpostavko o homogenosti varianc in upoštevamo točno stopnjo značilnosti 0,572. Ker je točna stopnja značilnosti večja od 0,05 pridemo do zaključka, da razlike med aritmetičnima sredinama obeh skupin niso statistično pomembne, zato Hipoteze 2 ne moremo potrditi. Z uporabo t-testa za neodvisna vzorca nismo uspeli dokazati razlik med strategijami, usmerjenimi k problemu in strategijami, usmerjenimi k čustvom glede doživljanja stresa na delovnem mestu. Hipoteze, da učitelji, ki uporabljajo strategije spoprijemanja s stresom, naravnane na problem, občutijo značilno nižjo raven stresa na delovnem mestu kot učitelji, ki uporabljajo strategije, naravnane k čustvom, ne moremo potrditi.

6.9 Ključne ugotovitve

Osrednji namen magistrske naloge je bil s teoretično- in empirično-raziskovalnim pristopom prikazati, kako osnovnošolski učitelji doživljajo stres, kateri so glavni vzroki stresa pri njihovem delu in kakšni so njihovi načini spopadanja s stresom. Želeli smo ugotoviti prisotnost in vzroke stresa na delovnem mestu učitelja in strategije spoprijemanja s stresom, ki se jih učitelji poslužujejo.

Na osnovi pregledane literature in na podlagi ugotovitev avtorjev smo zastavili splošno hipotezo in iz nje izvedli temeljni hipotezi. Na podlagi raziskave smo prišli do naslednjih ugotovitev:

- Preverjanje *Splošne hipoteze* je pokazalo, da jo lahko delno potrdimo, delno pa ovržemo. Prvega dela, ki trdi, da so učitelji na svojem delovnem mestu izpostavljeni stresu, ne moremo niti ovreči niti potrditi, saj so rezultati pokazali, da srednja vrednost na lestvici ocenjevanja doživljanja stresnosti svojega poklica učitelja znaša 2,97, kar pomeni, da v povprečju učitelji doživljajo svoje delo med »nestresno« in »niti nestresno niti stresno«. Drugi del hipoteze pa lahko potrdimo, saj so rezultati pokazali, da najpomembnejši sklop stresorjev predstavljajo stresorji, ki so združeni v skupini odnosi z učenci. Malenkost manj stresno doživljajo stresorje, ki smo jih združili v skupino odnosi s starši in skupino organizacija in značilnosti dela učitelja.
- Preverjanje *Hipoteze 1*, ki trdi, da so najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja odnosi z otroki, je pokazalo, da hipotezo lahko potrdimo, saj so za učitelje iz naše raziskave po intenzivnosti najbolj stresni stresorji iz omenjene skupine.
- Preverjanje *Hipoteze 2*, ki trdi, da učitelji, ki uporabljajo strategije spoprijemanja s stresom, naravnane na problem, občutijo manjše obremenitve na delovnem mestu, je

pokazalo, da hipoteze ne moremo potrditi, saj nismo uspeli dokazati razlik med strategijami, usmerjenimi k problemu in strategijami, usmerjenimi k čustvom glede doživljanja stresa na delovnem mestu.

6.10 Predlogi za izboljšavo

Ključno pri uspešnem spopadanju s stresom je, da posameznik stresor prepozna in da je dovolj prožen, da se mu prilagodi oziroma ga obvlada. Pri spopadanju s stresom se je potrebno osredotočiti ne le na individualno raven, temveč na raven celotne šole. Nujno potrebno je, da so učitelji o stresorjih in stresu ozaveščeni, zavedati pa se morajo tudi, da delovni stres ni znak šibkosti posameznika, temveč pojav, ki zadeva celotno šolo in vodstvo. S problemom stresa na delovnem mestu se morajo seznaniti že v študentskih letih. Zaradi premajhne informiranosti se lahko posameznik na nepravi način sooča s problemi in se jim izogiba, kar pa posledično vodi v še večji stres, ki lahko pusti posledice tudi na zdravju posameznika. Ključno je, da se učitelje informira o simptomih stresa, še preden jih predolga izpostavljenost privede do poslabšanja zdravja.

Kakšne tehnike in načine bo posameznik uporabil, je odvisno od njega samega. Kot nadvse učinkovite ocenjujemo razne sprostitvene tehnike na delovnem mestu, ki vzamejo le par minut na dan, z njimi pa posameznik doseže svojo kreativnost in vzdržuje svoj notranji mir.

Izpostavili bi tudi organizacijo dela. Ta posamezniku olajša naloge, njegovo izpolnjevanje nalog pa poteka v skladu z roki in pričakovanji.

Prav tako je priporočljivo, da si učitelj v popoldanskih urah vzame čas tudi zase in se posveti aktivnostim, ki ga veselijo. Če razmišlja o šoli, naj razmišlja le o prijetnih dogodkih.

V času, ko so pod pritiski ali ko se soočajo s problemi, naj se učitelji spomnijo, zakaj so sploh nekoč postali učitelji. Če lahko tudi v tistem trenutku potrdijo te razloge, jim bo to dalo novih moči za spopadanje s težavami.

Ne glede na tehnike spoprijemanja s stresom je želeni rezultat povsod enak. Navsezadnje je važno le, da se s stresom uspešno spoprijemamo, saj le uspešno premagovanje stresa vodi k uspešnosti in zadovoljstvu v poklicu.

7 SKLEP

Služba je v razvitem svetu daleč najpomembnejši povzročitelj stresa in mnogokrat je prav pretiran stres tisti faktor, ki najbolj ogroža zdravje zaposlenih. Stres na delovnem mestu lahko prizadene kogar koli, v katerem koli sektorju in na kateri koli ravni organizacije. Služba je postala sinonim za stres, in to je pojav, ki ga opažajo po celem svetu (Powell 1999, 73).

Danes stres definirajo kot fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se poskuša prilagoditi in privaditi potencialno škodljivim ali ogrožujočim dejavnikom, stresorjem. Stresor je dogodek, situacija, oseba ali predmet, ki ga posameznik doživi kot stresni element in zamaje njegovo ravnovesje, posledica tega je stresna reakcija. Učinek stresorjev na naše telo in na posameznika je odvisen od njegove občutljivosti in sposobnosti prilagoditve nanj. Ključna je pomembnost stresorja za posameznika, njegovo trajanje, moč in pogostost (Looker in Gregson, 1993, 90). Količina in narava dela je vsekakor tipičen izvor stresa. Zmotno je prepričanje, da naj bi bili le preobremenjeni s količino dela pod stresom. Premalo dela oziroma dolgočasno in monotono delo je velikokrat prav tako stresno, saj posamezniki ne občutijo zadovoljstva, delo jim ne ponuja izzivov in ustvarjalnosti (Meško 2011, 17).

Nedvomno je učiteljski poklic med zelo stresnimi, kar potrjuje tudi raziskava skupine angleških raziskovalcev iz leta 2005. Johnson, Coper, Cartwright, Donald, Taylor in Millet (Silvar 2009, 12) so namreč v obširni študiji (25.000 delavcev) primerjali stresnost 26 različnih poklicev, med njimi tudi učiteljskega. Poklice so primerjali na področju telesnega zdravja, splošnega psihičnega počutja in zadovoljstva z delom. Učiteljski poklic je bil prepoznan kot stresen poklic, kar se je na razvrstilni lestvici poklicev odrazilo z drugim mestom glede slabega telesnega zdravja in slabega psihičnega počutja ter s šestim glede delovnega nezadovoljstva.

V sklopu raziskave smo želeli ugotoviti, kako osnovnošolski učitelji doživljajo stres in kateri so glavni vzroki stresa pri njihovem delu. Poseben poudarek raziskave je bil namenjen načinu spoprijemanja s stresom oziroma s problemi, ki se pojavijo pri delu osnovnošolskega učitelja. Namen raziskave je bil pridobiti rezultate, ki bi lahko imeli tudi praktično vrednost za obvladovanje stresa pri učiteljih.

V raziskavo so bili vključeni osnovnošolski učitelji na širšem škofjeloškem območju, to so učitelji na območju Občine Žiri, Občine Gorenja vas - Poljane, Občine Škofja Loka in Občine Železniki. Sodelovalo je 95 osnovnošolskih učiteljev, povprečna starost udeležencev v raziskavi je bila 42 let.

Več kot polovica učiteljev je v svojem poklicu zadovoljnih. Srednja vrednost na lestvici ocenjevanja doživljanja stresnosti svojega poklica učitelja je 2,97, kar pomeni, da v povprečju učitelji doživljajo svoje delo med »nestresno« in »niti nestresno niti stresno«.

Prav tako kot v drugih poklicih tudi v poklicu učitelja stres predstavlja velik problem, saj predstavlja težave na področju duševnega in telesnega zdravja. V raziskavi smo zato želeli ugotoviti, kateri so pglavilni dejavniki, ki učiteljem povzročajo stres.

Prva hipoteza raziskave trdi, da najpomembnejši sklop stresorjev na delovnem mestu učitelja predstavljajo odnosi z učenci, kar lahko potrdimo, saj so za učitelje iz naše raziskave po intenzivnosti najbolj stresni stresorji, ki so združeni v skupini odnosi z učenci. Zelo stresno na učitelje vplivajo odgovornost za varnost učencev, hrupni in nemirni učenci ter konflikti med učenci.

Malenkost manj stresno doživljajo stresorje, ki smo jih združili v skupino odnosi s starši, v kateri jim največ stresa povzročajo kritike staršev glede njihovega dela in odnosov z otroki. Stresno delujejo na učitelje tudi govorilne ure in roditeljski sestanki.

Med samo organizacijo in značilnostmi dela učitelja je najbolj stresno administrativno delo, ki ga mora učitelj izvajati poleg vodenja učnih ur in priprav nanje. Prav tako učitelje močno obremenjujejo preštevilčni razredi in prehitro tempo dela.

Na zadnjem mestu so stresorji, ki se nahajajo v skupini odnosi s sodelavci in vodstvom. V tem sklopu jim največ stresa povzročajo pritiski s strani vodstva in nesoglasja s sodelavci.

Tretje področje, ki smo ga v raziskavi želeli preučiti, so simptomi stresa, ki jih učitelji doživljajo zaradi svojega dela. Najbolj pogosti simptomi so občutek preobremenjenosti, pozabljivost, utrujenost, pomanjkanje novih idej, zaskrbljenost, želja po samoti, nizka produktivnost, živčnost, napetost in razdraženost. Najmanj pogost simptom stresa na delovnem mestu je prekomerno uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval ali alkohola.

Slivar (2009, 4–5) trdi, da se podvrženost stresu in simptomi stresa pri učiteljih odražajo predvsem kot zmanjšana učinkovitost izvajanja vzgojno-izobraževalnega dela, pogostejša odsotnost z dela (bolniške odsotnosti), nezadovoljstvo z delom, nekakovostno delo v razredu, ki se kaže kot slabi odnosi z učenci, neučinkovit pouk ipd. Kyriacou (1990, 32) poleg tega ugotavlja, da stres vpliva na kakovost izvajanja pouka, in sicer v smislu neustreznega odnosa med učencem in učiteljem. Učitelji pod stresom namreč med poukom z učenci slabše sodelujejo, posredujejo manj informacij in tudi slabše sprejemajo ideje in predloge učencev.

Uspešno spoprijemanje s stresom izboljšuje zadovoljstvo z delom, zmanjšuje psihično napetost, omejuje odsotnosti z dela in beg iz poklica, kar se odraža pozitivno pri učiteljih, učencih, njihovih starših in šolskem sistemu kot celoti (Slivar 2009, 4).

Georgova in Jones (1996, 269–280) navajata dva tipa strategij: problemsko orientirano strategijo in emocionalno orientirano strategijo. Problemsko orientirane strategije naj bi prevladovale pri obvladovanju z delom povezanega stresa, neposredno obravnavajo vir stresa, medtem ko k čustvom usmerjene strategije oziroma emocionalno orientirane strategije

poskušajo kontrolirati stresne občutke in čustva. Po Meškovi (2011, 38–39) so strategije, usmerjene na problem, pogoste zlasti tedaj, kadar je stresna situacija »izziv« oziroma kadar obstaja možnost spreminjanja situacije. Pri spoprijemanju s problemom poskuša oseba, ki je v težavah, situacijo spremeniti tako, da opredeli problem, išče alternativne rešitve, tehta rešitve glede na negativne in pozitivne posledice in išče informacije o tem, kako naj ukrepa, se vzdržuje impulzivnih reakcij in se sooča z osebo ali osebami, ki so povzročile težavo ... Spoprijemanje, usmerjeno v uravnavanjeemocij, je navadno tipično obrambno, manj učinkovito in ne prenese dobrih rešitev kritične situacije. Pojavlja se takrat, kadar obstaja ocena, da ni mogoče nič spremeniti. Tako se na primer pri težavah v poklicnem delu večina ljudi odloči za neposredno akcijo ali iskanje pomoči pri drugih; pri zdravstvenih težavah, ki pa niso vedno rešljive z neposrednim ukrepanjem, pa se posamezniki bolj odločajo za spoprijemanje, osredotočeno na čustva. Milne (1992) poimenuje problemsko orientirane strategije tudi strategije približevanja, strategije, usmerjene k čustvom, pa strategije izogibanja.

S tem preidemo na zadnji sklop raziskave, s katerim smo želeli analizirati strategije spoprijemanja s stresom oziroma problemi učitelja, ki zadevajo delovno mesto. Poslužili smo se vprašalnika CRI-Adult (Milne 1992, 93), ki je namenjen ugotavljanju strategij spoprijemanja s stresom.

Večinoma se učitelji, ki so v raziskavi sodelovali, poslužujejo strategij, osredotočenih na problem, s pomočjo katerih razmislijo o različnih načinih spoprijemanja s problemom, z mislimi na to, kaj bodo rekli in storili, poskusijo predvideti, kaj se lahko zgodi, potem pa se problema z načrtovanjem akcije lotijo korak za korakom. V povprečju se manj poslužujejo strategij, usmerjenih na čustva, med katerimi pa prevladujta strategija, s katero pričnejo z novimi aktivnostmi, da se zamotijo, in želja, da bi problemi preprosto izginili.

Preverjanje Hipoteze 2, ki trdi, da učitelji, ki uporabljajo strategije spoprijemanja s stresom, naravnane na problem, občutijo manjše obremenitve na delovnem mestu, je pokazalo, da ne moremo trditi, da učitelji, ki uporabljajo strategije, usmerjene k problemu, občutijo značilno nižjo raven stresa kot učitelji, ki uporabljajo strategije, naravnane k čustvom. Nismo namreč uspeli dokazati razlik med strategijami, usmerjenimi k problemu in strategijami, usmerjenimi k čustvom glede doživljanja stresa na delovnem mestu.

Hans Selye, ki se je v svojem življenju aktivno ukvarjal z raziskovanjem učinkov stresa, je nekoč dejal: »Umetnost je najti poklic, ki nam daje priznanje in zadoščenje, po katerem hrepenimo« (Lindemann 1982, 35). S to izjavo bi se strinjal marsikateri zaposleni, ki je v svoji službi dnevno izpostavljen stresu. Razumevanje in obvladovanje stresa sta ključnega pomena za posameznika in organizacijo. Uravnavanje stresa je najbolj učinkovito, če združimo individualno in organizacijsko raven, tako vodstvo kot posamezniki pa se morajo zavedati, da le uspešno premagovanje stresa vodi do uspešnosti in zadovoljstva v poklicu.

Čeprav učitelji na Škofjeloškem svojega dela ne prepoznajo kot stresnega, so stresorji pri njihovem delu še vedno v veliki meri prisotni. Ker je ključnega pomena, da posameznik za uspešno spopadanje s stresom stresor prepozna, saj se mu le na ta način lahko prilagodi oziroma ga obvlada, menimo, da je potrebno učitelje v večji meri informirati o simptomih stresa, še preden jih predolga izpostavljenost privede do poslabšanja zdravja. Potrebno je, da so seznanjeni z viri in s posledicami stresa, kot tudi s strategijami, ki zmanjšujejo vire stresa.

V večji meri bi bilo potrebno učitelje na Škofjeloškem seznaniti s tehnikami spoprijemanja s stresom, saj z njihovo pomočjo posameznik nemalokrat doseže svojo kreativnost in vzdržuje svoj notranji mir. Priporočajo se razne sprostitvene tehnike: organizacija dela, popoldansko uživanje v prostem času, posvečanje aktivnostim, ki posameznika veselijo; če posameznik že razmišlja o šoli v popoldanskem času, naj razmišlja le o prijetnih dogodkih in nenazadnje naj se v času, ko je pod pritiski ali ko se sooča s problemi, spomni, zakaj je nekoč postal učitelj. Če lahko tudi v tistem trenutku potrdi te razloge, mu bo to dalo novih moči za spopadanje s težavami.

LITERATURA

- Aktiv.si. B. l. *Učiteljica še vedno ženski poklic.*
[Http://www.aktiv.si/vsebine/_U%C4%8Diteljica_%C5%A1e_vedno_%C5%BEenski_poklic?id=5430](http://www.aktiv.si/vsebine/_U%C4%8Diteljica_%C5%A1e_vedno_%C5%BEenski_poklic?id=5430) (18.2.2012)
- Battison, Toni. 1999. *Premagujem stres*. Ljubljana: DZS.
- Blatnik Mohar, Marina. 1996. Premagovanje stresa – kaj mora storiti učitelj, ravnatelj, šolska oblast. *Vzgoja in izobraževanje* 27 (3): 15–20 .
- Borg, Mark in Richard Riding. 1991. Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Educational Psychology* 11 (1): 17–59.
- Cartwright, Susan in Cary Cooper. 1994. *No hassle!: Taking the stress out of work*. London, Random House.
- Čabraja, Jadranka. 2001. Učitelji in stres. *Šolsko svetovalno delo* 6 (1/2): 32–36.
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2002. Stres na delovnem mestu. *Teorija in praksa* 39 (1): 81–102.
- Černoša, Slavica. 2011. *Pogled na izobraževanje 2011 – kazalniki OECD.*
[Http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/zalozba/ZnanstvenaPorocila/Education%20at%200a%20Glance%202011%20povzetek%20za%20Slovenijo.pdf](http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/zalozba/ZnanstvenaPorocila/Education%20at%200a%20Glance%202011%20povzetek%20za%20Slovenijo.pdf) (9.11.2012)
- Depolli, Katja. 2003. Povzročitelji stresa pri učiteljih. *Sodobna pedagogika* 54 (3): 66–77.
- Eurofound. B. l. *Fourth european working conditions survey (2005).*
[Http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/) (8. 1. 2012).
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. B. l. *Stres in psihosocialna tveganja.*
[Http://osha.europa.eu/sl/topics/stress/index_html](http://osha.europa.eu/sl/topics/stress/index_html) (21. 11. 2011).
- Fengler, Jörg. 2007. *Nudenje pomoči utruja – O analizi in obvladovanju izgorelosti in poklicne deformacije*. Ljubljana: Temza.
- Ferjan, Eva. 2010. Izgorelost – ko se telo upre zlorabljanju samega sebe. *Naša lekarna* (40): 68–69.
- George, Jenifer M., in Gareth R. Jones. 1996. *Understanding and managing organizational behaviour*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Geurts, Sabine in Robert Gründemann. 1999. Work place stress and stress prevention in Europe. V *Preventing stress, Improving Productivity*, ur. Michiel Kompier in Cary Cooper, 9–33. London: Routledge.
- Hozjan, Dejan. B. l. *Strokovna avtonomija učitelja.*
[Http://baza.svarog.org/pedagoske_znanosti/strokovna_avtonomija_ucitelja.php](http://baza.svarog.org/pedagoske_znanosti/strokovna_avtonomija_ucitelja.php) (10. 1. 2012).
- Jelenkovič, Jovanka. 1999. Vzgojitelji in stres. *Ptički brez gnezda* 18 (1): 13–17.
- Kocmur, Helena. 2009. *Stres in izgorelost postajata glavni poklicni bolezni.*
[Http://www.delo.si/clanek/78302](http://www.delo.si/clanek/78302) (21. 11. 2011).
- Kyriacou, Chris. 1990. The nature and prevalence of teacher stress. V *Teaching and stress*, ur. Martin Cole in Stephen Walker, 27–35. Philadelphia PA: Open University Press.

- Lazarus Lazarus, Richard S., in Susan Folkman. 1984. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, Arnold in Clifford Lazarus. 2000. *101 nasvet kako ohraniti duševno zdravje v norem svetu*. Ljubljana: Hekure.
- Looker, Terry in Olga Gregson. 1993. *Obvladajmo stres. Kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Lindemann, Hannes. 1982. *Premagani stres: Človek in vsakdanji pritiski*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Ložar, Breda. 2011. *Svetovni dan učiteljev 2011*. Statistični urad RS. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4231](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4231) (21. 11. 2011).
- Luban - Plozza, Boris in Pozzi Ugo. 1994. *V sožitju s stresom*. Ljubljana: DZS.
- Meško, Maja. 2011. *Stres na delovnem mestu*. Maribor: Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Ljubljani.
- Mikuš Kos, Anica. 1993. Šola in stres. *Vzgoja in izobraževanje* 24 (4): 3–13.
- Milne, Derek. 1992. *Assessment in mental health portfolio*. Windsor: NFER Neslon.
- Moorhead, Ricky W., in Gregory Griffin. 2001. *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, New York: Houghton Mifflin.
- Payne, Sheila in Jan Walker. 2002. *Psihologija v zdravstveni negi: (humanistična znanost v zdravstveni negi)*. Ljubljana: Educy.
- Pettinger, Richard. 2002. *Stress management*. Oxford: Capstone.
- Pierce, Mark B., in Goeffrey Molloya N. 1990. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burn out. *British Journal of Educational Psychology* 60 (1): 37–51 .
- Powell, Trevor. 1999. *Kako premagamo stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Pšeničny, Andreja in Dušana Findeisen. 2005. Poklicna izgorelost ali zavzetost za delo, to je zdaj vprašanje. *Andragoška spoznanja* 11 (2): 37–51.
- Quick, James C., in Jonathan D. Quick. 1984. *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Rakovec - Felser, Zlatka. 2002. *Zdravstvena psihologija*. Maribor: Visoka zdravstvena šola.
- Selič, Polona. 1999. *Psihologija bolezni našega časa*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Slivar, Branko. 2009. *Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih*. [Http://www2.sviz.si/media/Knjizica_o_stresu.pdf](http://www2.sviz.si/media/Knjizica_o_stresu.pdf) (17. 1. 2012).
- Stritih, Bernard in Miran Možina. 2000. *Nova strategija pomoči v socialnem delu: študijsko gradivo za predmet teorije pomoči*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Sutherland, Valerie in Cary Cooper. 2000. *Strategic stress management*. Houndmills: Macmillan Press.
- Ščuka, Viljem. 2008a. Premagajmo sindrom izgorelosti na delovnem mestu: motnje v življenjskem slogu prinašajo izgorelost. *HRM* 6 (25): 50–57.
- Ščuka, Viljem. 2008b. Lenuhi nikoli ne izgorejo. *Združenja Manager* 6: 22–23 .

- Ščuka, Viljem. 2009. Z zavestjo nad poklicno izgorelost. *Dnevnik* 59 (129): 25.
- Šubic, Petra. 2007. *Pet odstotkov Slovencev se zlomi zaradi izgorelosti*. [Http://www.finance.si/173173/Pet-odstotkov-Slovencev-se-zlomi-zaradi-izgorelosti-na-delovnem-mestu](http://www.finance.si/173173/Pet-odstotkov-Slovencev-se-zlomi-zaradi-izgorelosti-na-delovnem-mestu) (20. 11. 2011).
- Taylor, Shelley E. 1991. *Health psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Teržan, Metka. 2002. *Stres na delovnem mestu: dobro se počutim, delo mi je v veselje! (Preprečujemo stres na delu)*. [Http://www.gov.si/mdds/uvzd/publikac/Stres_na_delovnem_mestu.pdf](http://www.gov.si/mdds/uvzd/publikac/Stres_na_delovnem_mestu.pdf) (25. 2. 2012).
- Tomori, Martina. 1990. *Psihologija telesa*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Treven, Sonja. 2005. *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.
- Youngs, Bettie. 2001. *Obvladovanje stresa za vzgojitelje in učitelje. Priročnik za uspešnejše odzivanje na stres*. Ljubljana: Educy.
- Zavod RS za zaposlovanje. B. 1. *Opis poklica - učitelj razrednega pouka*. [Http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=593&Filter=](http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=593&Filter=) (25. 2. 2012).
- Žunec, Branko. 2004. *Stres je lahko naš zaveznik*. [Http://www.finance.si/99896/Stres_je_lahko_nas_zaveznik](http://www.finance.si/99896/Stres_je_lahko_nas_zaveznik) (16. 11. 2011).

PRILOGE

- Priloga 1 Anketni vprašalnik
- Priloga 2 Odgovori na vprašanja
- Priloga 3 Intervju

Priloga 1

3. Koliko časa že poučujete?
- 1–5 let
 - 6–10 let
 - 11–15 let
 - 16–20 let
 - 21–25 let
 - 26–30 let
 - več kot 30 let
4. Ali poučujete razredno stopnjo ali predmetno?
- razredno stopnjo
 - predmetno stopnjo
5. Koliko ur na teden počujete? _____ ur

II. POČUTJE NA DELOVNEM MESTU

Prosim, odgovorite na naslednja vprašanja, tako da na lestvici izberete ustrezno polje odgovora.

6. Kako ste zadovoljni v svojem poklicu?
- 1 zelo nezadovoljen/nezadovoljna
 - 2 nezadovoljen /nezadovoljna
 - 3 srednje zadovoljen/zadovoljna
 - 4 zadovoljen/zadovoljna
 - 5 zelo zadovoljen/zadovoljna
7. Kako stresno doživljate svoj poklic učitelja?
- 1 povsem nestresno
 - 2 nestresno
 - 3 niti nestresno niti stresno
 - 4 stresno
 - 5 izjemno stresno

III. STRESORJI NA DELOVNEM MESTU

V tabeli so navedeni različni dejavniki stresa. Ocenite prosim, kako stresno jih doživljate, tako da na lestvici izberete ustrezno polje.

stresor / pogostost	povsem nestresno	nekoliko stresno	zmerno stresno	zelo stresno	izjemno stresno
prehiter tempo dela					
priprave in izpopolnjevanje učnih načrtov					
ponavljajoče se delo iz leta v leto					
dodatna usposabljanja					
spreminjanje razredov in programov					
preveč odgovornosti					
preštevilčni razredi					
za šolsko delo porabljen prosti čas					
administrativno delo					
neustrezen osebni dohodek					
delo, ki ne dopušča avtonomije in svobode odločanja					
negativen odnos učencev do šolskega dela					
hrupni in nemirni učenci					
vzdrževanje reda in discipline					
odgovornost za varnost učencev					
nadarjeni učenci					
slabe delovne navade učencev					
konflikti med učenci					
nesoglasja s sodelavci					
pritiski s strani vodstva					
tekmovalnost sodelavcev					
vrednotenje vašega dela s strani vodstva in sodelavcev					
slaba komunikacija znotraj šole					
pomanjkanje podpore s strani drugih učiteljev in vodstva					
odnosi s sodelavci					
sodelovanje s starši					
kritike s strani staršev o odnosih z učenci					
kritike staršev o delu z učenci					
vrednotenje vašega dela s strani staršev					
govorilne ure in roditeljski sestanki					

IV. POSLEDICE STRESA

V tabeli so navedene različne možne posledice stresa. Ocenite prosim, kako in kako pogosto se med šolskim letom počutite vi, tako da na lestvici izberete ustrezno polje.

Simptom / pogostost	nikoli	redko	včasih	pogosto	zelo pogosto
nespečnost	1	2	3	4	5
splošna mišična napetost	1	2	3	4	5
pospešen in nepravilen srčni utrip	1	2	3	4	5
glavoboli	1	2	3	4	5
živčnost, napetost	1	2	3	4	5
utrujenost	1	2	3	4	5
prehlad	1	2	3	4	5
prekomerno uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval, alkohola	1	2	3	4	5
nezadovoljstvo	1	2	3	4	5
razdraženost	1	2	3	4	5
zaskrbljenost	1	2	3	4	5
depresija	1	2	3	4	5
pogost jok	1	2	3	4	5
občutki manjvrednosti	1	2	3	4	5
občutki, da vas drugi ne marajo niti vas ne razumejo	1	2	3	4	5
želja po samoti	1	2	3	4	5
težave v komuniciranju	1	2	3	4	5
motnje v spolnosti	1	2	3	4	5
zanemarjanje zunanjega videza, osebne higiene	1	2	3	4	5
agresivno vedenje	1	2	3	4	5
nedokončevanje nalog, lotevanje vedno novih	1	2	3	4	5
občutek preobremenjenosti	1	2	3	4	5
nizka produktivnost	1	2	3	4	5
pomanjkanje interesa za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile	1	2	3	4	5
pomanjkanje novih idej	1	2	3	4	5
težave z zbranostjo, pozornostjo	1	2	3	4	5
pozabljivost	1	2	3	4	5
odpor do dela	1	2	3	4	5

V. SPOPRIJEMANJE S STRESOM ALI SITUACIJO

Prosim vas, da se spomnite najpomembnejšega problema ali stresne situacije, ki ste jo doživeli v zadnjih mesecih na delovnem mestu in odgovorite na vprašanja v tabeli, tako da na lestvici izberete ustrezno polje.

	nikakor ne	večinoma ne	večinoma da	vsekakor da
Ste se s takšnim problemom že kdaj srečali?	1	2	3	4
Ali ste vedeli, da se bo ta problem pojavil?	1	2	3	4
Ste imeli dovolj časa, da ste se pripravili na to, kako se lotiti problema?	1	2	3	4
Ali ste problem, ko se je pojavil, doživeli kot grožnjo?	1	2	3	4
Ali ste problem, ko se je pojavil, sprejeli kot izziv?	1	2	3	4
Ali je bil ta problem posledica vašega dejanja?	1	2	3	4
Je bil ta problem posledica nečesa, kar je naredil nekdo drug?	1	2	3	4
Ste dosegli kaj pozitivnega, ko ste se ukvarjali s problemom?	1	2	3	4
Je ta problem ali situacija bila razrešena?	1	2	3	4
Če je problem bil razrešen, ali se je izšel v vašo korist?	1	2	3	4

Prosim vas, da se ponovno spomnite problema in odgovorite na spodnja vprašanja o tem, kaj od naštetega ste storili v zvezi z opisano situacijo, tako da na lestvici izberete ustrezno polje.

Ali ste:	NE	DA, enkrat ali dvakrat	DA, včasih	DA, precej pogosto
razmislili o različnih načinih spoprijemanja s problemom?	1	2	3	4
si govorili stvari, da bi se bolje počutili?	1	2	3	4
govorili s svojim partnerjem ali sorodnikom o problemu?	1	2	3	4
naredili plan akcije in mu sledili?	1	2	3	4
poskušali pozabiti na vso stvar?	1	2	3	4
menili, da bi čas odpravil težavo in da je potrebno le počakati?	1	2	3	4
poskušali pomagati drugim spoprijeti se s podobnim problemom?	1	2	3	4
se znesli nad drugimi, kadar ste bili jezni ali depresivni?	1	2	3	4
poskušali »stopiti korak nazaj« od situacije, da bi bili bolj objektivni?	1	2	3	4
se opomnili, koliko slabše bi lahko bilo?	1	2	3	4
se pogovorili s prijateljem o problemu?	1	2	3	4
vedeli, kaj je potrebno storiti, in si močno prizadevali, da bi stvari stekle v redu?	1	2	3	4

Priloga 1

se trudili, da ne bi razmišljali o problemu?	1	2	3	4
spoznali, da nimate kontrole nad problemom?	1	2	3	4
začeli z novimi aktivnostmi?	1	2	3	4
tvegali in storili nekaj drznega?	1	2	3	4
v mislih predelali, kaj boste rekli ali storili?	1	2	3	4
skušali poiskati dobro stran situacije?	1	2	3	4
se pogovorili s strokovnjakom (npr. zdravnikom, odvetnikom, duhovnikom)?	1	2	3	4
se odločili, kaj hočete, in se potrudili, da bi to dosegli?	1	2	3	4
sanjarili ali si predstavljali boljši čas in prostor, kot je bil vaš?	1	2	3	4
mislili, da je rešitev problema stvar usode?	1	2	3	4
poskušali vzpostaviti nova prijateljstva?	1	2	3	4
se na splošno izogibali ljudi?	1	2	3	4
skušali predvideti, kako se bo situacija izšla?	1	2	3	4
mislili, da ste na boljšem kot drugi ljudje s podobnimi problemi?	1	2	3	4
iskali pomoč pri osebah ali skupinah s podobno vrsto problemov?	1	2	3	4
poskusili na vsaj dva različna načina rešiti problem?	1	2	3	4
skušali odmisлити situacijo, čeprav ste vedeli, da boste o njej na neki točki morali razmisliti?	1	2	3	4
se sprijaznili; nič se ne da narediti?	1	2	3	4
pogosteje brali, ker ste se ob tem zabavali?	1	2	3	4
izgubili upanje, da bodo stvari zopet takšne, kot so bile nekoč?	1	2	3	4
poskušali najti osebni smisel v situaciji?	1	2	3	4
si skušali dopovedati, da se bo stanje izboljšalo?	1	2	3	4
poskušali izvedeti čim več o situaciji?	1	2	3	4
se skušali naučiti raznih stvari, da bi jih znali narediti sami?	1	2	3	4
si želeli, da bi problem izginil ali da bi ga bilo nekako konec?	1	2	3	4
pričakovali najslabši možni izid?	1	2	3	4
več časa namenili rekreativnim aktivnostim?	1	2	3	4
se zjokali, da bi sprostili svoja čustva?	1	2	3	4
se obrnili k delu ali drugim dejavnostim, da bi vam pomagale pri obvladovanju stanja?	1	2	3	4
razmišljali, kako lahko ta dogodek spremeni vaše življenje na bolje?	1	2	3	4
molili, da bi bili vodeni ali da bi imeli dovolj moči?	1	2	3	4
se lotili problema postopoma, korak za korakom?	1	2	3	4
poskušali zanikati, kako resen je problem v resnici?	1	2	3	4

S tem je vprašalnik zaključen. Zahvaljujemo se vam za vašo pomoč.

ODGOVORI NA VPRAŠANJA

1. Frekvenčna porazdelitev anketirancev po spolu

spol	F	%
moški	7	7
ženski	88	93
skupaj	95	100

2. Frekvenčna porazdelitev anketirancev po letih

leta	F	%
do 30 let	15	16
od 31–40 let	27	28
od 41–50 let	38	40
nad 51 let	15	16
skupaj	95	100

3. Frekvenčna porazdelitev anketirancev po letih poučevanja

leta poučevanja	F	%
od 1–5 let	16	17
od 6–10 let	19	20
od 11–15 let	6	6
od 16–20 let	10	11
od 21–25 let	11	12
od 26–30 let	19	20
več kot 30 let	14	15
skupaj	95	100

4. Frekvenčna porazdelitev anketirancev po stopnji poučevanja

stopnja poučevanja	F	%
razredna stopnja	47	49
predmetna stopnja	37	39
kombinacija obojega	11	12
skupaj	95	100

5. Frekvenčna porazdelitev anketirancev glede na število ur poučevanja na teden

število ur poučevanja na teden	F	%
do 20 ur	28	29
več kot 21 ur	67	71
skupaj	95	100

Priloga 2

6. Frekvenčna porazdelitev anketirancev glede na stopnjo zadovoljstva v poklicu

stopnja zadovoljstva v poklicu	F	%
zelo nezadovoljen/nezadovoljna	3	3
nezadovoljen	0	0
srednje zadovoljen/zadovoljna	5	5
zadovoljen/zadovoljna	53	56
zelo zadovoljen/zadovoljna	34	36
skupaj	95	100
srednja vrednost	4,21	

7. Frekvenčna porazdelitev odgovorov na vprašanje »Kako stresno doživljate svoj poklic učitelja?«

samoocena stresnosti	N	%
povsem nestresno	2	2
nestresno	25	27
niti nestresno niti stresno	43	45
stresno	22	23
izjemno stresno	3	3
skupaj	95	100
srednja vrednost	2.97	

Priloga: Frekvenčna porazdelitev potencialnih stresorjev

stresor / pogostost	povsem nestresno		nekoliko stresno		zmerno stresno		zelo stresno		izjemno stresno		skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
prehitro tempo dela	4	4	23	24,2	43	45,3	21	22,1	4	4,2	95	100
priloge in izpopolnjevanje učnih načrtov	7	7,4	32	33,7	38	36,8	18	18,9	3	3,2	95	100
ponavljajoče se delo iz leta v leto	48	51	39	41,1	8	8,4	0	0	0	0	95	100
dodatna usposabljanja	35	37	32	33,7	23	24,2	4	4,2	1	1,1	95	100
spremenjane razredov in programov	14	15	26	27,4	37	38,9	14	14,7	4	4,2	95	100
preveč odgovornosti	6	6,3	26	27,4	39	41,1	18	18,9	6	6,3	95	100
preštevilični razredi	14	15	18	18,9	29	30,5	22	23,2	12	12,6	95	100
za šolsko delo porabljen prosti čas	10	11	23	24,2	34	35,8	20	21,1	8	8,4	95	100
administrativno delo	6	6,3	13	13,7	32	33,7	31	32,6	13	13,7	95	100
neustrezen osebni dohodek	29	31	27	28,4	31	32,6	6	6,3	2	2,1	95	100
delo, ki ne dopuša avtonomije in svobode odločanja	18	19	31	32,6	23	24,2	20	21,1	3	3,2	95	100
negativen odnos učencev do šolskega dela	4	4,2	22	23,2	38	40	24	25,3	7	7,4	95	100
hrupni in nemirni učenci	5	5,3	18	18,9	28	29,5	33	34,7	11	11,6	95	100
vzdrževanje reda in discipline	7	7,4	25	26,3	34	35,8	23	24,2	6	6,3	95	100
odgovornost za vamost učencev	6	6,3	14	14,7	18	18,9	41	43,2	16	16,8	95	100
na dajeni učenci	27	28	43	45,3	20	21,1	4	4,2	1	1,1	95	100
slabe delovne navede učencev	5	5,3	27	28,4	33	34,7	21	22,1	9	9,5	95	100
konflikti med učenci	6	6,3	22	23,2	29	30,5	28	29,5	10	10,5	95	100
nesoglasja s sodelavci	19	20	26	27,4	27	28,4	18	18,9	5	5,3	95	100
pritiski s strani vodstva	14	15	27	28,4	30	31,6	19	20	5	5,3	95	100
tekmovalnost sodelavcev	30	32	25	26,3	26	27,4	8	8,4	6	6,3	95	100
vrednotenje vašega dela s strani vodstva in sodelavcev	19	20	33	34,7	27	28,4	15	15,8	1	1,1	95	100
slaba komunikacija znotraj šole	24	25	34	35,8	21	22,1	10	10,5	6	6,3	95	100
pomanjkanje podpore s strani drugih učiteljev in vodstva	29	31	27	28,4	14	14,7	22	23,2	3	3,2	95	100

stresor / pogostost	povsem nestresno		nekoliko stresno		zmerno stresno		zelo stresno		izjemno stresno		skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
odnosi s sodelavci	43	45	25	26,3	20	21,1	6	6,3	1	1,1	95	100
sodelovanje s starši	9	9,5	38	40	33	34,7	14	14,7	1	1,1	95	100
kritike s strani staršev o odnosih z učenci	7	7,4	32	33,7	30	31,6	20	21,1	6	6,3	95	100
kritike staršev o delu z učenci	9	9,5	28	29,5	29	30,5	21	22,1	8	8,4	95	100
vrednotenje vašega dela s strani staršev	14	15	27	28,4	30	31,6	16	16,8	8	8,4	95	100
govornilne ure in roditeljski sestanki	10	11	37	38,9	30	31,6	16	16,8	2	2,1	95	100

Priloga: Frekvenčna porazdelitev simptomov stresa

simptom / pogostost	nikoli		redko		včasih		pogosto		zelo pogosto		skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
nespečnost	13	13,7	46	48,4	23	24,2	12	12,6	1	1,1	95	100
splošna mišična napetost	22	23,2	37	38,9	21	22,1	14	14,7	1	1,1	95	100
pospešen in nepravilen srčni utrip	37	38,9	31	32,6	19	20	7	7,4	1	1,1	95	100
glavoboli	25	26,3	34	35,8	24	25,3	9	9,5	3	3,2	95	100
živčnost, napetost	9	9,5	35	36,8	29	30,5	16	16,8	6	6,3	95	100
utrujenost	4	4,2	18	18,9	30	31,6	28	29,5	15	15,8	95	100
prehlad	15	15,8	41	43,2	26	27,4	10	10,5	3	3,2	95	100
prekomerno uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval, alkohola	64	67,4	18	18,9	8	8,4	5	5,3	0	0	95	100
neza dovoljstvo	14	14,7	37	38,9	37	38,9	5	5,3	2	2,1	95	100
razdraženost	8	8,4	29	41,1	33	34,7	12	12,6	4	4,2	95	100
zaskrbljenost	4	4,2	23	24,2	42	44,2	22	23,2	4	4,2	95	100
depresija	54	56,8	32	33,7	5	5,3	2	2,1	2	2,1	95	100
pogost jok	71	74,7	20	21,1	3	3,2	1	1,1	0	0	95	100
občutki manjvrednosti	43	45,3	32	33,7	14	14,7	6	6,3	0	0	95	100
občutki, da vas drugi ne marajo, niti vas ne razumejo	48	50,5	33	34,7	11	11,6	3	3,2	0	0	95	100
želja po samoti	37	38,9	30	31,6	14	14,7	11	11,6	3	3,2	95	100
težave v komuniciranju	50	52,6	33	34,7	12	12,6	0	0	0	0	95	100
motnje v spolnosti	54	56,8	28	29,5	10	10,5	3	3,2	0	0	95	100
zanemajanje zunanjšega videza, osebne higiene	70	73,7	17	17,9	7	7,4	0	0	1	1,1	95	100
agresivno vedenje	52	54,7	30	31,6	12	12,6	1	1,1	0	0	95	100
nedokončevanje nalog, lotevanje vedno novih	50	52,6	34	35,8	9	9,5	2	2,1	0	0	95	100
občutek preobremenjenosti	7	7,4	33	34,7	32	33,7	19	20	4	4,2	95	100
nizka produktivnost	20	21,1	54	56,8	20	21,1	1	1,1	0	0	95	100

simptom / pogostost	nikoli		redko		včasih		pogosto		zelo pogosto		skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
pomanjkanje interesa za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile	24	25,3	38	40	26	27,4	5	5,3	2	2,1	95	100
pomanjkanje novih idej	17	17,9	34	35,8	41	43,2	3	3,2	0	0	95	100
težave z zbranostjo, pozornostjo	19	20	41	43,2	31	32,6	3	3,2	1	1,1	95	100
pozabljivost	8	8,4	36	37,9	34	35,8	14	14,7	3	3,2	95	100
odpor do dela	40	42,1	36	37,9	16	16,8	3	3,2	0	0	95	100

Priloga: Frekvenčna porazdelitev odgovorov na vprašanje o identifikaciji problema ali stresne situacije

Ali ste ...	nikakor ne		večinoma ne		večinoma da		vsekakor da		skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ste se s takšnim problemom že kdaj srečali?	22	23,2	26	27,4	20	21,1	27	28,4	95	100
Ali ste vedeli, da se bo ta problem pojavil?	22	23,2	21	22,1	31	32,6	21	22,1	95	100
Ste imeli dovolj časa, da ste se pripravili na to, kako se lotiti problema?	21	22,1	34	35,8	33	34,7	7	7,4	95	100
Ali ste problem, ko se je pojavil, doživeli kot grožnjo?	28	29,5	36	37,9	17	17,9	14	14,7	95	100
Ali ste problem, ko se je pojavil, sprejeli kot izziv?	9	9,5	18	18,9	45	47,4	23	24,2	95	100
Ali je bil ta problem posledica vašega dejanja?	55	57,9	31	32,6	7	7,4	2	2,1	95	100
Je bil ta problem posledica nečesa, kar je naredil nekdo drug?	24	25,3	9	9,5	40	42,1	22	23,2	95	100
Ste dosegli kaj pozitivnega, ko ste se ukvarjali s problemom?	11	11,6	27	28,4	39	41,1	18	18,9	95	100
Je ta problem ali situacija bila razrešena?	17	17,9	19	20	34	35,8	25	26,3	95	100
Če je problem bil razrešen, ali se je izšel v vašo korist?	17	17,9	23	24,2	41	43,2	14	14,7	95	100

Priloga: Frekvenčna porazdelitev odgovorov na vprašanja vezana na strategije spoprijemanja s stresom oziroma problemom

Ali ste ...	NE		DA, enkrat ali dvakrat		DA, včasih		DA, precej pogosto		Skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
razmislili o različnih načinih spoprijemanja s problemom?	2	2,1	12	12,6	19	20	62	65,3	95	100
si govorili stvari, da bi se bolje počutili?	19	20	13	13,7	39	41,1	24	25,3	95	100
govorili s svojim partnerjem ali sorodnikom o problemu?	22	23,2	22	23,2	24	25,3	27	28,4	95	100
naredili plan akcije in mu sledili?	17	17,9	13	13,7	36	37,9	29	30,5	95	100
poskušali pozabiti na vso stvar?	53	55,8	12	12,6	19	20	11	11,6	95	100
menili, da bi čas odpravil težavo in da je potrebno le počakati?	65	68,4	9	9,5	12	12,6	9	9,5	95	100
poskušali pomagati drugim spoprijeti se s podobnim problemom?	23	24,2	24	25,3	37	38,9	11	11,6	95	100
se znesli nad drugimi, kadar ste bili jezni ali depresivni?	63	66,3	22	23,2	10	10,5	0	0	95	100
poskušali »stopiti korak nazaj« od situacije, da bi bili bolj objektivni?	18	28,9	23	24,2	43	45,3	11	11,6	95	100
se opomnili, koliko slabše bi lahko bilo?	34	35,8	24	25,3	28	29,5	9	9,5	95	100
se pogovorili s prijateljem o problemu?	8	8,4	21	22,1	33	34,7	33	34,7	95	100
vedeli, kaj je potrebno storiti in si močno prizadevali, da bi stvari stekle v redu?	8	8,4	3	3,2	45	47,4	39	41,1	95	100
se trudili, da ne bi razmišljali o problemu?	27	28,4	23	24,2	32	33,7	13	13,7	95	100
spoznali, da nimate kontrole nad problemom?	49	51,6	11	11,6	22	23,2	13	13,7	95	100
začeli z novimi aktivnostmi?	26	27,4	17	17,9	32	33,7	20	21,1	95	100
tvegali in storili nekaj drznega?	50	52,6	22	23,2	15	15,8	8	8,4	95	100
v mislih predelali, kaj boste rekli ali storili?	6	6,3	14	14,7	35	36,8	40	42,1	95	100
skušali poiskati dobro stran situacije?	6	6,3	19	20	40	42,1	30	31,6	95	100
se pogovorili s strokovnjakom (npr. zdravnikom, odvetnikom, duhovnikom)?	77	81,1	7	7,4	7	7,4	4	4,2	95	100
se odločili, kaj hočete, in se potrudili, da bi to dosegli?	6	6,3	9	9,5	39	41,1	41	43,2	95	100
sanjanli ali si predstavljali boljši čas in prostor, kot je bil vaš?	65	68,4	10	10,5	13	13,7	7	7,4	95	100

Ali ste ...	NE		DA, enkrat ali dvakrat		DA, včasih		DA, precej pogosto		Skupaj	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
mišliti, da je rešitev problema stvar usode?	77	81,1	12	12,6	3	3,2	3	3,2	95	100
poskušali vzpostaviti nova prijateljstva?	64	67,4	4	4,2	19	20	8	8,4	95	100
se na splošno izogibali ljudi?	82	86,3	7	7,4	5	5,3	1	1,1	95	100
skušali predvideti, kako se bo situacija izšla?	15	15,8	20	21,1	43	45,3	17	17,9	95	100
mišliti, da ste na boljšem kot drugi ljudje s podobnimi problemi?	62	65,3	13	13,7	19	20	1	1,1	95	100
iskali pomoč pri osebah ali skupinah s podobno vrsto problemov?	40	42,1	23	24,2	22	23,2	10	10,5	95	100
poskusili na vsaj dva različna načina rešiti problem?	16	16,8	22	23,2	40	42,1	17	17,9	95	100
skušali odmisлити situacijo, čeprav ste vedeli, da boste o njej na neki točki morali razmisliti?	47	49,5	17	17,9	25	26,3	6	6,3	95	100
se sprjaznili; nič se ne da narediti?	66	69,5	12	12,6	12	12,6	5	5,3	95	100
pogosteje brali, ker ste se ob tem zabavali?	62	65,3	13	13,7	17	17,9	3	3,2	95	100
izgubili upanje, da bodo stvari zopet takšne, kot so bile nekoč?	66	69,5	12	12,6	11	11,6	6	6,3	95	100
poskušali najti osebni smisel v situaciji?	32	33,7	22	23,2	28	29,5	13	13,7	95	100
si skušali dopovedati, da se bo stanje izboljšalo?	14	14,7	18	18,9	42	44,2	21	22,1	95	100
poskušali izvedeti čim več o situaciji?	11	11,6	18	18,9	33	34,7	33	34,7	95	100
se skušali naučiti raznih stvari, da bi jih znali narediti sami?	12	12,6	20	21,1	36	37,9	27	28,4	95	100
si želeli, da bi problem izginil ali da bi ga bilo nekako konec?	28	29,5	19	20	26	27,4	22	23,2	95	100
pričakovali najslabši možni izid?	61	64,2	19	20	10	10,5	5	5,3	95	100
več časa namenili kreativnim aktivnostim?	39	41,1	23	24,2	17	17,9	16	16,8	95	100
se zjokali, da bi sprostili svoja čustva?	69	72,6	18	18,9	5	5,3	3	3,2	95	100
se obrnili k delu ali drugim dejavnostim, da bi vam pomagale pri obvladovanju stanja?	34	35,8	27	28,4	22	23,2	12	12,6	95	100
molili, da bi bili vodeni ali da bi imeli dovolj moči?	60	63,2	17	17,9	10	10,5	8	8,4	95	100

Ali ste ...	NE		DA, enkrat ali dvakrat		DA, včasih		DA, precej pogosto		Skupaj	
se lotili problema postopoma, korak za korakom?	9	9,5	22	23,2	37	38,9	27	28,4	95	100
poskušali zamikati, kako resen je problem v resnici?	81	85,3	9	9,5	4	4,2	1	1,1	95	100
ste poskušali predvideti nove zahteve, katere boste morali izpolniti?	9	9,4	22	23,2	40	42,1	24	25,2	95	100
ste razmišljali, kako lahko ta dogodek spremeni vaše življenje na bolje?	17	17,9	37	41,1	25	26,3	16	16,8	95	100
naredili nekaj, za kar niste mislili, da bo delovalo, pa ste vendarle naredili?	60	63,2	24	25,2	11	11,6	0	0	95	100
kričali ali vpili, da bi dali duška svojim čustvom?	64	67,4	22	23,2	9	9,4	0	0	95	100

INTERVJU

Pozdravljeni,

Moje ime je Romana Zupančič in sem absolventka magistrskega študija na Fakulteti za management. Za magistrsko nalogo pripravljam raziskavo o strategijah spoprijemanja s stresom na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja na škofjeloškem območju.

Glede na to, da je bilo v dosedanjih raziskavah, tako v evropskem kot slovenskem prostoru ugotovljeno, da so učitelji podvrženi velikemu poklicnemu stresu, se mi zdi še kako pomembno to področje podrobneje raziskati.

V sklopu raziskave želim ugotoviti, kako osnovnošolski učitelji doživljate stres, kateri so glavni vzroki stresa pri vašem delu in kakšni so vaši načini spopadanja s stresom.

Za namen raziskave sem izvedla že 95 anket, ki sem jih analizirala, z vami pa želim opraviti še intervju, ki bo služil kot dopolnilo pri interpretaciji. Sodelovanje je anonimno, odgovore bom uporabila izključno v raziskovalne namene.

Za začetek bi vas prosila, da poveste kaj o sebi in o svojem delu (koliko časa že poučujete, razredno ali predmetno stopnjo, koliko ur na teden itd ...)?

Imam 26 let delovne dobe, to je že kar precej, z leti sem si pridobila že tudi veliko izkušenj. Sem učiteljica razrednega pouka, 15 let pa sem bila tudi razredničarka 1. razreda, za katera moram reči, da so bila za moje delo najlepša leta. Vsekakor so bila tudi najtežja in najbolj stresna, saj so bili to moji prvi začetki v poklicu. Na začetku, ko nimaš niti sam še otrok, je delo s starši bistveno težje kot kasneje, ko imaš otroke tudi že sam. Sedaj, ko sem tudi sama mama dveh otrok, ki sta mi mimogrede dala največ prakse in izkušenj pri delu z otroki, starše lažje razumem in komuniciram z njimi.

Kako ste zadovoljni v svojem poklicu? Bi se, če bi imeli možnost še enkrat izbirati poklic, odločili ravno tako za poklic učiteljice?

Da, zelo, in če bi se še enkrat odločala, bi nedvomno izbrala isti poklic.

Kaj vas razveseljuje pri vašem delu in kaj vam predstavlja največje obremenitve?

Naše delo je zelo pestro, raznoliko in nepredvidljivo. To me zelo razveseljuje. Vsako uro, ko greš v razred, načrtuješ, ampak jo potem odpelješ čisto po svoje. Z izkušnjami vse postane lažje. V začetku res podrobno delaš priprave in se jih držiš do podrobnosti, kasneje pa preideš

počasi na občutek, intuicijo. Pa tudi počitnice so fine, kot mnogi radi izpostavljajo pri učiteljih.

Največje obremenitve mi predstavlja administracija. Zdi se mi, da smo učitelji zelo obremenjeni z učnimi pripravami, poročili, letnimi delovnimi načrti, letnimi pripravami. Polovica delovnega časa gre za administrativna dela, vsaj na začetku in koncu leta.

Bi ocenili svoje delo kot stresno ali nestresno?

Stresno.

Kako se na vašem počutju odražajo neprijetne situacije pri delu oziroma kako se vaše telo odziva na stres?

Ko pridem domov, poskušam odmisлити delo v službi, kar včasih gre, včasih pa tudi ne. Občasno sem tudi bolj utrujena in razdražljiva, saj smo nenazadnje preobremenjeni z vsemi stvarmi. Redkeje imam glavobole. Razvedrim se z rekreacijo, hojo v naravo, s svojimi otroki. Včasih se v službi znajdem v težki, neprijetni situaciji z otrokom in starši in še kasneje, ko se vrnem domov, razmišljam, ali sem ravnala prav. Sploh če pišem kakšna poročila, ki jih oddajam na center za socialno delo ali na policijo. Razmišljam, ali sem ravnala prav, ali sem bila objektivna in pravična do staršev in do otroka.

Prosim vas, da se spomnite najpomembnejšega problema ali stresne situacije, ki ste jo doživeli v zadnjih mesecih na delovnem mestu in mi jo opišete. Kako ste se odzvali nanjo in kaj ste storili, da bi problem rešili? Če lahko, bi prosila, da korak za korakom opišete vaš način spoprijemanja s problemom.

Nedolgo nazaj sem imela v razredu problematičnega, motečega otroka. Z raziskovanjem vzrokov za njegovo obnašanje sem posegla v družinsko ozadje. Ugotovila sem, da je otrok še v redu, za razliko od situacije doma, ki je bila zaskrbljujoča. Povabila sem starše na razgovor. Bila sta tik pred ločitvenim postopkom, videlo se je, da se kregata. Pri pogovoru sem se počutila kot nek mediator. To je bilo zelo stresno. Ko sem se tisti dan vrnila iz službe, sem bila izžeta. Trudila sem, da ne bi razmišljala o dogajanju, ampak včasih preprosto ne gre. Spraševala sem se, ali sem storila prav, ali sem bila objektivna.

Sicer dela ne nosim domov, prakticiram redno hojo v naravo, da si zbistrim glavo in odmislim neprijetne situacije v službi.

To bi bilo z moje strani vse. Najlepše se vam zahvaljujem za sodelovanje in vašo pomoč.