

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Petkovšek

**Stres in izgorelost srednješolskih učiteljev v povezavi s pogoji dela**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015



UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Petkovšek

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Stres in izgorelost srednješolskih učiteljev v povezavi s pogoji dela**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015



*Dve kratki besedi opisujeta, kaj je tisto, kar pomaga najbolj uspešnim posameznikom, da se dvignejo nad množico: malce več. Vsi so naredili, kar so pričakovali od njih, in še malce več.*

**A. Lou Vickery**

## ZAHVALA

V času podiplomskega študija sem srečala predavatelje in kolege, ki so me učili, inspirirali in bogatili na tak ali drugačen način. Žal vseh ne morem naštetih, pa vendar sem vsakemu posebej hvaležna, da smo prehodili del skupne poti.

Hvaležna sem svojim sodelavcem, ravnateljem sodelujočih šol in srednješolskim učiteljem, ki so pristopili k raziskavi in jo tako omogočili.

Posebej bi se rada zahvalila mentorju, doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću, za dobro sodelovanje, usmerjanje in pomoč. Zahvaljujem se gospe Maji Mrzel za koristne metodološke nasvete. Zahvaljujem se lektorici, gospe Simoni Stražišar, ki je poskrbela že za mojo diplomu. Prijateljici Maji gre zahvala za razjasnjevanje dilem pri statistični analizi podatkov.

Posebna zahvala pa je namenjena vsem mojim domačim, staršem, partnerju ter sinu, ki so mi stali ob strani, me bodrili in bili v času pisanja naloge za marsikaj prikrajšani.

Vsem iskrena hvala!

Tina Petkovšek



## IZJAVA O AVTORSTVU





## POVZETEK

### Stres in izgorelost srednješolskih učiteljev v povezavi s pogoji dela

Učiteljski poklic je glede na številne tuje (Cooper in drugi 2001; Johnson in drugi v Slivar 2009) in tudi domače raziskave (Slivar 2009; Depolli Steiner 2010) med najbolj stresnimi poklici. Kronični stres na delovnem mestu vodi v izgorevanje učiteljev. V zadnjih letih se položaj učiteljev pri nas še dodatno poslabšuje tudi zaradi posrednih učinkov gospodarske krize in vladnih varčevalnih ukrepov. Viri stresa na delovnem mestu učiteljev so bili v slovenskem prostoru že večkrat preučevani, mene pa je v nalogi predvsem zanimalo, kakšen vir stresa so učiteljevi (vedno slabši) delovni pogoji.

V raziskavi je sodelovalo 246 slovenskih srednješolskih učiteljev z različnih srednjih šol po Sloveniji na poklicnem, strokovno tehniškem in gimnazijskem nivoju izobraževanja.

V analizi sem uporabila lasten merski pripomoček, prirejen po vprašalniku 5. evropske študije delovnih razmer (Eurofound 2010c), študiji Slivarja (2009) ter lestvico izgorelosti MBI-ES (Depolli Steiner 2010). V razpravi sem se usmerila na primerjavo dobljenih podatkov z že obstoječimi podatki 5. evropske študije delovnih pogojev za Evropo in Slovenijo (Eurofound 2010b) ter osmislila dobljene podatke z vidika že opravljenih slovenskih študij o stresu in izgorevanju v učiteljskem poklicu.

Rezultati potrjujejo predvidevanja, da so se delovni pogoji v šolstvu v zadnjih letih poslabšali, kar je povezano z doživljanjem stresa in izgorelosti med učitelji. Evidentna je intenzifikacija dela. Učiteljem se je glede na primerljive podatke pred recesijo povečal obseg dela, plače so se znižale. Glavni viri nezadovoljstva so nezmožnost napredovanja, nižanja plač, negotovost glede vladnih ukrepov, pa tudi pritiski nadrejenih, nemotiviranost učencev in šolski sistem. Prisotna je kvalitativna negotovost zaposlitve. Učitelji doživljajo stres in tudi izgorevanja med učitelji je več kot v primerljivih slovenskih raziskavah pred recesijo.

Neugodni delovni pogoji in psihosocialna tveganja pa se povezujejo s psihičnimi in zdravstvenimi tveganji pri učiteljih. Učitelji, ki so v stresu, so manj zadovoljni z vsemi vidiki delovnih pogojev, več je med njimi absentizma in prezentizma, slabše je njihovo telesno in duševno zdravje. Na osnovi ugotovitev sem ponudila predloge in usmeritve za preprečevanje in zmanjševanje stresa ter izgorevanja učiteljev.

**KLJUČNE BESEDE:** učitelji, stres, izgorelost, pogoji dela, gospodarska kriza.



## ABSTRACT

Stress and burnout syndrome among Slovenian secondary school teachers in relation to working conditions

Many researchers (Cooper et al 2001; Johnson et al 2005 in Slivar 2009) had found teachers are subject to many different work stressors and continuously exposed to factors that threaten their psycho-physical stability. In Slovenia, the stress and burnout syndrome have been thoroughly researched among school teachers in Slivar (2009) and Depolli Steiner (2010). The chronic work-related stress finally leads to burnout. Teacher profession is one of the most stressful. In recent years, working conditions have changed due to the economic crises and restrictive government interventions.

The purpose of the thesis was to study stress and burnout of Slovenian teachers and their relation with working conditions impacted of the economic crises and government interventions. The study included 246 teachers at secondary level working at different areas of education and various Slovenian regions

The questionnaire, included questions from Eurofound survey (2010c) and some questions based on Slivar research (2009) and Maslach Burnout Inventory (MBI-ES in Depolli Steiner 2010). The basic statistical analyses were conducted. The results were compared with previous research made by Slivar (2009), Depolli Steiner (2010) and Eurofound (2010b).

The results confirm the hypothesis and show teachers experience worse working conditions comparing to years before the economic crises. They experience working intensification, low job satisfaction and job insecurity (especially qualitative). They are also stressed out and strongly exposed to burnout. The most influential stressors for teachers are job insecurity (constant threat of possible new government interventions), inability to promote and get some decent salary policy.

Teachers under stress and low job satisfaction compare to other teachers show more absentism, presentism and worse general health status, both physical and psychological. Therefore my thesis suggest some solutions to prevent and reduce stress and burnout syndrome among teachers.

**KEY WORDS:** teachers, stress, burnout, working conditions, economical crises.



## KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>13</b>
<b>1 TEORETIČNA IZHODIŠČA</b> .....	<b>14</b>
<b>1.1 Zaposlitev in delovni pogoji</b> .....	<b>14</b>
1.1.1 Zaposlitev.....	14
1.1.2 Zadovoljstvo z delovnimi pogoji.....	14
<b>1.2 Negotovost zaposlitve</b> .....	<b>17</b>
1.2.1 Opredelitev negotovosti zaposlitve.....	17
1.2.2 Vpliv negotovosti zaposlitve na posameznika.....	18
<b>1.3 Doprinos gospodarske krize - recesija spodkopava delovne pogoje</b> .....	<b>19</b>
1.3.1 Negotovost zaposlitve v recesiji.....	19
1.3.2 Intenzifikacija dela.....	20
1.3.3 Posledice za zdravje in dobro počutje.....	20
1.3.4 Slovenija v recesiji.....	23
<b>1.4 Stres na delovnem mestu</b> .....	<b>25</b>
1.4.1 Opredelitev stresa.....	25
1.4.2 Obravnava stresa na delovnem mestu.....	26
1.4.3 Stresorji.....	27
1.4.4 Negotovost delovnih mest in prestrukturiranje glavna vzroka stresa, povezanega z delom.....	28
1.4.5 Ogroženost na delovnem mestu kot stresor.....	29
1.4.6 Posledice stresa na zdravju zaposlenih.....	30
1.4.7 Anksioznost.....	33
<b>1.5 Izgorevanje na delovnem mestu</b> .....	<b>34</b>
1.5.1 Izgorelost.....	34
1.5.2 Stopnje procesa izgorevanja.....	35
<b>1.6 Stres in izgorevanje učiteljev</b> .....	<b>37</b>
1.6.1 Poklic učitelja, stres in izgorelost učiteljev.....	37
1.6.2 Mediatorji stresa pri učiteljih.....	39
<b>1.7 Stres in izgorevanje slovenskih učiteljev</b> .....	<b>40</b>
<b>1.8 Poslabšanje pogojev dela v šolstvu zaradi gospodarske krize</b> .....	<b>41</b>
1.8.1 Spremembe v načinu financiranja srednjih šol v Sloveniji.....	42
1.8.2 Slabšanje delovnih pogojev in posegi v plače učiteljev.....	43



<b>2</b>	<b>PROBLEM NALOGE IN HIPOTEZE .....</b>	<b>47</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIJA .....</b>	<b>49</b>
3.1	Udeleženci raziskave in postopek zbiranja podatkov.....	49
3.2	Značilnosti vzorca učiteljev .....	50
3.3	Uporabljeni merski pripomočki .....	53
3.4	Spremenljivke .....	55
3.5	Obdelava podatkov .....	56
<b>4</b>	<b>REZULTATI Z INTERPRETACIJO.....</b>	<b>57</b>
4.1	Pregled pogojev dela.....	57
4.1.1	Pogodba o zaposlitvi .....	57
4.1.2	Delovna obremenitev učiteljev .....	58
4.2	Zadovoljstvo z delovnimi pogoji.....	63
4.3	Delovni pogoji kot viri nezadovoljstva in stresa .....	70
4.3.1	Delovni pogoji kot viri nezadovoljstva.....	70
4.3.2	Delovni pogoji kot viri stresa.....	72
4.3.3	Izpostavljenost nasilju na delu kot stresor .....	77
4.4	Negotovost zaposlitve.....	80
4.5	Namera o opustitvi poklica .....	83
4.6	Stres in izgorevanje učiteljev na delovnem mestu .....	85
4.6.1	Stres med učitelji.....	85
4.6.2	Izgorevanje učiteljev .....	88
4.7	Povezanost stresa in izgorelosti pri učiteljih .....	90
4.8	Zdravstveno stanje učiteljev .....	92
4.8.1	Samocena splošnega zdravstvenega stanja .....	92
4.8.2	Zdravstvene težave.....	94
4.8.3	Psihološki vidiki zdravja.....	95
4.9	Absentizem in prezentizem med učitelji.....	96
4.10	Povezanost stresa in ostalih spremenljivk .....	100
4.10.1	Stres in namera o opustitvi poklica .....	107
4.10.2	Izgorelost in namera o opustitvi poklica .....	108
4.10.3	Stres in psihološki vidiki zdravja .....	109
4.11	Povezanost negotovosti zaposlitve z zdravstvenim stanjem učiteljev .....	111
4.12	Preverjanje hipotez.....	113





<b>4.13</b>	<b>Priporočila za preprečevanje in zmanjšanje stresa na delovnem mestu ter izgorevanja učiteljev .....</b>	<b>117</b>
4.13.1	Supervizije kot specifične dejavnosti učiteljev .....	119
4.13.2	Napotki za preprečevanje izgorelosti .....	120
4.13.3	Psihohigiena .....	121
4.13.4	Strategije obvladovanja (angl. coping) .....	121
4.13.5	Socialna opora .....	122
4.13.6	Intervencije na ravni kolektiva ali podjetja .....	122
4.13.7	Izbor tehnik sproščanja, ki so primerne za posameznike (povzeto po Kovač Vouk 2010, 147) .....	123
4.13.8	Imaginacija in vizualizacija .....	125
<b>4.14</b>	<b>Omejitve raziskave in pogled naprej .....</b>	<b>125</b>
<b>5</b>	<b>SKLEP .....</b>	<b>127</b>
<b>6</b>	<b>LITERATURA .....</b>	<b>133</b>
	<b>Priloga A: Nagovor sodelujočim učiteljem za sodelovanje v raziskavi .....</b>	<b>141</b>
	<b>Priloga B: Vprašalnik uporabljen v raziskavi .....</b>	<b>142</b>
	<b>Priloga C: Popis spremenljivk .....</b>	<b>151</b>
	<b>Priloga Č: Dodatek k opisu vprašalnika MBI-ES (faktorska analiza) .....</b>	<b>153</b>



## KAZALO SLIK

Slika 3.1: Struktura respondentov po spolu.....	50
Slika 3.2: Struktura respondentov glede na vrsto šole oz. program, v katerem pretežno poučujejo .....	51
Slika 3.3: Struktura respondentov po razredih glede na starost.....	51
Slika 3.4: Struktura respondentov glede na število let poučevanja (staž) .....	52
Slika 3.5: Struktura respondentov glede na strokovni naziv .....	52
Slika 4.1: Neposredna tedenska učna obveznost učiteljev – primerjava s podatki Slivarjeve raziskave (2009) .....	59
Slika 4.2: Dodatna dela učiteljev na šoli v urah na mesec – primerjava s podatki Slivarjeve raziskave (2009) .....	61
Slika 4.3: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b)...	63
Slika 4.4: Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela (1=splah nisem zadovoljen in 5=popolnoma sem zadovoljen).....	64
Slika 4.5: Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela (1=splah nisem zadovoljen in 5=popolnoma sem zadovoljen) v primerjavi s podatki Slivarjeve raziskave (2009, 70) .....	65
Slika 4.6: Delovni pogoji kot viri nezadovoljstva (1= nikakor ne prispeva k nezadovoljstvu, 5=zelo veliko prispeva k nezadovoljstvu).....	70
Slika 4.7: Delovni pogoji kot viri stresa (1= nikakor ni vir stresa, 5=zelo velik vir stresa)..	72
Slika 4.8: Izpostavljenost nasilju, spolni pozornosti, poniževanju in ustrahovanju – primerjava s podatki Eurofounda (2010b) za Slovenijo in EU povprečjem .....	77
Slika 4.9: Samoocena ogroženosti zdravja in varnosti zaradi dela – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b) .....	79
Slika 4.10: Zaskrbljenost glede izgube zaposlitve – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b) .....	81
Slika 4.11: Razmišljanje o opustitvi poklica – primerjava s Slivar (2009) .....	83
Slika 4.12: Prenehanje poučevanja, če bi bilo možno – primerjava s Slivar (2009).....	84
Slika 4.13: Doživljanje stresa na delovnem mestu – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b) .....	85
Slika 4.14: Ocena stresnosti poklica – primerjava s Slivar (2009).....	86
Slika 4.15: Ocena stresa zaradi dogajanja na šoli – primerjava s Slivar (2009).....	87



Slika 4.16: Pogostost doživljanja stresa zaradi dogajanja na šoli – primerjava s Slivar (2009) .....	88
Slika 4.17: Stopnje izgorelosti na posameznih dimenzijah .....	89
Slika 4.18: Samoocena splošnega zdravstvenega stanja.....	93
Slika 4.19: Samoocena zdravstvenega stanja in zdravstvenih težav – primerjava Eurofound (2010b) .....	93
Slika 4.20: Prisotnost zdravstvenih težav v zadnjih 12 mesecih – primerjava Eurofound (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2013) .....	94
Slika 4.21: Psihološki vidiki zdravja (1=vedno, 5=nikoli).....	95
Slika 4.22: Odsotnost z dela zaradi bolezni v zadnjem letu .....	97
Slika 4.23: Prisotnost prezentizma – primerjava Eurofound (2010b) .....	99

## KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Frekvenčna porazdelitev posameznih vidikov zadovoljstva pri delu (1=sploh nisem zadovoljen in 5= popolnoma sem zadovoljen).....	69
Tabela 4.2: Samoocena vpliva dela na zdravje - primerjava s podatki Eurofounda za Slovenijo in EU povprečjem (2010b) .....	79
Tabela 4.3: Izgorelost učiteljev po stopnjah .....	88
Tabela 4.4: Primerjava deležev učiteljev na posamezni stopnji izgorelosti v različnih slovenskih študijah.....	89
Tabela 4.5: Povezanost stresa in izgorelosti pri učiteljih.....	90
Tabela 4.6: Povezanost stresa in čustvene izčrpanosti.....	91
Tabela 4.7: Povezanost stresa in osebne izpolnitve .....	91
Tabela 4.8: Povezanost stresa in depersonalizacije .....	91
Tabela 4.9: Izračun t-testa za razlike v dimenzijah izgorelosti med skupinama glede na stres.....	92
Tabela 4.10: Frekvenčna distribucija spremenljivk psiholoških vidikov zdravja (1=vedno, 5=nikoli) .....	96
Tabela 4.11: Povprečje odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov v zadnjem letu.....	96
Tabela 4.12: Izračun t-testa za razlike v urah delovne obremenitve v šoli med skupinama učiteljev.....	100
Tabela 4.13: Splošno zadovoljstvo z delovnimi pogoji med skupinama učiteljev .....	101



Tabela 4.14: T-testi razlik v vidikih zadovoljstva med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu .....	102
Tabela 4.15: Primerjava skupin glede na negotovost glede vladnih ukrepov.....	102
Tabela 4.16: Razlika med skupinama v zaskrbljenosti glede izgube zaposlitve .....	103
Tabela 4.17: Primerjava zdravstvenega stanja med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu .....	103
Tabela 4.18: Izračun t-testa za razlike v številu zdravstvenih težav med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu .....	104
Tabela 4.19: Primerjava dni bolniške odsotnosti med učitelji, ki so in niso v stresu .....	104
Tabela 4.20: Primerjava dolžine bolniške odsotnosti med skupinama učiteljev .....	104
Tabela 4.21: Primerjava dni bolniške odsotnosti med učitelji, ki so in niso v stresu .....	105
Tabela 4.22: Prezentizem med učitelji, ki so in niso v stresu .....	105
Tabela 4.23: Primerjava med skupinama v pogostosti zbolevanja zaradi dela.....	106
Tabela 4.24: Primerjava med skupinama v zbolevanju zaradi stresa .....	107
Tabela 4.25: Razlika med skupinama v nameri o zapustitvi poklica učitelja .....	107
Tabela 4.26: Razlika med skupinama v nameri o prenehanju poučevanja .....	107
Tabela 4.27: Razmišljanje o opustitvi poklica glede na stopnjo izgorelosti.....	108
Tabela 4.28: Namera o prenehanju poučevanja glede na stopnjo izgorelosti.....	108
Tabela 4.29: Primerjava psiholoških vidikov zdravja med skupinama .....	109
Tabela 4.30: Anksioznost med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu.....	110
Tabela 4.31: Depresivno počutje med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu.....	110
Tabela 4.32: Poseganje po zdravilih za pomiritev med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu .....	111
Tabela 4.33: Korelacije med negotovostjo zaradi vladnih ukrepov in vidiki zdravja .....	111





## UVOD

Zanimanje za raziskovanje tematike izhaja iz mojih izkušenj in opazovanja dogajanja v šolstvu, kjer sem zaposlena že več kot desetletje. Ko pogledam nazaj, se spomnim, da nas je najprej začelo vznemirjati pojavljanje člankov v medijih z negativno konotacijo o učiteljih. Vedno več je bilo propagande, da učitelji delamo premalo oz. smo za svoje delo preveč plačani.

Ob pregledu raziskav o stresu pri učiteljih nisem našla raziskave, ki bi pod drobnogled vzela poslabšanje delovnih pogojev, zadovoljstva z delovnimi pogoji in negotovosti zaposlitve zaradi posrednih posledic gospodarske krize in varčevalnih ukrepov. V nalogi bom osvetlila položaj srednješolskih učiteljev skozi analizo njihovih delovnih pogojev ter psihosocialnih tveganj in povezanosti le-teh z vidiki stresa ter izgorevanja na delovnem mestu. Nadalje so me zanimali škodljivi učinki nezadovoljstva in stresa na delovnem mestu, ki se kažejo na zdravju in psihičnem počutju zaposlenih. Preučila sem delovne pogoje, zadovoljstvo z delovnimi pogoji, negotovost zaposlitve ter vidike telesnega in duševnega zdravja učiteljev.

Glede na splošno nezadovoljstvo in negotovost v učiteljskih krogih sem pričakovala dober odziv zaposlenih na 16 slovenskih srednjih šolah iz različnih krajev po Sloveniji. Uporabila sem empirični pristop z uporabo vprašalnikov, kjer sem poleg lastnih vprašanj kombinirala še nekatera vprašanja 5. evropske študije delovnih razmer (EWCS) (Eurofound 2010c), vprašanja iz raziskave, ki jo je leta 2009 opravil Slivar (2009), in lestvico izgorelosti (MBI-ES, prevedla Depolli Steiner 2010). Pridobljene podatke sem statistično obdelala s programom SPSS. Več študij (Demšar 2003; Slivar 2009; Depolli Steiner 2010) je potrdilo izgorevanje med slovenskimi učitelji. Glede na to, da vsi podatki izhajajo iz časa pred pojavom gospodarske krize, me je zanimalo, kako je s stresom in izgorevanjem učiteljev v času, ko so posredni učinki gospodarske krize prizadeli tudi delovne pogoje učiteljev.

V razpravi sem se usmerila na primerjavo dobljenih podatkov z že obstoječimi podatki 5. evropske študije delovnih pogojev za Evropo in Slovenijo (Eurofound 2010b) ter osmislila dobljene podatke z vidika že opravljenih slovenskih študij o stresu in izgorevanju v učiteljskem poklicu (Slivar 2009; Depolli Steiner 2010). Na osnovi ugotovitev bom ponudila ukrepe za izboljšanje položaja učiteljev.

# 1 TEORETIČNA IZHODIŠČA

## 1.1 Zaposlitev in delovni pogoji

Človek na delu preživi skoraj tretjino svojega življenja in tako je od dogajanj v delovni situaciji močno odvisna kvaliteta njegovega življenja (Konrad 1994, 296). Pri preučevanju človekovega vedenja v delovni situaciji se psihologija dela in organizacije v svoji osnovi naslanja na teoretični kontekst psihologije motivacije.

### 1.1.1 Zaposlitev

Če izhajamo iz Allardtovega modela motivacije (Allardt 1993 v Novak 1996, 10), ki predpostavlja tri skupine potreb: imeti (fiziološke potrebe in potrebe po varnosti), ljubiti (potrebe po pripadnosti) in biti (potrebe po samouresničevanju), se na tem mestu zaposlitev sodobnega človeka kaže kot eden temeljnih dejavnikov, povezanih z zdravjem. Zaposlitev posamezniku ponuja možnost za zadovoljevanja vseh treh skupin potreb in doseganje telesnega, duševnega in socialnega blagostanja.

Ljudje si želijo boljše plačanih del v ugodnih delovnih pogojih, kjer najdejo primerno socialno okolje in se potrjujejo kot ustvarjalna bitja. Tudi na delovnem mestu ljudje težijo k višji stopnji zadovoljevanja svojih potreb (Allardt 1993 v Svetlik 1996, 161–162). Brez kakovosti delovnega življenja ni mogoče računati na proizvodnjo visoke kakovosti. Že v ob koncu prejšnjega stoletja so ugotavljali, da so razvojne spremembe delovnega življenja vse prej kot enosmerne. Na eni strani vse večja intelektualizacija dela in prehajanje na storitveni sektor, na drugi strani pa fleksibilizacija zaposlovanja (Svetlik 1996, 161–162).

### 1.1.2 Zadovoljstvo z delovnimi pogoji

Raziskave (Werther in Davis 1987; Dessler 1988; Allardt 1993 v Svetlik, 59; Lamovec 1994, 161–180, 337–349) kažejo, da s primernim oblikovanjem dela lahko povečamo motivacijo delavcev za delo, kar na eni strani povečuje delovne dosežke, po drugi strani pa povečuje zadovoljstvo delavcev ne le z delom, ampak z življenjem nasploh.

Hezberg s sodelavci (Hezberg 1959 v Lamovec 1994, 298) je svojo teorijo delovne motivacije osnoval na osnovi analize delovne situacije. Razlikoval je dve vrsti faktorjev v delovni situaciji: motivatorje in higienike (Možina in Svetlik 2002, 37). Največje zadovoljstvo pri delu nudijo t. i. notranji dejavniki: delovni dosežki, priznanje za opravljeno delo, delo samo po sebi, odgovornost pri delu, napredovanje in osebna rast, ki zaposlene predvsem motivirajo. Nadalje pa največje nezadovoljstvo povzroča odsotnost t. i. zunanjih dejavnikov: ustrezne politike in upravljanja v organizaciji, ustreznega vodenja, dobrih odnosov z nadrejenimi, dobrih delovnih razmer, ustrezne plače in dobrih odnosov s sodelavci, le-ti pa vzdržujejo normalno raven zadovoljstva. Odsotnost prvih ne povzroča nezadovoljstva, prisotnost drugih pa ne povečuje zadovoljstva nad normalno raven (Hezberg v Možina in Svetlik 2002, 37).

V starejših teorijah je bilo zadovoljstvo z delom obravnavano kot sinonim za delovno motivacijo. Tako je tudi že omenjena Herzbergova teorija motivacije pravzaprav teorija zadovoljstva (Konrad 1994, 314).

Potrer in Lawler (1968 v Konrad 1994, 299) sta ponudila kompleksni model instrumentalne teorije motivacije, ki pojasnjuje dinamiko motiviranega vedenja pri delu. Iz njunega modela izhaja, da je zadovoljstvo afektivni (čustveni) odgovor, ki je posledica delovnega vedenja.

Nevenka Černigoj Sadar (2002, 84–85) je raziskovala povezanost kvalitete življenja in zdravja z značilnostmi dela. Za ženske je v primerjavi z moškimi ugotovila večje število dejavnikov kakovosti delovnega življenja, ki vplivajo na zdravstveno stanje. Ženske obremenjuje predvsem psihično naporno delo, delo v skupini, če ne dobijo ustreznih povratnih informacij vodje, če imajo nereden raspored delovnega časa ali izmensko delo in če sta njihova zaposlitev ali zaslužek negotova. Ženske so bolj občutljive na urnik dela, negotovost delovnega mesta oz. zaslužka in kontrolo vodij, moški pa so bolj občutljivi na same značilnosti dela. Značilnosti dela imajo lahko pozitiven ali negativen vpliv na zdravje človeka, ne glede na njihovo objektivno priznano vrednost v teorijah kakovosti delovnega življenja. Smer in intenziteta njihovega vpliva je odvisna od njihovega trajanja, usklajenosti z osebnostnimi lastnostmi, aspiracijami posameznika in socialnega okolja, v katerem se odvija delovni proces. Študije različnih vidikov kakovosti življenja so pokazale na pomen subjektivnih zaznav različnih področij življenja. Če so te pozitivne, je tudi manj bolezenskih simptomov (Černigoj Sadar 2002, 84–85).

Literatura s področja upravljanja človeških virov kakovost delovnega življenja opredeljuje kot sredstvo za povečanje produktivnosti s pomočjo večje motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanja stresnih situacij, izboljšanja komuniciranja ter zmanjševanja odpora do sprememb. Poudarja tudi pomen organizacijske kulture, ki ne sme temeljiti na avtokratskem vodenju, ampak naj delavce pritegne k reševanju problemov, ki zadevajo njih in njihove odnose z organizacijo (Svetlik 1996, 162–163).

Svetlik (1996) je v raziskovanju zadovoljstva z življenjem in delom odkril, da med spremenljivkama obstaja statistično pomembna zrna korelacija in potrdil, da k oceni zadovoljstva z življenjem poleg zasebnega življenja pomembno vpliva kakovostno delo.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer ali krajše Eurofound (2010a) je razvila tri redno ponavljajoče se raziskave, ki prispevajo k načrtovanju in vzpostavljanju boljših življenjskih in delovnih razmer. Raziskovanja ponujajo edinstven vir primerjalnih informacij o kakovosti življenjskih in delovnih pogojev po vsej EU.

Ena izmed njih je Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS); poteka v valovih od leta 1990 in je postala ključni vir informacij o delovnih pogojih in kakovosti dela in zaposlitve ter omogoča spremljanje dolgoročnih trendov delovnih razmer v Evropi. Zajema teme, kot so: zaposlitveni status, ureditev delovnega časa, organizacijo dela, učenja in usposabljanja, fizične in psihosocialne dejavnike tveganja, zdravje in varnost, sodelovanje delavcev, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, zaslužek in finančno varnost ter tudi delo in zdravje. Omenjeni dejavniki so medsebojno povezani in v povezavi ne le s produktivnostjo in uspešnostjo dela, ampak tudi s kvaliteto življenja zaposlenih in celo z vidiki telesnega in duševnega zdravja posameznika ali populacije (Eurofound 2010a).

Vendar pa je na drugi strani zaposlitev sama po sebi s svojimi pogoji dela tudi stresor. Stresor je dejavnik, ki pri posamezniku sproži stresni odziv, mu poruši njegovo notranje ravnovesje (Treven 2005, 10). Delo in delovni pogoji so velik stresor, ki pa niso nujno stresni sami po sebi, ampak je pomembno, kako se z njimi posameznik poravnava v kontekstu ostalih okoliščin in svoje osebne strukture.

## 1.2 Negotovost zaposlitve

### 1.2.1 Opredelitev negotovosti zaposlitve

Cartwright in Cooper (1997) sta med najpomembnejše stresorje povezane z delom uvrstila tudi razvoj kariere in negotovost zaposlitve. Strah pred izgubo dela, enako kot dejanska izguba dela, povzroča živčnost, nevroze, glavobole in stres (Doyal 1984 v Malnar 2002). Negotovost zaposlitve na splošno pomeni posameznikovo skrb glede obstoja njegove zaposlitve. O negotovosti zaposlitve lahko govorimo kot o posameznikovemu občutku nemoči za ohranitev kontinuitete zaposlitve. Negotovost vključuje posameznikovo subjektivno oceno glede varnosti zaposlitve.

Hellgren in Sverke (1999, 77) navajata, da ima negotovost zaposlitve dve dimenziji - govorimo lahko o negotovosti same zaposlitve ali negotovosti določenih vidikov dela. Kvantitativna negotovost tako pomeni skrb glede obstoja trenutne zaposlitve. Kvalitativna negotovost pa obsega negotovost glede kvalitete delovnega razmerja (nevarnost poslabšanja pogojev dela, pomanjkanje kariernih priložnosti, znižanje plač).

Zaposlitev ima več funkcij, zato z izgubo zaposlitve posameznik dejansko izgubi veliko več, kot le dohodek in s tem socialno varnost. Bolj latentne funkcije zaposlitve so struktura časa, redni socialni stiki, občutek ustvarjalnosti, aktivnosti, uspeha, koristnosti ter vir osebnega statusa in identitete (Lewis in drugi 1995). Zaposlitev je torej tudi pomemben vir posameznikovega življenjskega zadovoljstva oz. občutka osebne sreče nasploh. Zaposlitev omogoča tudi nek status v družbi, ki je pomemben vir posameznikovega samospoštovanja. Posameznik z izgubo zaposlitve izgubi status, prav tako pa se sooči s strahom pred izgubo poklicne identitete. Grožnja o izgubi zaposlitve pomeni tudi grožnjo, da bo posameznik izgubil te druge vidike dela, ki sicer niso povezani z dohodkom, a z njimi prav tako zadovoljuje svoje potrebe. To pri njem povzroči različne negativne posledice, ki se kažejo tudi kot stresni odzivi, ti pa izčrpajo posameznika in povzročajo različna prihosomatska obolenja.

### ***1.2.2 Vpliv negotovosti zaposlitve na posameznika***

Veliko število raziskav je pokazalo, da negotovost zaposlitve na posameznikovo psihično in fizično počutje deluje negativno, obremenjujoče (Hellgren in drugi 1999; De Witte 1999; Rosenblatt in drugi 1999). Izkazalo se je, da je negotovost zaposlitve povezana z:

- višjo anksioznostjo in depresivnostjo pri posameznikih,
- nekateri avtorji so negotovost povezali z mentalno, čustveno in fizično izčrpanostjo oziroma izgorevanjem (burnout),
- negotovost zaposlitve je povezana z znižanim zadovoljstvom z delom ter z zadovoljstvom v življenju nasploh,
- negotovost prav tako vpliva na večjo željo po spremembi zaposlitve in slabšim odnosom do dela.

Vpliv negotovosti zaposlitve pa ni omejen samo na »psihološke« spremenljivke kot sta počutje in zadovoljstvo z delom. Nekatero študije (nekaj jih navajam spodaj) so pokazale, da ima negotovost vpliv tako na psihosomatske težave, kot tudi na fizične simptome, npr težave s srcem, visok krvni pritisk, motnje spanja. Zato ni presenetljivo, da negotovost zaposlitve napoveduje tudi pogostejše obiske pri zdravnikih in pogostejše zadržanosti od dela zaradi bolezni.

Hellgren in drugi (1999) ugotavljajo, da je kvantitativna negotovost povezana s poslabšanjem zdravja, težavami s spanjem, obremenjenostjo ter da se te težave prenašajo tudi v nedelovno, družinsko okolje posameznika. Kvalitativna negotovost pa naj bi bila povezana predvsem s slabšim odnosom do dela, nezadovoljstvom z delom in večjo željo po spremembi zaposlitve.

V zvezi z vplivom negotovosti zaposlitve je De Witte (1999) v svoji študiji ugotovil, da je vpliv negotovosti zaposlitve enak, če je posameznik zelo negotov ali če je »niti gotov, niti negotov«, torej ne glede na intenzivnost negotovosti. To bi lahko pomenilo, da je število zaposlenih, ki so obremenjeni zaradi negotovosti veliko večje, kot se je do sedaj predpostavljalo.

### **1.3 Doprinos gospodarske krize - recesija spodkopava delovne pogoje**

Gospodarska kriza, ki s je začela leta 2008, je močno prizadela evropsko gospodarstvo in trge dela, kar posledično vpliva tudi na delovne razmere. V nekaterih državah članicah EU je kriza povzročila precejšnje gospodarsko nazadovanje in presenetljivo izgubo velikega števila delovnih mest, kar je nekatere države prisililo v izvajanje zakonodajnih reform, ki vplivajo na delovne razmere in pogoje zaposlovanja.

Gospodarska in finančna kriza sicer na različne načine in v različnem obsegu vplivata na delovne pogoje v državah članicah Evropske unije (v nadaljevanju EU). Negativni učinki recesije so predvsem manj dela, skrajšan splošni delovni čas, manj nadurnega dela, vse večja negotovost zaposlitve, manjša izbira za delavce, zamrznitve in znižanja plač. Posredni učinki pa se kažejo kot večja intenzivnost dela, poslabšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, vse več stresa pri delu, večje tveganje nadlegovanja/ustrahovanja, manjša odsotnost z dela (prezentizem), povečanje sive ekonomije in spremembe migracijskih vzorcev (Eurofound 2013).

Presenetljivo se je raven zadovoljstva z delom v bolj prizadetih državah (kjer so učinki recesije hujši) celo rahlo povečala (Irska, Španija, Portugalska, Estonija). Strokovnjaki menijo, da zaposleni negativni učinek naraščajoče negotovosti zaposlitve kompenzirajo z zadovoljstvom, ker (še) imajo zaposlitev (Eurofound 2013) .

#### ***1.3.1 Negotovost zaposlitve v recesiji***

V zvezi z večjo brezposelnostjo, novimi družbenogospodarskimi razmerami in verjetnostjo, da so spremembe delovne zakonodaje oslabile varnost zaposlitve, se je povečala tudi negotovost zaposlitve. Število delavcev, ki menijo, da bodo verjetno izgubili delo, se je povečalo v večini evropskih držav, zlasti v Sloveniji, Grčiji in na Cipru, sledijo Irska, Latvija, Češka republika, Portugalska, Španija, Slovaška in Italija (Eurofound 2013).

### ***1.3.2 Intenzifikacija dela***

V tistih evropskih državah, ki jih je kriza najbolj prizadela in za katere so na voljo podatki, se je delovna intenzivnost povečala, pri čemer obstajajo dokazi o povezanosti tega trenda s posebnimi pogoji, ki jih je povzročila kriza, kot so tveganje brezposelnosti, pritisk konkurence, znižanje plač in prestrukturiranje.

Intenzivnost dela se je povečala na Irskem in v Španiji, pa tudi v Veliki Britaniji. V večini držav, za katere so na voljo podatki, so se povečale tudi ocene ravni stresa pri zaposlenih, kar je povezano z: večjo negotovostjo zaposlitve; intenzifikacijo dela v nekaterih razmerah in državah; manjšo mobilnostjo ali neprostoovoljnim delom s skrajšanim delovnim časom in delom za določen čas. Vendar je treba nadalje preučiti vse višje stopnje neodvisnosti v nekaterih državah.

### ***1.3.3 Posledice za zdravje in dobro počutje***

V številnih državah sta se povečala tudi nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, in sicer na Češkem, Danskem, v Italiji, na Portugalskem in v Veliki Britaniji (Eurofound 2013). To bi bilo do neke mere mogoče povezati s krizo, zlasti v podjetjih, ki izvajajo prestrukturiranje.

Višje ravni negotovosti zaposlitve, zlasti v kriznih obdobjih, povzročijo znižanje ravni dobrega počutja. V tej študiji (Eurofound 2013) je bilo ugotovljeno, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem prizadeto na Irskem in v Španiji, pa tudi v državah, v katerih učinki krize niso tako hudi, na primer v Avstriji, Nemčiji in na Švedskem. Pri nekaterih kazalnikih so bile ugotovljene pozitivne spremembe. Majhna zvišanja je mogoče opaziti pri ravneh zadovoljstva z delom, celo v državah, ki jih je kriza močno prizadela – Estoniji, na Portugalskem, v Španiji in na Irskem. Zdi se, da negativni vpliv vse večje negotovosti zaposlitve odtehta to, da imajo posamezniki (še vedno) zaposlitev. V večini evropskih držav so se stopnje nezgod pri delu znižale, zlasti med letoma 2008 in 2009, razen na Irskem in Portugalskem, čeprav so se v nekaterih državah med letoma 2009 in 2010 spet zvišale. To je morda posledica morebitnega zmanjšanja delovne dejavnosti na začetku krize in dejstva, da so zaposlitev ohranili delavci z več izkušnjami. Podatki o trendih poklicnih boleznih so mešani. Ne glede na to so bile v Grčiji, ki jo je kriza hudo prizadela, ugotovljene



višje ravni samomorov. Tudi v Sloveniji se je v zadnjih letih zopet povečala incidenca samomorov, kar strokovnjaki deloma povezujejo z učinki gospodarske krize (NIJZ 2014).

V večini držav je bilo na splošno ugotovljeno zmanjšanje odsotnosti z dela, kar je v nekaterih od njih (npr. v Estoniji, Italiji, Litvi, na Norveškem in Portugalskem) posledica strožjih pravil za uveljavljanje nadomestil za čas bolezni (Eurofound 2013).

V okviru Eurofonda so v Veliki Britaniji opravili raziskavo Anketa sposobnosti in zaposlovanja 2012 (SES2012) (Gamwell 2013), ki jo sicer izvajajo že od leta 1986. Raziskava zajema vrsto vprašanj, vključno s poklicno vlogo posameznika, spretnostih, varnostjo zaposlitve, dobrem počutju, odnosu do dela in intenzifikacijo dela. Izsledki, objavljeni v začetku leta 2013, kažejo, da so delavci v Veliki Britaniji vedno bolj zaskrbljeni nad grožnjo izgube delovnega mesta. Poročilo opredeljuje več oblik strahu pri delu. Te vključujejo strah pred izgubo dela, strah pred nepravilno obravnavo na delovnem mestu in strah pred izgubo statusa v organizaciji. Ključne ugotovitve poročila (Gamwell 2013) so :

- Strah pred izgubo delovnega mesta se je zelo povečal.
- Moške že od nekdaj bolj skrbi izguba delovnih mest kot ženske in imajo še vedno višjo stopnjo strahu pred brezposelnostjo oz. izgubo delovnega mesta.
- Strah pred izgubo službe se je glede na pretekle študije izraziteje povečal pri ženskah kot pri moških.
- Strah pred izgubo delovnih mest je bil doslej (v prejšnjih študijah) vedno višji v zasebnem sektorju, slednja raziskava pa je pokazala, da so delavci v javnem sektorju bolj zaskrbljeni, da bi bili odpuščeni.
- Delež zaposlenih, ki se bojijo izgube dela, je bil v tej raziskavi višji kot v kateri koli raziskavi doslej.
- V prejšnjih raziskavah so bili delavci zasebnega sektorja bolj zaskrbljeni glede nepravilnega obravnavanja na delovnem mestu, slednja raziskava zdaj razkriva podobne ravni zaskrbljenosti v javnem in zasebnem sektorju.
- Strah pred izgubo statusa je bil v javnem sektorju višji kot v zasebnem sektorju.
- Nekaj manj kot tretjino zaposlenih je skrbelo nepravilno ravnanje oz. obravnava na delovnem mestu.
- Več kot polovica vseh zaposlenih je zaskrbljenih zaradi izgube delovnega statusa.

- Zaposleni v javnem sektorju so bolj zaskrbljeni kot njihovi kolegi v zasebnem sektorju, in sicer glede izgube plačila, izgube vpliva nad delom, izgube znanja in izgube zanimanja za njihovo delo.

Vse zgoraj navedeno kaže na močno povečano mero strahu in negotovosti zaradi zaposlitve, predvsem oz. največ ravno med delavci v javnem sektorju. Vendar pa zaposleni, ki se čutijo soudeleženi pri odločanju o organizacijskih spremembah, doživljajo manjše povečanje anksioznosti kot tisti, ki imajo malo ali nimajo nobenega vpliva na odločanje v organizaciji.

Rast strahu in negotovosti zaposlenih v Veliki Britanji je bila torej povezana z recesijo in posledičnimi spremembami na delovnem mestu in odpuščanji. Izgube delovnih mest in delovna prestrukturiranja vodijo do povečane negotovosti (Gamwell 2013).

Nenazadnje celo porast števila samomorov v nekaterih evropskih državah povezujejo z recesijo. Zaradi vedno večje finančne krize in zadolževanja narašča tudi število samomorov v Grčiji. Število samomorov v Grčiji je od leta 2011, ko so uvedli varčevalni program, poraslo za tretjino. Britanski raziskovalci, ki so podatke o samomorih objavili v reviji *British Journal of Psychiatry*, so poudarili pomen dobrih in učinkovitih služb za duševno zdravje, saj je veliko dokazov, ki kažejo, da je recesija povečala število samomorov (Dnevnik 2014).

V Sloveniji od leta 2010 spet narašča število samomorov. Po podatkih Javnega inštituta za nacionalno zdravje (NIJZ) je trend naraščanja števila samomorov delno povezan tudi z vplivi ekonomske krize, sicer pa je Slovenija že pred pojavom gospodarske krize spadala med deset najbolj ogroženih držav na svetu glede samomorilnega količnika (Tratnik 2014).

Kriza vpliva tudi na naraščanje depresivnosti, samomorov in psihičnih težav. Ljudje po Evropi in tudi izven nje se vse težje spopadajo z naraščanjem življenjskih stroškov in zmanjševanjem dohodkov, to pa je pripeljalo do naraščanja števila samomorov, odvisnosti od alkohola in povečane uporabe antidepressivov (Gamwell 2013).

### **1.3.4 Slovenija v recesiji**

Gospodarska kriza, ki se je začela leta 2008, je močno prizadela evropsko gospodarstvo in trge dela, kar posledično vpliva tudi na delovne razmere. Posledice recesije so Slovenijo prizadele pozneje kakor nekatere druge države, saj so se kazalci trga dela začeli slabšati v prvi polovici leta 2009 (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2012). Na podlagi rezultatov 5. evropske raziskave o delovnih razmerah (EWCS) in posebnem modulu o zdravstvenih tveganjih kažemo Slovenci v primerjavi s povprečjem evropske sedemindvajseterice manjše zadovoljstvo z delovnimi pogoji, občutimo večjo negotovost zaposlitve, več prezentizma, manj absentizma, zaznavamo veliko delovnega stresa in splošne utrujenosti (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2013).

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa poroča, da imajo zaposleni v Sloveniji v času krize in časih intenzivnega prestrukturiranja dvakrat toliko zdravstvih težav kot sicer. Podatki inštituta (Lužar 2012) kažejo tudi porast zlorabe alkohola, kajenja, števila poškodb, primerov depresije in anksioznosti in celo večjo obolevnost za rakom, kar je povezano z zmanjšano imunostjo. Slovenija je zaradi bolezni izgubila 10-11.000.000 delovnih dni na leto, kar pomeni, da je vsak dan doma ostalo okoli 39.000 ljudi (Lužar 2012).

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev je 2012 izdala poročilo študije – Vpliv krize na delovne pogoje (Eurofound 2013), kjer se je Slovenija glede na analizo podatkov med leti 2007 in 2011 uvrstila na 6. mesto od 28 v upadu DBP in 12. mesto po narastu brezposelnosti, kar nas uvršča v skupino držav EU z relativno visokim učinkom ekonomske krize na delovne pogoje. Občutno je narasla tudi stopnja negotovosti zaposlitve, saj je leta 2012 kar 25 % več anketiranih v primerjavi z letom 2007 odgovorilo, da je precej velika verjetnost, da bodo izgubili delo v naslednjih 6 mesecih (ELWC 2013).

Stopnja brezposlenosti v EU je bila leta 2013 po podatkih Eurostata že na ravni 12 %, takrat je bila stopnja brezposelnosti v Sloveniji (avgusta 2013 je bila 10,4 %) tik pod evropskim povprečjem. V tem času je bilo zaskrbljujoče dejstvo, da je v EU območju brezposlenost v enem letu narasla za 0,4 odstotne točke, pri nas pa se je v enem letu brezposlenost dvignila za več kot 2 odstotni točki. Tako se je v Sloveniji od začetka recesije do letos (med januarjem 2009 in januarjem 2015) registrska stopnja brezposelnosti skoraj podvojila s 7,8 % na 13,5 % (Statistični urad Republike Slovenije 2014).

Pomembno pa se je zvišala tudi stopnja neprostovoljnih zaposlitev za določen čas kot tudi neprostovoljnih zaposlitev za nepoln delovni čas. Stopnja absentizma se je v letih 2007–2011 celo zmanjšala, prav tako pa je upadlo tudi število poškodb na delu (najverjetneje zaradi zatona gradbeništva, kjer je nezgod tudi največ). Zaskrbljujoče se je zmanjšala ocena zadovoljstva na delu, saj je leta 2011 le 0,6 % zaposlenih ocenilo, da so zelo zadovoljni z delom, kar je močna sprememba na slabše v primerjavi z leti poprej (ELWC 2013).

Manj stabilni delovni pogoji na splošno so že začeli vplivati na zdravje zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju (Lužar 2012).

Slovenska vlada se je odzvala na dogajanje na trgu dela s pomočjo ukrepov politike trga dela. Okrepila je izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki zajemajo svetovanje in pomoč pri zaposlitvi, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter programe socialnega vključevanja. V letu 2009 je tako vlada sprejela dva zakona predvsem za ohranjanje obstoječih delovnih mest, ko je z zakonom uvedla subvencije za krajši delovni čas, medtem je z drugim zakonom o delnem povračilu nadomestila plače uredila sofinanciranje povračila nadomestila plače za delavce na čakanju (»čaka« na domu) (Vasle 2009).

Vladne reforme dela so s sprejemom Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF) zaposlene v javnem sektorju prizadele z zmanjšanjem plač (8% v letu 2012).

Nova zakonodaja v zvezi z urejanjem trga delovne sile je rezultat burnega pogajanja med socialnimi partnerji, prinesla pa je nekaj pomembnih sprememb glede ureditve zaposlovanja, kot so omejitve zaposlovanja za določen čas, in spodbujanje zaposlovanja mladih do 30. leta za nedoločen čas, enovita pogodba o zaposlitvi in odpravnina. Niso pa poskrbeli za prožnejšo organizacijo dela, nižje stroške dela, ustanovitev sklada za odpravnine in uvedbo začasnega dela za brezposelne ter ljudi v pokoju.

Vladne politike so bile doslej po moji nestrokovni oceni večinoma usmerjene k blažitvi posledic krize na področju delovnih pogojev. Glavna usmeritev je bila krpanje javnega primanjkljaja, a brez jasne vladne vizije, predvsem pa s prijemi, ki gredo v nasprotno smer od zaganjanja gospodarstva.

## 1.4 Stres na delovnem mestu

### 1.4.1 Opredelitev stresa

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) podpira prizadevanja za uveljavitev pozitivnega in celostnega pojmovanja zdravja, ki ga opredeljuje kot »stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja in ni le odsotnost bolezni ali hibe« (WHO 2013a). Nadalje pa je duševno zdravje opredeljeno kot stanje dobrega počutja, v katerem vsak posameznik uresničuje svoje lastne potenciale, ima zmožnosti spopadati se z običajnimi napori življenja, zmore produktivno in uspešno delati, in je sposoben prispevati k njegovi skupnosti (WHO 2013b).

Predpogoji za zdravje in zdravo življenje pa so: občutek varnosti (neogroženosti življenja), imeti pomembne vloge in funkcije v družbi, primerno izobrazbo, dostojen dom in ustrezne zasluge za zadovoljevanje osnovnih potreb (WHO 1994 v Černigoj Sadar in Brešar 1996, 193–184).

Stres doživljajmo zaradi neskladja med dojemanjem zahtev na eni strani in oceno sposobnosti za obvladovanje zahtev na drugi strani (Looker 1993 v Treven 2005). Polona Selič (1999) stres razlaga kot dogajanje, ki ga sproži vsaka sprememba, ki zmoti človekovo notranje ravnotežje in aktivira njegove prilagoditvene potenciale. Pogosti dejavniki v zvezi z delovnim stresom so pomanjkanje nadzora nad delom, neprimerne zahteve dela za posameznike in pomanjkanje podpore sodelavcev in vodstva. Presenetljivo so raziskave pokazale, da stres povzročajo tudi manj pomembne, vendar zelo pogoste vsakodnevne frustracije, ki jih imenujemo mikrostresorji (Depolli Steiner 2010, 3). Raziskava Lazarusa in Folkmanove (1984 v Slivar 2009) je pokazala, da na osnovi mikrostresorjev bolje napovedujemo zdravstvene težave posameznikov kot na osnovi poznavanja njihovih kritičnih življenjskih dogodkov. Težava je v njihovi stalni prisotnosti in čeprav sami po sebi niso pomembni stresorji, so pomembni in škodljivi njihovi nakopičeni vplivi (Depolli Steiner 2010, 3).

Ljudje doživljajmo stres, ko se nam zdi, da obstaja neravnovesje med zahtevami, pred katerimi se je posameznik znašel, in viri, ki jih le-ta ima na voljo za spopadanje s temi zahtevami. Čeprav je izvor stresa psihološki, stres vpliva tudi na telesno zdravje ljudi. Pogosti dejavniki v zvezi z delovnim stresom so pomanjkanje nadzora nad delom, neprimerne zahteve

dela za posameznike in pomanjkanje podpore sodelavcev in vodstva. Stres povzroča slabo ujemanje med našimi zmožnostmi in zahtevami dela, slabe odnose na delovnem mestu in prisotnost psihičnega ali fizičnega nasilja na delovnem mestu ter konfliktnost med našimi vlogami na delovnem mestu in zunaj njega. Odzivi ne enake stresne okoliščine se med posamezniki razlikujejo. Nekateri ljudje se lahko lažje spoprijemajo z visokimi zahtevami in stresorji kot drugi. Pomembni sta osebnostni značilnosti frustracijske tolerance in osebnostne čvrstosti. Osnova je namreč posameznikova subjektivna ocena položaja in ocena njegovih zmožnosti, da bo tej situaciji kos. Tako ni mogoče določiti, kolikšno količino stresa lahko povzroči sama situacija. Kratkoročni stres (na primer pri izpolnjevanju roka) običajno ni nevaren, nasprotno, lahko ljudem pomaga in jih vzpodbudi, da delo opravijo po svojih najboljših močeh. Stres postane tveganje za varnost in zdravje, ko je dolgotrajen (EU-OSHA 2013).

Stresni odziv je v osnovi koristna reakcija, da telo skupaj z duševnostjo preusmeri tako, kot se je v evoluciji izkazalo optimalno za preživetje v nevarnosti. (Kovač Vouk 2010, 137). Akutni stres je navadno zaradi dogodka ali situacije, ki poruši posameznikovo notranje ravnovesje. Kronični stres pa je trajni, ki ga lahko sprožajo obremenjujoče poklicne ali družinske vloge, neugodna socialna, finančna ali statusna situacija, dolgotrajno bolezensko stanje, zdravljenje, invalidnost, nespečnost.

#### ***1.4.2 Obravnava stresa na delovnem mestu***

Z organizacijskim stresom v ožjem pomenu besede pa so se avtorji začeli ukvarjati v šestdesetih letih. Kahn in sodelavci (de Wolff v Selič 1999, 118) so opisali dejavnike, ki vplivajo na subjektivno doživetje napetosti med delom in izpostavili pomen nejasnosti in konfliktnosti vlog kot ključnih izvorov stresa. Stres na delovnem mestu ni pritegnil le pozornosti strokovnjakov, ampak tudi vlad in široke javnosti.

Mednarodne organizacije (npr. EGS, WHO) in nekatere vlade so financirale obsežne raziskave organizacijskega stresa. Psihološka znanost se je odzvala z integracijo znanj industrijske, klinične, obče in socialne psihologije ter k proučevanju pritegnila tudi medicinske strokovnjake – nevrologe, fiziologe, endokrinologe in imunologe (Selič 1999).

### 1.4.3 Stresorji

Stresorji se delijo na fizikalne, psihološke in socialne, poleg teh pa ločimo še različne situacije: pomembni življenjski dogodki, kronične frustracije in travmatična doživetja (Depolli Steiner 2010, 2).

V vlogi stresorja lahko nastopijo vsakršne situacije, ki posameznike telesno ali duševno obremenijo. V prvo skupino stresorjev spadajo pomembne življenjske prelomnice in dogodki (ločitev, smrt ali bolezen v družini, težave na delovnem mestu, selitev, poroka, ..). Pozitivni dogodki na zdravje nimajo dolgoročnega negativnega vpliva. Presenetljivo pa so raziskave pokazale, da stres povzročajo tudi manj pomembne, vendar zelo pogoste vsakodnevne frustracije, ki jih imenujemo mikrostressorji (Depolli Steiner 2010, 3). Raziskava Lazarusa in Folkmanove (1984 v Slivar 2009) je pokazala, da na osnovi mikrostressorjev bolje napovedujemo zdravstvene težave posameznikov kot na osnovi poznavanja njegovih kritičnih življenjskih dogodkov. Težava je v njihovi stalni prisotnosti in čeprav sami po sebi stresorji niso pomembni, so pomembni in škodljivi njihovi nakopičeni vplivi (Depolli Steiner 2010, 3).

Stresorje na delovnem mestu sta Cartwright in Cooper (1997) delila na šest večjih skupin:

- 1) delo samo in dejavniki, ki iz njega izhajajo: delovni pogoji, delo v izmenah, dolg delovnik, službena potovanja, nova tehnologija, delovna preobremenjenost;
- 2) vloga v organizaciji: se povezuje s tremi dejavniki kot izvori stresa: nejasnostjo vlog, konfliktnostjo vlog in odgovornostjo posameznika, ki je na eni strani do ljudi in na drugi strani do stvari;
- 3) medosebni odnosi na delovnem mestu: kjer so kritične lahko predvsem tri vrste odnosov – z nadrejenimi, s podrejenimi in sodelavci;
- 4) razvoj poklicne kariere: kot stresorja delujeta slaba varnost ali negotovost zaposlitve ter ocenjevanje delovne učinkovitosti;
- 5) organizacijska struktura in klima: premajhna možnost participacije, nizek občutek pripadnosti organizaciji, premalo avtonomije;
- 6) dejavniki izven dela: stresorji izvirajo iz povezave med delom in zasebnim življenjem, kjer posameznik napetosti z delovnega mesta prinese domov, kar poslabša družinsko dinamiko ali v nasprotni smeri, kjer stres v zasebnem življenju vpliva na posameznikovo družinsko funkcioniranje in s tem poveča vpliv potencialnih stresorjev

na delovnem mestu. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je še posebej stresno za ženske, ki opravljajo več gospodinjskega dela doma in težje usklajujejo plačano in neplačano delo.

Kategorije stresorjev na delovnem mestu po Le Blancu s sodelavci pa so štiri (Le Blanc in drugi 2008):

- 1) vsebina dela - delovna preobremenjenost, kompleksno delo, monotono delo, velika odgovornost, nevarno delo, konfliktnost/nejasnost vlog;
- 2) delovni pogoji - strupene snovi, hrup, razsvetljava, vibracije, razsvetljava, sevanje, toplotno okolje, delovna drža, fizično zahtevno delo, nevarne situacije, pomanjkanje higiene, pomanjkanje zaščitnih sredstev;
- 3) pogoji zaposlitve - izmensko delo, nizko plačilo, nizke možnosti za razvoj kariere, nestalnost dela, negotovost zaposlitve;
- 4) družbeni odnosi na delovnem mestu - slabo vodenje, nizka socialna podpora, malo sodelovanja pri odločanju, diskriminacija, malo samostojnosti.

Stres z vidika delovne učinkovitosti ni nujno negativen pojav. Za visok delovni učinek je navadno celo nujna neka optimalna stopnja stresa, ki ni ne premajhna in ne prevelika. Problemi praviloma nastopijo pri ponavljajoči izpostavljanosti visokim stopnjam stresa, ki ne le zavira delovno učinkovitost, ampak tudi škoduje zdravju zaposlenih (z vidika zdravja je nizka stopnja stresa ugodnejša, čeprav lahko odsotnost napetosti enako negativno vpliva na učinkovitost).

#### ***1.4.4 Negotovost delovnih mest in prestrukturiranje glavna vzroka stresa, povezanega z delom***

Vseevropska javnomnenjska raziskava, opravljena v imenu Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA 2013), je med novembrom 2012 in februarjem 2013 izvedla anketiranje v 31 evropskih državah in opravila 16.622 intervjujev. Več kot polovica anketiranih (51 %) je poročala o prisotnem stresu na delovnem mestu. Glavna vzroka stresa, povezanega z delom po vsej Evropi, sta negotovost delovnih mest in prestrukturiranje (72 %), sledijo količina delovnih ur ali delovna preobremenitev (66 %) in nesprejemljiva vedenja, kot sta ustrahovanje ali nadlegovanje (59 %).



Stres na delovnem mestu je eden največjih izzivov zdravja in varnosti pri delu, s katerimi se soočamo v Evropi. Skoraj eden od štirih delavcev je pod vplivom stresa in študije kažejo, da je med 50 % in 60 % vseh izgubljenih delovnih dni zaradi absentizma povezanega s tem (EU-OSHA 2013). To predstavlja veliko škodo z vidika človeške stiske in slabše gospodarske uspešnosti. Tudi Slovenija se sooča z visoko mero absentizma (Kos 2010), ki je v veliki meri pogojen s posledicami stresa in izgorevanjem.

V raziskavah, ki jih vsakih pet let izvaja Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound 2010b), ugotavljajo, da anketiranci stres na delovnem mestu ocenjujejo kot drugo največjo grožnjo za svoje zdravje. Kljub temu pa je osveščenost o preprečevanju stresa slaba in tudi delodajalci se ne zavedajo dovolj, kako slabo stres vpliva na poslovni uspeh. S tega naslova je bil leta 2002 ustanovljen Evropski teden varnosti in zdravja pri delu, usmerjen v preprečevanje psihosocialnih tveganj pri delu in stresa, ki ga ta tveganja povzročajo. Gre za skupno prizadevanje, da bi Evropa postala varno in zdravju prijazno delovno okolje (MDDSZ 2013).

V spreminjajočem se svetu dela se za delavce povečujejo zahteve dela, delovna mesta se racionalizirajo in vedno več je zunanjega izvajanja (angl. downsizing and outsourcing), zaposleni morajo biti vedno bolj fleksibilni v smislu funkcionalnosti in spretnosti, povečuje se razširjenost fleksibilnih oblik zaposlitve, večja je negotovost zaposlitve in intenzifikacija dela (z večjo delovno obremenitvijo in večjim pritiskom), vedno slabše pa je tudi ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Stres dela ljudi nesrečne in bolne, tako v službi kot doma. Stres lahko ogrozi tudi varnost na delovnem mestu in prispeva k drugim, z delom povezanim zdravstvenim težavam (EU-OSHA 2013).

#### ***1.4.5 Ogroženost na delovnem mestu kot stresor***

Po podatkih Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA 2013) je v porastu tudi nadlegovanje na delovnem mestu (kot nasilje, trpinčenje ali psihično nasilje) in se nanaša na ponavljajoče, neprimerno vedenje, usmerjeno proti zaposlenemu ali skupini zaposlenih, zaposleni postane žrtev nadlegovanja, poniževanja, ogrožanja ali groženj. Nadlegovanje, običajno znotraj organizacije, lahko vključuje tako verbalne in fizične napade kot tudi bolj prefinjene oblike, npr. socialno izolacijo. Osebno dostojanstvo, strokovna usposobljenost, zasebno življenje, telesne značilnosti, rasa, spol ali spolna usmerjenost so lahko predmet

nadlegovanja. To je velik problem v evropskem delovnem mestu, s precejšnjimi stroški tako za delavce in organizacije. Vsakdo v kateri koli organizaciji je lahko žrtev nadlegovanja. Raziskave (EU-OSHA 2013) iz leta 2005 so kazale, da je 5 % delavcev v Evropi žrtev nadlegovanja oz. ustrahovanja. V nekaterih državah EU kar 10–17 % delavcev poroča o tem problemu. Na organizacijski ravni lahko nadlegovanje povzroči več absentizma in fluktuacije ter zmanjšano učinkovitost in produktivnost. Pomembno je zgodnje ukrepanje za preprečevanje nadlegovanja. Najprej je potrebno izvesti oceno tveganja, da se lahko opredelijo ustrezni ukrepi. To lahko vključuje oblikovanje učinkovite preventivne politike, ki zagotavlja upravljanje konfliktov in usposabljanje vodstva, preoblikovanje delovnega okolja ter zagotavljanje podpore žrtvam, če pride do nadlegovanja (npr. svetovanje in odškodnine).

Fizično nasilje je ena izmed najbolj resnih poklicnih nevarnosti. Zajema žalitve, grožnje ali fizično nasilje. V letu 2005 je 4 % delavcev poročalo (EU-OSHA 2013), da so bili v zadnjih dvanajstih mesecih žrtve fizičnega nasilja na delu.

Organizacije morajo pravočasno sprejeti preventivne ukrepe, ki ustrezajo posebnim okoliščinam organizacije in temeljiti oceni tveganja. Prav tako je pomembno, da ima organizacija izdelane postopke ravnanja v primeru kakršnih koli nasilnih dogodkov, vključno z zagotavljanjem psihološke podpore žrtvi (EU-OSHA 2013).

#### ***1.4.6 Posledice stresa na zdravju zaposlenih***

Dolgotrajni stresi se sčasoma pretvorijo v fiziološke bolezenske simptome, ki se največkrat kažejo kot povišan krvni pritisk, povišan utrip, pospešeno dihanje, spremembe na koži, povišane maščobe v krvi. Z neustreznim odnosom do sebe in neuspešnim soočanjem s stresom lahko zbolimo za številnimi boleznimi, ki jih s skupno besedo opredelimo kot »psihosomatske bolezni«. Zanje je značilno, da izvirajo iz duševnih obremenitev, zbolijo pa telo. So torej povsem telesna obolenja, vemo pa, da imajo vzroke v duševnem delovanju, ker na dolgotrajne stresorje reagiramo s psihičnim (zlasti čustvenim) in organskim delovanjem in procesi, ki lahko postopno povzročijo spremembe v delovanju nekaterih organskih sistemov in organov (Kovač Vouk 2010, 133–134). Ta obolenja so:

#### 1) Bolezni srca in ožilja

Stres povzroča nihanja krvnega tlaka, kar kvari koronalne arterije in povečuje nevarnost razpada plakov, žilnih oblog in nastanka strdkov. Povečan utrip in krvni tlak povečata porabo kisika v srčni mišici. Zaradi zoženja okvarjenih koronarnih arterij je dotok krvi v srce zmanjšan, kar vodi v zmanjšano preskrbo srčne mišice s kisikom, presnovo sladkorja in maščob v krvi, kar kvari žile. Zaradi zgoščevanja krvi in strjevanja se poveča nevarnost, da bodo strdki zamašili koronarne atrerije.

#### 2) Bronhialna astma

Glavna značilnost je otežen izdih, ki nastane zaradi zožanja dihalne poti. Dihalne težave odsevajo čustvene procese. Žalost zmanjša globino dihanja, sreča jo poveča. Stres povzroči površinsko nepravilno dihanje.

#### 3) Razjeda želodca ali dvanajstnika

Med hudim, dolgotrajnim ali ponavljajočim stresom se zmanjša varovalna plast želodčne sluzi in se poveča izločanje želodčne kisline, to vodi k nastanku razjede, še posebej pa poruši ravnovesje okužba z bakterijo *Helicobakter pylori* ali jemanje nekaterih zdravil.

#### 4) Bolezni imunskega sistema

Imunski sistem in centralni živčni sistem sta povezana preko delovanja številnih hormonov, transmitterjev in peptidov. Dokazano je, da stres spremeni delovanje imunskega sistema, odvisno od trajanja stresa, spola in starosti. Imunost hitreje oslabi pri starih ljudeh. Oslabitev imunskega sistema zviša dovzetnost za okužbe in tudi rakave bolezni. Pri nekaterih pa stres povzroči spremenjeno delovanje imunskega sistema tako, da reagira na telesu lastne beljakovine in govorimo o t. i. »avtoimunih« bolezni (revmatoidni artritis, lupus erythematosus). Če pa imunski sistem pretirano reagira na tuje antigene, pa se lahko razvijejo alergične bolezni (astma, alergijski sinitis, alergični dermatitis).

#### 5) Kožne bolezni

Ena najbolj znanih kožnih bolezni je luskavica, zaradi stresa se poslabša aknavost, zmanjšana imunost omogoča reaktivacijo herpesa. Reakcije na koži lahko zavzamejo obliko cirkulacijskih sprememb od zardevanja zaradi sramu, bledice zaradi strahu, pojava ekcemov in izpuščajev ali brazgotin.

#### 6) Rakasta obolenja

Znižana imunost kot posledica povečane adrenokortikalne funkcije pod psihosocialnimi stresi pospeši rast rakavih celic.

#### 7) Bolezni mišic in sklepov (bolečine, krči)

S stresom so povezane bolečine v mišicah, predvsem v ramenskem obroču in vratu. Zaradi stresa so mišice bolj zakrčene in se pojavljajo tudi krči.

#### 8) Diabetes tipa 2

Stres je eden od glavnih dejavnikov tveganja za nastanek diabetesa tipa 2.

#### 9) Glavoboli in migrene

Pogosto so glavoboli posledica delovanja stresorjev, stres pa je tudi lahko sprožilec migrene.

Najbolj posredno pa se škodljivi učinki stresa kažejo v obliki zdravju škodljivih praks, kot so »tolažilno uživanje alkohola, kajenje, nezdrava hrana, manj gibanja, kar pa so spet dejavniki tveganja za pojav raznovrstnih bolezni (Malnar 2002). Dokazali so, da strah pred izgubo dela, enako kot dejanska izguba dela, povzroča živčnost, nevroze, glavobole in stres (Doyal 1984 v Malnar 2002).

Ob izjemnih stresnih obremenitvah se lahko pojavijo tudi nekatere s stresom povezane duševne motnje. O akutni stresni motnji govorimo, če je človek izpostavljen nevarnosti, ki bi lahko ogrozila njegovo življenje ali življenje bližnjih (ob naravnih katastrofah, vojnah, žrtve nesreč ali kaznivih dejanj). Duševne težave so pojavijo že med trajanjem nevarnosti ali takoj po njej in poslabšajo človekovo funkcioniranje. Značilna so podoživljanja travmatičnega dogodka v obliki misli ali morastih sanj. Težave trajajo nekaj dni, če pa trajajo več, govorimo o postravmatski motnji, ki pa traja dlje. Najbolj pogosti duševni posledici stresa sta napetost in pretirana tesnoba ali anksioznost.

### **1.4.7 Anksioznost**

Anksioznost je neprijetno stanje vznemirjenosti, napetosti zaradi občutka ogroženosti, zlasti brez jasnega zavedanja vzrokov. Anksioznost je uporabna obramba in je usklajen spoznavni, čustveni, fiziološki in vedenjski odgovor na dejansko ali grozečo nevarnost in pomaga ubežati trenutni nevarnosti ter se izogniti prihodnji (Kovač Vouk 2010, 141).

Med anksioznim odzivom se v telesu odvija že prej opisan odziv bega in boja, ki telo aktivira in ga pripravi na soočenje z grožnjo. Nekaj stresa, ki ga navadno spremlja tudi pozitivna anksioznost, nujno potrebujemo, da smo sploh delovni in ustvarjalni na delovnem mestu. Kadar stres spremlja pretirana anksioznost, ki še dodatno onemogoči posameznika in so prisotni še znaki, kot so depresivno razpoloženje, izbruhi jeze, občutek nemoči in nesposobnost ter skrb za prihodnost, pa govorimo o anksiozni motnji (Kovač Vouk 2010, 158). Ob tej motnji močno upade zadovoljstvo z življenjem in njegova kvaliteta.

Anksioznost ni motnja sama po sebi in je običajna ter uporabna samo tedaj, kadar jo sproži pravi vzrok, ko doseže pravšnjo stopnjo in traja ravno prav dolgo. Nenormalnosti lahko nastanejo na katerikoli stopnji tega procesa.

Vsak četrti človek naj bi trpel za anksiozno motnjo ali se bo v življenju vsaj enkrat srečal z njo. Število ljudi z anksioznimi motnjami že desetletja narašča. Skoraj vsako anksiozno motnjo lahko razumemo kot posledico sovpadanja ustrezne genetske dispozicije s sprožilnim dejavnikom. Poleg genetike na nastanek anksioznih motenj vplivajo predvsem preveč zaščitniška ali kontrolirajoča vzgoja, življenjski dogodki (predvsem grožnje, stopnjujoče se zahteve, izguba samozavesti in travme (Kovač Vouk 2010, 142).

Napačno je istovetenje anksiozne motnje s stresom. Veliko simptomov stresa in anksiozne motnje je sicer enakih:

- kognitivni simptomi – nefunkcionalne misli, težave s koncentracijo, pozornostjo ter spominom;
- čustveni simptomi – strah, razdražljivost, nemoč, otopelost;
- telesni simptomi – razbijanje srca, mišična napetost, slabost, bolečine;
- vedenjski simptomi – poteba po umiku iz situacije, zloraba alkohola, droge ali zdravil.

Vendar pa o anksiozni motnji govorimo, kadar so simptomi anksioznosti pretirani in ne izginejo, tudi ko stresa ni več. Ljudje z anksiozno motnjo doživijo poslabšanje simptomov, kadar se soočajo s stresom (Kovač Vouk 2010, 146).

Za zdravljenje anksioznih motenj niso dovolj le tehnike za obvladovanje stresa, čeprav so pomemben del zdravljenja. Anksiozne motnje so predmet zdravljenja z anksiolitiki (zdravila, ki zmanjšujejo nepetost) ter terapevtske obravnave.

## **1.5 Izgorevanje na delovnem mestu**

### ***1.5.1 Izgorelost***

Izgorelost (angl. burnout) je izkušnja telesne, čustvene in mentalne izčrpanosti, ki nastane zaradi dolgotrajne vpletenosti v čustveno zahtevne situacije v poklicu, lahko pa tudi v partnerstvu, družini ali med prijatelji (Rebolj 2010, 58). Proces izgorevanja poteka v treh stopnjah: izčrpanost, ujetost in adenalna izgorelost. Po podatkih WHO (2013b) sta izgorelost na delovnem mestu in depresija glavni poklicni bolezni 21. stoletja.

Začetnik proučevanja izgorelosti je klinični psiholog Herbert Freudenberger (1974 v Lamovec 1994, 327), ki se je ukvarjal s stresom in odzivi na stres. Odmevno je bilo raziskovanje tega področja Christine Maslach s sodelavci (1982 v Lamovec 1994, 324); izgorelost je opredelila kot specifičen sindrom, ki je posledica daljše izpostavljenosti delovnemu stresu in je značilen predvsem za poklice, za katere je značilno obsežno delo z ljudmi v zahtevnih čustvenih situacijah. Izgorelost se kaže kot čustvena izčrpanost, depersonalizacija in znižana osebna izpolnitev. Kombinacija treh sestavin sindroma vključuje posameznikove čustvene in spoznavne odzive na kronični stres (Maslach 1982 v Lamovec 1994, 324).

Čustveno izčrpanost povzročajo pretirane čustvene zahteve, s katerimi se posameznik sooča pri svojem delu, odraža pa se v občutkih preobremenjenosti in utrujenosti, ki so posledice pogostega stanja visoke vzburjenosti. Depersonalizacija označuje stanje, ko posameznik namesto sprejemanja in pozitivnega spoštovanja do svojih strank (uporabnikov) razvije ciničen in dehumaniziran odnos ter ravna z njimi na neoseben ali omalovažujoč način. Znižana osebna izpolnitev pa se kaže v občutkih neučinkovitosti in neuspešnosti. Posameznik izgublja občutek kompetentnosti, osebne izpolnitve in uspešnosti pri delu. Slednje se

povezuje s pojmom t. i. naučene nemoči. Osebe v situacijah, ko njihovi ponavljajoči se napori ne vodijo do pozitivnih rezultatov, razvijejo znake stresa in depresije in prenehajo s poizkušanjem, ker menijo, da s svojim ravnanjem ne morejo nič več spremeniti.

Večinoma so si raziskovalci enotni v pojmovanju izgorelosti kot posledici kronični izpostavljenosti delovnemu stresu ter da se le-ta pojavi kot posledica pogostih neuspešnih poskusov obvladovanja stresa in postopnega izčrpavanja posameznikovih energetskih virov, kar oboje zmanjšuje možnost uspešne prilagoditve poklicu (Lamovec 1994, 325–326).

Zaradi vse več izgorelosti med zaposlenimi in posledične odsotnosti z dela se v razvitih industrijskih državah s tem sindromom ukvarja vedno več strokovnjakov. Kljub obsežnemu preučevanju sindrom izgorelosti še vedno ni jasno konceptualiziran, prav tako strokovnjaki še vedno ne poznajo v zadostni meri mehanizmov njegovega nastanka in razvoja. Sindrom izgorelosti še vedno ni umeščen v mednarodne diagnostične klasifikacijske sisteme (DSM IV, MKB 10) kot samostojna psihopatološka entiteta, raznolike klinične slike izgorelosti pa zdravniki označujejo z diagnozami, kot so prilagoditvena motnja, izčrpanost zaradi stresa, nevrastenija, depresija, sindrom kronične utrujenosti, fibromialgija (Rebolj 2010, 58). V literaturi se omenja tudi »kolektivni sindrom izgorelosti«, kar pomeni, da lahko izgorevajo tudi skupine, podjetja in organizacije (Rebolj 2010, 59).

### ***1.5.2 Stopnje procesa izgorevanja***

Razvoj izgorelosti je postopen, simptome pa pri posamezniku opazimo na telesnem, čustvenem, kognitivnem in vedenjskem področju. Prva je stopnja izčrpanosti, nadaljuje se kot stopnja ujetosti, tretja pa je stopnja adrenalne izgorelosti (Rebolj 2010, 59–62). Ko se izgorevanje stopnjuje, se bogati in intenzivira tudi spremljajoča simptomatika. Po adrenalnem zlomu se še leto ali dve telesni in čustveni simptomi vračajo ob najmanjši obremenitvi, sčasoma pa se simptomatika umiri in se javlja le še ob stiku z obremenilno situacijo, ki je bila sprožilec adrenalnega zloma.

Raziskovalci izgorevanje opredeljujejo kot reakcijo na kroničen negativni stres (Rebolj 2010). Po podatkih Eurostata (Rebolj 2010, 62) trpi za posledicami stresa od 65 do 70 % prebivalstva. V EU porabijo tudi do 4 % bruto družbenega proizvoda za odpravljanje posledic izgorelosti na delovnem mestu. Na Nizozemskem je bila v zadnjih letih izgorelost

najpogostejša diagnoza v kategoriji psiholoških zdravstvenih težav, ki so razlog za bolniško odsotnost. Na Švedskem so prvi v njihovo različico klasifikacije bolezni (MKB) umestili izgorelost kot samostojno diagnostično entiteto, hudo izgorelih imajo več kot 7 % ljudi. Podobne odstotke hudo izgorelih navajajo za Belgijo, Finsko, na Danskem pa naj bi bilo več kot 10 % močno izgorelih. Študije v Veliki Britaniji so razkrile simptome zgodnje izgorelosti pri več kot polovici zaposlenih in pri 10 % skrajno stopnjo izgorelosti, ki trajno vpliva na delovne zmožnosti prizadetih (Rebolj 2010, 62). Proces izgorevanja je možen na vseh delovnih mestih, ogroženost pa narašča s stopnjo izobrazbe.

Začetne raziskave in velika večina dosedanjih raziskav o izgorevanju je bila doslej vezana na obremenitve in izgorelost na delovnem mestu, vendar so si znanstveniki in klinični psihologi enotnega mnenja, da lahko izgorevajo ljudje zaradi obremenitev na drugih življenjskih področjih. Dokaz za to je, da izgorevajo tudi brezposelni. Na izgorevanje vplivajo lahko tudi neustrezno partnerstvo, družinsko življenje, medosebni odnosi, denarna stiska ipd. Poleg zunanjih obremenitev k nastanku izgorelosti botrujejo osebne poteze in prepričanja posameznika, njegov odnos do sebe ter naučeni načini spoprijemanja s težavami. Odpornejši človek bo ob enakih obremenitvah kvečjemu doživel delovno izčrpanost (angl. wornout), ki z zadostnim počitkom mine, ranljivejši pa bo ob tem že na poti v izgorevanje (angl. burnout).

Izgorevajo enako pogosto moški in ženske, vendar ženske prej poiščejo pomoč. Izgorevajo ljudje vseh starosti, najbolj so ogroženi med 30. in 40. letom starosti. Izgorevanje je bolj značilno za ljudi z naslednjimi osebnostnimi lastnostmi: visoka samokritičnost, perfekcionizem, postavljanje potreb drugih pred svoje (in pritisk, da zadovoljijo pričakovanja drugih kot posledica vzgoje s pogojevano ljubeznijo), pomankljivo samonagrajevanje, odsotnost notranje povratne informacije (Rebolj 2010, 63–65).

Psihiater Klemen Rebolj (2010, 68) opozarja, da je izgorelost na delovnem mestu tudi izrabljana in zlorabljena fraza, o njej pogosto govorijo tisti (posamezniki, celo sindikati), ki ne izgorevajo. Ker še ni objektivnih diagnostičnih orodij, s katerimi bi z gotovostjo prepoznali sindrom izgorevanja, nakateri z lažnim navajanjem izgorelosti pritiskajo na svojega zdravnika in se v bolniškem staležu izogibajo delu. Prepogosto in nekritično omenjanje izgorelosti pa devalvira njen pomen in dela medvedjo uslugo zares preobremenjenim in izgorelim delavcem (Rebolj 2010, 68).



## 1.6 Stres in izgorevanje učiteljev

### 1.6.1 Poklic učitelja, stres in izgorelost učiteljev

V preteklosti je bil učitelj poleg duhovnika, zdravnika, odvetnika, sodnika eden izmed redkih intelektualcev v posameznem kraju. Nekdaj je bil poklic učitelja cenjen, spoštovan in je užival temu primerno avtoriteto. Spremenila so se družbena razmerja, vrednote ter z njimi povezane vrste vzgoje in tudi poklicna razmerja, vloga učitelja pa je že davno prerasla tradicionalni okvir učitelja kot prenašalca znanja.

Učitelj je strokovnjak, ki organizira vzgojno-izobraževalni proces in s svojo splošno izobrazbo, poznavanjem pedagoških, didaktičnih in metodičnih osnov v skupnem delu z učenci uresničuje cilje in naloge vzgoje in izobraževanja (Strugar v Slivar 2009). Sodobni učitelj je postal razvijalec oz. spodbujevalec vseživljenjskega učenja in mora upoštevati vse pedagoške, organizacijske in tehnološke spremembe (Greenglass in Burke 1994 v Slivar 2009).

Naraščanje pomembnosti znanja in veščin, inovativnosti in raziskovanja pri ekonomski rasti in razvoju, nastajanje informacijske družbe, potreba po vseživljenjskem učenju, nenehno povečevanje izobrazbenih standardov in zagotavljanje splošnega dostopa do poklicne kvalifikacije, certifikatov ali diplome se vedno bolj odraža v povečanem socialnem pritisku na izobraževalni sistem in s tem na učitelje. Ti pritiski se odražajo kot poklicni stres pri učiteljih, med njimi vedno bolj narašča in ogroža njihovo zdravje.

Poklic učitelja sodi v sam vrh stresnih poklicev, poleg zdravnikov, menedžerjev, medicinskih sester. Temu dodatno botrujejo še nenehne kulikularne spremembe in s tem povezane zahteve po novih didaktičnih pristopih, naraščanje preobremenjenosti z delom, naraščanje nasilja nad učitelji, vedno večji pritiski staršev in uvajanje novih komunikacijskih tehnologij. V zadnjem času pa učitelji trpijo tudi posredne učinke gospodarske krize, ko vlade nekaterih evropskih držav zaradi varčevalnih ukrepov v javnem sektorju korenito posegajo v delovne pogoje učiteljev.

Stres pri učiteljih je problem, vreden obravnave, saj povzroča težave na področju posameznikovega duševnega in telesnega zdravja na eni strani ter zmanjšani učinkovitosti

izvajanja vzgojno-izobraževalnega dela na drugi strani. V šolah se to odraža tudi kot več odsotnosti z dela, slabše je zadovoljstvo z delom, slabše je delo v razredu.

Učiteljski poklic je bil v angleški raziskavi iz leta 2005 (Johnson in drugi v Slivar 2009) med 26 različnimi poklici prepoznan kot zelo stresen poklic, saj je na razvrstilni lestvici poklicev zasedel drugo mesto glede slabega telesnega in slabega psihičnega počutja ter šesto mesto glede delovnega nezadovoljstva. Že več kot deset let neprekinjeno narašča število raziskav zaposlitvenega stresa med učitelji, kar kaže na pomembnost tega pojava na področju šolstva (Slivar 2009).

Cooper, Dewe in O'Driscoll (2001 v Slivar 2009, 21) so identificirali stresogene dejavnike na delovnem mestu učitelja in jih razvrstili v šest glavnih dejavnikov:

- 1) intrinzični dejavniki poklica (povezani z izvajanjem delovnih nalog znotraj poklica, delovnimi pogoji in delovnim urnikom);
- 2) vloge posameznika v organizaciji (so pogosto nejasne in v medsebojnem konfliktu);
- 3) medsebojni odnosi pri delu (z nadrejenimi, sodelavci, podrejenimi in posebej še z učenci, kjer je veliko neprimerne vedenja, in njihovimi preveč zaščitniški starši);
- 4) razvoj kariere (možnost izgube zaposlitve, onemogočanje napredovanj, onemogočanje doseganja ciljev ali uresničevanja ambicij, ocenjevanje uspešnosti pri delu ...);
- 5) organizacijski dejavniki (organizacijska kultura in organizacijska klima v šoli, pomembni so predvsem nezmožnost participacije pri odločanju, neustrezna raven formalizacije delovnih procesov in neustrezna komunikacija med zaposlenimi v organizaciji);
- 6) povezava med delom in zasebnim življenjem (konflikt med vlogami na delovnem mestu in doma).

Nedvomno so učitelji med poklici, pri katerih poročajo o najvišji ravni z delom povezanega stresa. Povečevanje delovnih obremenitev za učitelje, preobremenitev z vlogami, povečevanje števila učencev v razredu in naraščanje nesprejemljivih načinov obnašanja učencev so nekateri trendi, ki v več evropskih državah vodijo k dvigu s stresom povezanih bolezni.

Stres pri učiteljih je problem, vreden obravnave, saj povzroča težave na področju posameznikovega duševnega in telesnega zdravja na eni strani ter zmanjšani učinkovitosti

izvajanja vzgojno-izobraževalnega dela na drugi strani. V šolah se to odraža tudi kot več odsotnosti z dela. Slabše je zadovoljstvo z delom, slabše je delo v razredu.

Če strnemo, posledice stresa tudi pri učiteljih lahko razvrstimo na dve ravni (Slivar 2009):

- 1) Na ravni posameznika različne manifestacije stresa lahko grupiramo v tri skupine:
  - vedenjske posledice (npr. manjša angažiranost pri delu, manjša učinkovitost, nezadovoljstvo z delom, manjša potrpežljivost, slabša koncentracija);
  - čustveni pokazatelji stresa (npr. spremenjene navade pitja in prehranjevanja, zloraba drog in zdravil, izgorelost, depresivnost, anksioznost, motnje spanja, spolne motnje);
  - zdravstvene težave (npr. vse vrste psihosomatskih težav in obolenj).
- 2) Na ravni organizacije pa so posledice:
  - neposredne (visoka fluktuacija, absentizem ( in suplenca), zamujanje, manj kakovostno delo, večje število pritožb staršev in učencev),
  - posredne (nizka delovna morala, nizka motivacija, slaba komunikacija med zaposlenimi, nezaupanje in nespoštovanje med sodelavci, višja stopnja nasilja, sovraštvo in težnja po zapustitvi poklica).

### **1.6.2 Mediatorji stresa pri učiteljih**

V vlogi mediatorjev stresa učiteljev nastopajo različni dejavniki. Prvi tak dejavnik je spol. Raziskave (Chaplain 2008) stresa kažejo, da je za učiteljice značilen višji doživljani stres. Poleg tega učiteljice določene stresorje doživljajo bolj negativno kot njihovi moški kolegi (Antoniou in drugi 2006 v Slivar 2009). Naslednji tak dejavnik je delovni staž učiteljev, in sicer neizkušeni učitelji v primerjavi s svojimi izkušenimi sodelavci doživljajo višjo stopnjo stresa (Yagil 1998 v Depolli Steiner 2011).

Višji stres doživljajo srednješolski učitelji (Jepson in Forrest 2006 v Depolli Steiner 2011; Slivar 2009). Pomembno skupino mediatorskih dejavnikov predstavljajo osebne lastnosti, in sicer so z doživljanjem višjega stresa povezani psihoticizem, nevroticizem in introvertnost (Fontana in Abouserie 1993 v Depolli Steiner 2011). Višji stres je povezan tudi s slabo socialno oporo na delovnem mestu (Depolli Steiner 2011).

Učiteljski sindikati (ETUCE, UNICE/UEAMPE in CEEP) so 8. oktobra 2004 pristopili k Dogovoru o poklicnem stresu in poudarili, da je stres na delovnem mestu oz. poklicni stres identificiran na mednarodni, evropski in nacionalni ravni (Slivar 2009).

### **1.7 Stres in izgorevanje slovenskih učiteljev**

Sindikata vzgije in izobraževanja (v nadaljevanju SVIZ) je v sodelovanju z dr. Brankom Slivarjem (2009) izpeljal raziskavo o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih. Spodbuda za to je bilo sodelovanje SVIZ-a v mednarodnem projektu učiteljskih sindikatov pod vodstvom ETUCE-ja (European Trade Union Committee for Education), katerega član je tudi naš sindikat. Združenje evropskih učiteljskih sindikatov ETUCE je leta 2007 izpeljalo projekt z naslovom »Zboljševanje poznavanja z delom povezanega stresa v učiteljskem poklicu ter pomoč ETUCE-jevim članicam pri implementaciji Okvirnega sporazuma o stresu v zvezi z delom«.

Dr. Branko Slivar je v svoji raziskavi, izvedeni spomladi 2008 (Slivar 2009), ugotovil, da večina naših osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev svoj poklic doživlja kot močno stresen. Tretjina naših učiteljev ocenjuje, da so pod izjemno močnim stresom in le 15 % jih doživlja poklic kot zmerno stresen, za dobrega pol odstotka učiteljev pa poklic sploh ni stresen. V tem pogledu so ugotovitve njegove študije povsem primerljive z drugimi mednarodnimi študijami, predvsem v evropskih državah.

Študije stresa so pokazale, da obstaja tesna povezava med vzroki nezadovoljstva z delom in vzroki stresa (Kyriacou in Sutcliffe 1977 v Slivar 2009).

Učitelji, ki izražajo višjo stopnjo ocene stresnosti pri sebi, so v slabšem psihičnem položaju, je v raziskavi potrdil dr. Slivar, ko je med spremenljivkama potrdil zmerno korelacijo (0,40). Dr. Slivar je dobljene rezultate psihičnega počutja primerjal z raziskavo na nemškem vzorcu (Bauer 2007 v Slivar 2009) in ugotovil, da se slovenski srednješolski učitelji počutijo slabše od nemških.

Slivarjeva raziskava je pokazala bolj zaskrbljujoče stanje pri naših učiteljih v srednjih šolah, saj so slednji svojo stresnost ocenili višje od njihovih kolegov v osnovni šoli. Tudi posledice poklicnega stresa, ki se kažejo v stopnji izgorelosti, so na dveh od treh dimenzijah (čustvena

izčrpanost in depersonalizacija) pomembno višje pri srednješolskih učiteljih. Učitelji v srednjih šolah se za razliko od osnovnošolskih ocenjujejo kot manj učinkovite. Pomembne razlike so tudi v težnji po zapustitvi učiteljskega poklica (ki je pomembno povezana s stresom učitelja): več srednješolskih učiteljev izraža občasno ali pogosto namero o zapustitvi poklica. Srednješolski učitelji pa so tudi manj zadovoljni z delom. Na prav vseh preučevanih dimenzijah zadovoljstva pri delu so imeli pomembno nižje mere zadovoljstva. Tako slabše ocenjujejo zadovoljstvo s komunikacijo na delovnem mestu, z naravo dela, s sodelavci, s pravili in postopki, z naključnimi priznanji, z ugodnostmi ob plači, z nadrejenimi, z možnostmi napredovanja in s plačilom za delo ter tudi splošno zadovoljstvo z delom je nižje. Študije stresa so pokazale, da obstaja tesna povezava med vzroki nezadovoljstva z delom in vzroki stresa (Kyriacou in Sutcliffe 1977 v Slivar 2009).

Že leta 2003 je Irena Demšar (2003, 71) v okviru svoje magistrske naloge ugotovila, da je med osnovnošolskimi in srednješolskimi učitelji v Sloveniji 63,5 % z nizko izgorelostjo, 26,6 % z zmerno izgorelostjo in 9,7% z visoko izgorelostjo. Katja Depolli Steiner (2010, 127) je v letu 2005 opravila raziskavo o izgorelosti med učitelji in dobila podobne podatke, in sicer je na njenem vzorcu 63 % učiteljev kazalo nizko, 33 % zmerno in 4 % visoko izgorelost. Raziskava Slivarja (2009, 68) pa je razkrila, da 60 % učiteljev doživlja nizko izgorelost, 30 % zmerno in 10 % visoko.

Depolli Steinerjeva (2011) je s posnetkom stanja v šolskem letu 2004/05 ugotovila, da je naš šolski sistem sam po sebi med najpomembnejšimi viri stresa med slovenskimi učitelji. Zanimivo pa je Slivar (2009) v svoji raziskavi odkril, da so bili učitelji, posebej srednješolski, že leta 2008 (torej pred pojavom recesije in posledičnih varčevalnih ukrepov) na delu nezadovoljni s tistimi dejavniki, ki so povezani s plačilom za delo, kjer ni šlo le za višino plače, ampak tudi na nezadovoljstvo z redkimi in časovno predolgimi obdobji povišanj, občutkom podcenjenosti ipd.

## **1.8 Poslabšanje pogojev dela v šolstvu zaradi gospodarske krize**

Ana Kralj in Tanja Rener (2010) sta že leta 2010 opozarjali na neustrezne pogoje zaposlovanja v šolstvu (predvsem enormno število pogodb za določen čas) in opozorili tudi na izgubljanje ugleda učiteljskega poklica.

Študija Evropske komisije o vplivih krize na proračune za izobraževanje je pokazala, da so se v 8 od 25 držav članic, ocenjenih v študiji, naložbe v izobraževanje od leta 2010 zmanjšale. Slovenija je v obdobju 2010–2011 proračun za izobraževanje povečala, v obdobju 2011–2012 pa zmanjšala (CNVOS 2013).

Pri evropskem informacijskem omrežju za izmenjavo podatkov o izobraževanju Eurydice, ki deluje pod okriljem Evropske komisije, so pripravili poročilo o učiteljskem poklicu v Evropi (Eurydice 2015). V splošnem velja, da imajo v državah, v katerih so relativno nizke osnovne plače na primarni ravni (OŠ), najnižje z zakonom določene plače tudi na sekundarni ravni (SŠ, višje šole). Dodatki k osnovni plači lahko precej povečajo učiteljeve dohodke. V evropskih državah je dodatek k učiteljevi plači najpogosteje povezan z opravljanjem dodatnih nalog, kot sta pomoč pri vodenju in upravljanju šole ali delo prek polnega delovnega časa. Le v polovici preučevanih držav lahko dobijo učitelji dodatek za uspešnost pri pedagoškem delu ali za dobre rezultate učencev. V Evropi je najvišja bruto plača izkušenega učitelja na splošno dvakrat višja kot najnižja plača začetnika. Vendar pa v nekaterih državah učitelji kar 30 let čakajo na najvišjo plačo (Eurydice 2013b)

### ***1.8.1 Spremembe v načinu financiranja srednjih šol v Sloveniji***

Ministrstvo za izobraževanje, znanost kulturo in šport je v letu 2012 pripravilo Pravilnik o metodologiji financiranja izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva (U. l. RS št. 107/2012), veljati pa je začel z letom 2013. V skladu z omenjenim pravilnikom so vse srednje šole - poleg srednjih poklicnih in strokovnih šol tudi gimnazije - in dijaški domovi prešli na nov model financiranja po dijaku, znan pod okrajšavo »MOFAS«, medtem ko je prejšnji model upošteval predvsem število oddelkov. SVIZ je pravilnik, ki vsebuje letni obseg sredstev za programe in izračune, kako priti do cene na dijaka za posamezni program, ocenil negativno in v celoti zavrnil, saj izračuni po posameznih postavkah niso bili postavljeni skladno z resnimi analizami, prav tako pa pravilnik postavlja določene normative za financiranje tudi pri tehničnem osebju, kar poraja skrb, da bi ti normativi, ki so višji od zdajšnjih, postali tudi normativi za zaposlovanje. Po zakonu normative in standarde oziroma metodologijo za določanje obsega sredstev na udeleženca izobraževanja določi minister, ki mora pridobiti tudi mnenje pristojnega strokovnega sveta in reprezentativnih sindikatov na področju šolstva, nikjer pa ni določeno, da bi se ta morala upoštevati. S pravilnikom se poleg metodologije financiranja, načina določitve cene na dijaka

in postopka določitve letnega obsega sredstev za zavod, programe, vodstvena delovna mesta in razvojna sredstva določa tudi vrednost posameznega vzgojno-izobraževalnega programa. (SVIZ 2013). S takšnim načinom financiranja so mnoge šole pahnili v stisko, saj težko zberejo dovolj sredstev da pokrijejo plače in vse ostale stroške. Tako je »plačilo na dijaka« nevidno poseglo v odločitve o tem, koliko bo osipa na posamezni šoli. Ker je vsak dijak pomemben vir denarja, se kriteriji glede izključitve (ob izostajanju, kršitvah šolskega reda) dijakov in uspešnosti (osip ali prehajanje v višje letnike) rahljajo, po moji oceni pa je ob tem kolateralna še upadanje avtoritete učiteljev.

### ***1.8.2 Slabšanje delovnih pogojev in posegi v plače učiteljev***

Plača je tudi sama po sebi lahko vir nezadovoljstva na delovnem mestu, če je plačilo prenizko in je tako tudi vir stresa. V nadaljevanju povzemam kronologijo plačnih reform, s katerimi so posegali v plače učiteljev.

Učitelji so bili nezadovoljni s plačami že pred pojavom gospodarske krize pri nas. V obdobju od 2002 do 2007 (torej v času gospodarske rasti) je rast plač v javnem sektorju zaostala za rastjo plač v zasebnem sektorju za 13,6 odstotnih točk (MJU 2015). Do konca julija 2008 so bili sprejeti vsi potrebni podzakonski predpisi za implementacijo novega plačnega sistema v javnem sektorju. V Kolektivni pogodbi za javni sektor (KPJS) je bila določena dinamika poplačil nesorazmerij v osnovnih plačah (MJU 2015).

Leta 2009 je SVIZ pozival na demonstracije zaradi nove plačne reforme, ki je v letu 2008 razvrednotila delo v izobraževanju in v znanosti. Država je takrat na eni strani kovala strateške opredelitve Slovenije, da bo uspešno prihodnost in splošno blaginjo gradila na kakovostnem, javnem izobraževalnem sistemu in povečanem vlaganju v raziskovanje, na drugi strani pa razvrednotila delo zaposlenih v izobraževanju in raziskovalni dejavnosti (SVIZ 2009). Z novo Kolektivno pogodbo v javnem sektorju (KPJS) je namreč vlada v letu 2008 ukinila številne dodatke pri plačah javnim uslužbencem.

Na prelomu iz 2008 v 2009 nastopi gospodarska kriza, zaradi katere je prišlo do krčenja javnofinančnih odhodkov tudi na področju plač v javnem sektorju. Podpisanih je več dogovorov s sindikati, katerih namen je varčevanje. S sindikati je bil spomladi 2009 podpisan dogovor, ki je bil del varčevalnega programa vlade in je odpravil izplačilo redne delovne

uspešnosti, zmanjšal izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela, dogovorjena pa je bila tudi odprava anomalij, ki so bile ugotovljene na področju uvrstitve nekaterih delovnih mest plačne skupine J, napredovanj ter delovne uspešnosti. Poplačilo odprave tretje in četrte četrtine plačnih nesorazmerij je bila premaknjena iz 1. 10. 2009 in 1. 3. 2010 na 1. 10. 2010 in 1. 10. 2011. Na omenjeni podlagi so socialni partnerji podpisali aneks h KPJS, s katerim je prestavljeno izplačilo tretje in četrte četrtine plačnih nesorazmerij na obdobje, ko bo gospodarska rast preseгла 2,5 %. Septembra 2010 je bila stavka zaposlenih v javnem sektorju. Stavkovnih zahtev je bilo šest, usmerjene pa so bile v vračilo dolga države, obrambo socialnega dialoga ter preprečitev poseganja države v kolektivno pogodbo. Stavka se je 13.10.2010 končala in podpisan je bil Sporazum o reševanju stavkovnih zahtev (MJU 2015).

SVIZ se je v letu 2011 z Ministrstvom za šolstvo in šport (MŠŠ) pogajal o zvišanju dodatka za opravljanje razredništva, kjer so se sprva uskladili o predlogu, vendar sta pozneje v medresorskem usklajevanju Ministrstvo za finance in Ministrstvo za javno upravo zaradi finančnih posledic uvedbe normativnega dodatka za razredništvo zavrnili podpis soglasja k spremembam (SVIZ 2011). V zadnjih letih se je v organizaciji SVIZA odvilo nekaj stavk učiteljev, kjer so učitelji opozarjali na nezadovoljstvo z vladnimi ukrepi. Stavka je bila aprila 2012, naslednja pa je bila januarja 2013, ko je stavkalo okoli 100.000 zaposlenih v javnem sektorju, kar je največja stavka v času samostojne Slovenije.

V Državnem zboru RS je bil konec leta 2011 sprejet Zakon o dodatnih interventnih ukrepih za leto 2012 (ZDIU12), s katerim so se začasno omejili prejemki in plače javnih uslužbencev (SVIZ 2012a). ZDIU posega tudi na področje plač v javnem sektorju. Junija stopi v veljavo Zakon za uravnoteženje javnih financ ZUJF, ki dokončno odpravi plačna nesorazmerja (izdatek za državo je ocenjen na cca 58 mio evr) ter uvede številne interventne ukrepe, katerih učinek za leto 2012 je ocenjen na 134 mio evr, za 2013 pa 161 mio evr. Z ZUJF sta odpravljeni tretja in četrta četrtina nesorazmerij v plačah, obenem je takrat določeno prvo znižanje plačne lestvice za 8 %. Kot je navedeno v uvodu ZUJF, se z njim spreminja kar 39 različnih zakonov. Ker je zaradi varčevanja vlada ukinila regres, je država 2013 zaradi izgubljenega kolektivnega spora izplačala javnim uslužbencem razliko do polnega regresa za 2012 (izplačilo regresa je za leto 2012 določil ZUJF) (MJU 2015).



Maja 2013 so vlada in sindikati javnega sektorja sprejeli dogovor za selektivno znižanje plač od 0 do 4,5 %, pri čemer za leti 2013 in 2014 niso predvideni nikakršni dodatni posegi v plače v javnem sektorju. Znova so potrdili tudi dogovorjen 1 % znižanja števila zaposlenih v javnem sektorju na letni osnovi. Z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja je vlada podpisala Dogovor o dodatnih ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju (MJU 2015).

Interventni ukrepi (poleg znižanja plač) so (povzeto po ZUJF (Ur. l. RS št. 40/2012), ZSPJS-R (Ur. l. RS št. 46/2013): Dogovor o dodatnih ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za uravnoteženje javnih financ (Ur. l. RS št. 46/2013); Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Ur. l. RS št. 46/2013; Aneks h Kolektivni pogodbi za javni sektor (Ur. l. RS št. 46/2013); Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS (Ur. l. RS št. 46/2013)):

- nižanje mase plač zaposlenih v javnem sektorju za 1 % letno na ravni organizacije;
- začasno odvzeli pravico do izplačila redne delovne uspešnosti;
- zmanjšali so se zneski jubilejnih nagrad;
- znižanje regresa za letni dopust;
- posegi v izplačilo regresa za prehrano in povračilo stroškov prevoza na delo in z dela;
- znižale se se dnevnice za službena potovanja;
- osnovne plače se ne usklajujejo z rastjo življenjskih stroškov v letu 2013, 2014;
- na polovico so se zmanjšali dodatki za specializacijo, magisterij ter doktorat;
- zamrznili so napredovanja (pravico do napredovanja so začasno ukinili že v letu 2012, v letu 2013 in 2014 ni bilo možno napredovati, leto 2014 se niti ne šteje v napredovalno obdobje in v tem letu ni ne napredovanj v plačilne razrede niti napredovanj v strokovne nazive; učiteljem, ki so napredovali v naziv v letih 2011 in 2012 in v plačne razrede v letu 2012, se je pravica do višje plače iz naslova napredovanja priznala šele s 1. 4. 2014;
- ukinili so povečan dodatek za delovno dobo nad 25 let delovne dobe za ženske;
- zmanjšale so se odpravnine ob upokojitvi;
- zmanjšale so se premije kolektivnega pokojninskega zavarovanja;
- nadomestilo za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela, ki gre na breme delodajalca, se je z 90 % zmanjšalo na 80 %.

Zgoraj naštetih posegi v delovne pogoje oz. plače učiteljev naj bi trajali do 31. 12. 2014, a je Zakon o izvrševanju proračuna za leto 2014/2015 (ZIPRS1415 U. l. 101/2013) podaljšal veljavo posegov v napredovanje in prejemke učiteljev do konca leta 2015.

Konec leta 2014 je vlada pripravljala nove ukrepe za zmanjšanje obsega sredstev za plače in druge stroške dela v letu 2015, kjer so za znižanje masa za stroške dela za 3 % predvideli: ukinitvev dodatka za stalnost, ukinitvev dodatka za specializacijo, magisterij ali doktorat, znižanje dodatka za delovno dobo, znižanje dodatka za delo v nedeljo in za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, dodatno zmanjševanje števila javnih uslužbencev v obdobju januar 2015 do januar 2016; pa so jih v pogajanjih s sindikati javnega sektorja umaknili.

Učitelji v letu 2015 napredujejo v plačne razrede, vendar pravico do plače iz naslova napredovanja pridobijo s 1. 12. 2015, pri napredovanju v plačilne razrede v letu 2016 pa si pridobijo pravico do plače iz naslova napredovanja šele s 1. 12. 2016 (MJU 2015). Učitelji v letu 2015 sicer lahko napredujejo v strokovne nazive, vendar pravico do plače iz naslova napredovanja pridobijo s 1. 12. 2015, nadalje pa tisti, ki v letu 2016 napredujejo v nazive, si pridobijo pravico do plače iz naslova napredovanja s 1. 12. 2016. Pomembna okoliščina pa je tudi realnost, da učitelji, ki so vloge za napredovanje v nazive oddali v začetku leta 2015 (zaradi navala ob ponovni sprostitvi napredovanj) po pol leta še vedno čakajo na odločbe o napredovanju.

Vzdušje v zbornicah se je v zadnjih petih letih močno spremenilo. Pogoste teme pogovorov med učitelji so namreč nove napovedi varčevanja, rezi v plače, negotovost glede povečevanja normativov in delovne obveznosti. Učitelji so nezadovoljni zaradi neizplačila dodatnih del in nenagrajevanja delovne uspešnosti, pa tudi zamrznitvi napredovanja in slabših možnosti strokovnega spopolnjevanja. Negotovost je prisotna tudi glede razvoja šolstva pri nas in morebitne privatizacije šolstva.

Poleg stresa na samem delovnem mestu, pa je na drugi strani hudo obremenilni stresor učiteljev v Sloveniji tudi negotovost zaposlitve. Kvantitativna negotovost je prisotna, ker so generacije otrok manjšestvilne oz. varirajo, pred leti so se ukinjali nekateri srednješolski poklicni programi zaradi nezanimanja mladih za poklice, v zadnjih letih pa se predvsem gimnazije ubadajo z zapiranjem oddelkov. Zaradi varčevanja so nenehne grožnje vlade o

višanju normativov v šolstvu in posledičnem odpuščanju, vladna direktiva je omejevanje zaposlovanja in tudi zmanjševanje zaposlenih v javnem sektorju za 1% letno.

Negotovost zaposlitve pa je tudi kvalitativna, slabšajo se delovni pogoji, nižajo se plače, omejuje se napredovanje in izplačilo dodatkov ter delovne uspešnosti. Zmanjkuje denarja za izobraževanja. Zaposleni v šolstvu pa so negotovi tudi zaradi možnosti razvoja šolstva v smeri privatizacije in sprememb ob ustanavljanju zasebnega šolstva. Ljudje pa v osnovi ne maramo sprememb oz. se jih bojimo, ob negotovosti pa smo na splošno bolj anksozni.

Na tem mestu se pojavi vprašanje o stanju izgorelosti učiteljev v letu 2015, ko učitelji poleg stresnosti poklica samega trpijo učinke dodatnih stresorjev, ki izvirajo iz pogojev dela; manjše zadovoljstvo z delom, kvalitativna negotovost zaposlitve, neprijetni učinki varčevalnih ukrepov in nižanje plač ob povečevanju delovnih obveznosti na drugi strani. Poleg tega učitelji opažajo upad ugleda učiteljskega poklica, upadanje avtoritete in stopnjevanje pritiskov otrok, staršev nenazadnje tudi vodstva.

## **2 PROBLEM NALOGE IN HIPOTEZE**

Preveriti želim zadovoljstvo z delom in preučiti spremembe delovnih pogojev v zadnjih letih kot izvore stresa, ki se glede na temeljne vire povezujejo z delovnimi pogoji. Zanimajo me ocene zadovoljstva z delovnimi pogoji srednješolskih učiteljev (v nadaljevanju učiteljev) v primerjavi s pridobljenimi povprečnimi vrednostmi za Slovenijo iz 5. evropske raziskave o delovnih razmerah (Eurofound 2010b). Rezultate svojega vprašalnika bom primerjala tudi s podatki raziskav stresa med slovenskimi srednješolskimi učitelji Slivarja (2009) in Depolli Steinerjeve (2010), ki so bile opravljene pred pojavom učinkov gospodarske krize na delovne pogoje.

Temeljni cilji moje raziskave so:

- 1) preveriti delovne pogoje srednješolskih učiteljev v času gospodarske krize;
- 2) preučiti zadovoljstvo z zaposlitvijo in s posameznimi vidiki zadovoljstva z delom;
- 3) preučiti potencialne stresorje učiteljev, ki izhajajo iz delovnih pogojev;
- 4) primerjati razširjenost stresa in izgorelosti v primerjavi s podatki drugih študij pred recesijo;

- 5) ugotoviti stres in izgorevanje učiteljev v povezavi s pogoji dela v šolstvu;
- 6) identificirati posledice delovanja stresa in izgorevanja na zdravju in počutju učiteljev;
- 7) preveriti povezanost neugodnih delovnih pogojev in psihosocialnih tveganj s psihičnimi in zdravstvenimi tveganji pri učiteljih;
- 8) na podlagi raziskovalnih ugotovitev poiskati priporočila za sistemsko reševanje te problematike na nivoju šol ter na drugem nivoju tudi navodila učiteljem za prewencijo pred stresom.

V svoji nalogi preverjam naslednje hipoteze:

**TEZA 1: Delovni pogoji v šolstvu so se po letu 2009 poslabšali.**

H1: Delovna obremenitev učiteljev se je povečala.

H2: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji je manjše.

H3: Delovni pogoji učiteljem predstavljajo vir stresa.

H4: Prisotna je negotovost zaposlitve.

Po letu 2009 so se namreč v Sloveniji začeli kazati učinki gospodarske krize in posledično vladni interventni ukrepi, obenem pa podatke Slivarjeve raziskave (2009) uporabljam kot referenčne za opazovanje sprememb v delovnih pogojih učiteljev.

Glede na pretekle raziskave, ki so že identificirale učiteljski poklic kot enega najbolj stresnih, se sprašujem, ali so trenutne razmere na trgu delovne sile in varčevalni ukrepi še poglobili stres in izgorevanje učiteljev na delovnem mestu.

**TEZA 2: Učitelji doživljajo stres in na delovnem mestu izgorevajo.**

H5: Stres na delovnem mestu se po letu 2009 stopnjuje.

H6: Izgorevanje učiteljev se po letu 2009 stopnjuje.

H7: Obstaja povezava med doživljanjem stresa in izgorelostjo učiteljev.

H8: Med učitelji sta prisotna absentizem in prezentizem.

Zanima me, kako se različni vidiki zdravja in izgorevanje povezujejo s poslabšanimi delovnimi pogoji. Predvidevam, da je višja stopnja doživljanja stresa pri učiteljih pozitivno povezana z izgorelostjo, glede na to, da je izgorelost koncipirana kot posledica delovanja

stresorjev. Pri učiteljih, ki delovne pogoje ocenjujejo kot slabše oz. so nezadovoljni na delu, pričakujem večje mere stresa in višjo stopnjo izgorevanja.

### **TEZA 3: Neugodni delovni pogoji in psihosocialna tveganja se povezujejo s psihičnimi in zdravstvenimi tveganji pri učiteljih.**

H9: Doživljanje stresa na delovnem mestu se povezuje z zaznavanjem slabših delovnih pogojev in slabšim zdravjem zaposlenih.

H10: Učitelji pod stresom slabše ocenjujejo delovne pogoje in imajo več težav z zdravjem.

## **3 METODOLOGIJA**

### **3.1 Udeleženci raziskave in postopek zbiranja podatkov**

Odločila sem se za izvedbo lastne kvantitativne raziskave. V raziskavo sem vključila aktivne srednješolske učitelje na vseh treh nivojih srednješolskega izobraževanja (poklicni, srednješolski strokovni in tehniški ter gimnazijski).

K sodelovanju v raziskavi sem konec leta 2014 povabila ravnatelje različnih srednjih šol po Sloveniji: Gimnazija Koper, Gimnazija Idrija, Srednja šola za gostinstvo in turizem Ljubljana, Srednješolski center Grm Novo mesto, Srednješolski center tehničnih strok Ljubljana, Srednja šola za farmacijo, kozmetiko in zdravstvo Ljubljana, Biotehniški center Naklo, Srednja vzgojiteljska šola in gimnazija Ljubljana, Srednja frizerska šola Ljubljana, Šolski center Lava Celje, Šolski center Škofja Loka, Šolski center Slovenj Gradec, Gimnazija Tolmin, Srednja šola Veno Pilon Ajdovščina, Srednja šola Izola, Srednja trgovska šola Ljubljana.

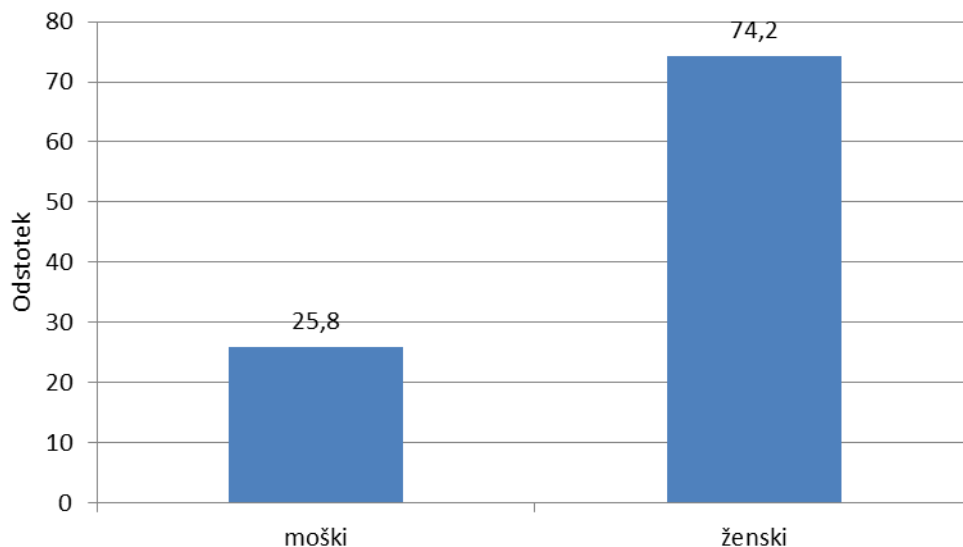
Nadalje sem ravnateljem poslala elektronsko pošto, ki je vsebovala mojo predstavitev, opis namena raziskave in motivacijski nagovor ter URL povezavo na spletno anketo v okolju 1ka spletne ankete. Po tednu dni sem ravnateljem ponovno poslala elektronsko pošto, ki je vsebovala zahvalo sodelujočim oz. opomnik z URL povezavo za sodelovanje tistih, ki morda še niso utegnili izpolniti ankete. Zbiranje rezultatov je bilo zaključeno v začetku leta 2015.

Na povezavo v spletno anketo (v okolju 1ka) je kliknilo 375 učiteljev. V analizi sem sprva uporabila podatke, zbrane na 246 respondentih (66 % odziva), a ker niso vsi respondenti odgovorili na vsa vprašanja, sem se kasneje omejila na rezultate 209 respondentov (56 %

odziva), ki pa so spletno anketo izpolnili v celoti. Ker je bila spletna anketa opredeljena kot dolga, je delež respondentov, ki so v celoti odgovorili na vsa vprašanja, pričakovan. Udeleženci so za izpolnjevanje ankete v povprečju porabili 12 minut.

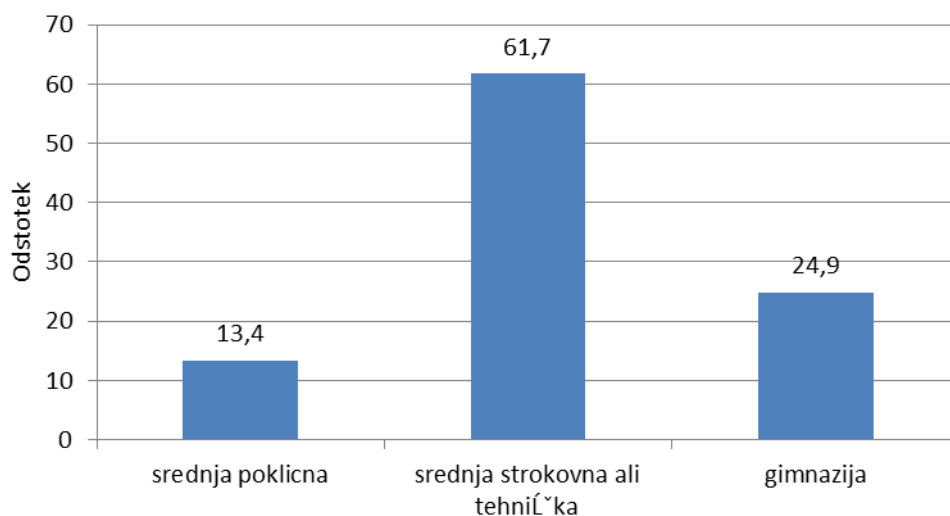
### 3.2 Značilnosti vzorca učiteljev

Slika 3.1: Struktura respondentov po spolu



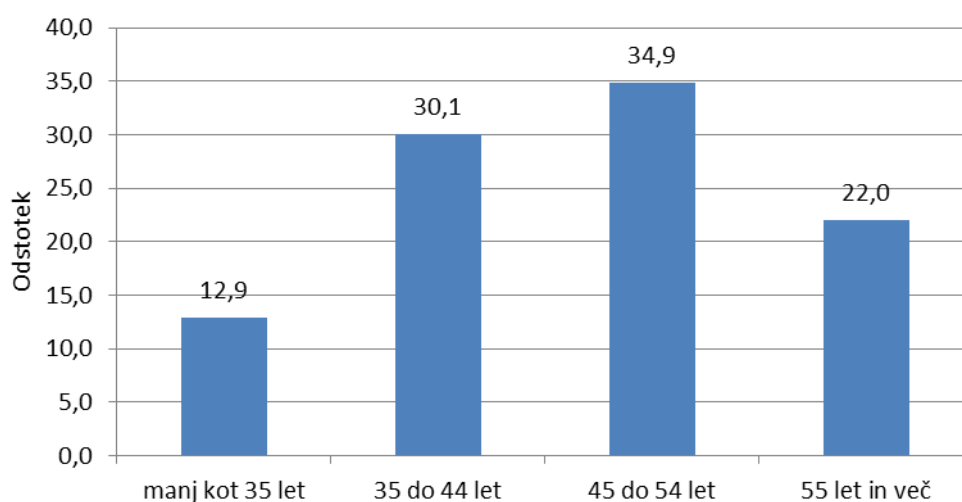
S Slike 3.1 je razvidno, da je bila večina anketiranih ženskega spola (74 %), kar je v skladu s pričakovanji glede na to, da učiteljski poklic spada med t. i. feminizirane poklice. Ob primerjavi s podatki s študijama Slivarja (2009) in Depolli Steinerjeve (2010), kjer je bil delež moških med 15 in 16 %, ugotavljam, da je delež moških v moji raziskavi višji. Višji delež lahko pripišem dejstvu, da je bila populacija srednješolskih učiteljev, kjer je delež moških pomembno višji. Tudi Slivar (2009) je imel znotraj srednješolske populacije delež moških učiteljev 29 %.

Slika 3.2: Struktura respondentov glede na vrsto šole oz. program, v katerem pretežno poučujejo



Na Sliki 3.2 razberemo, da 62 % respondentov prihaja s srednjih strokovnih in tehniških programov, 25 % jih je iz gimnazij in 13 % s srednjih poklicnih šol.

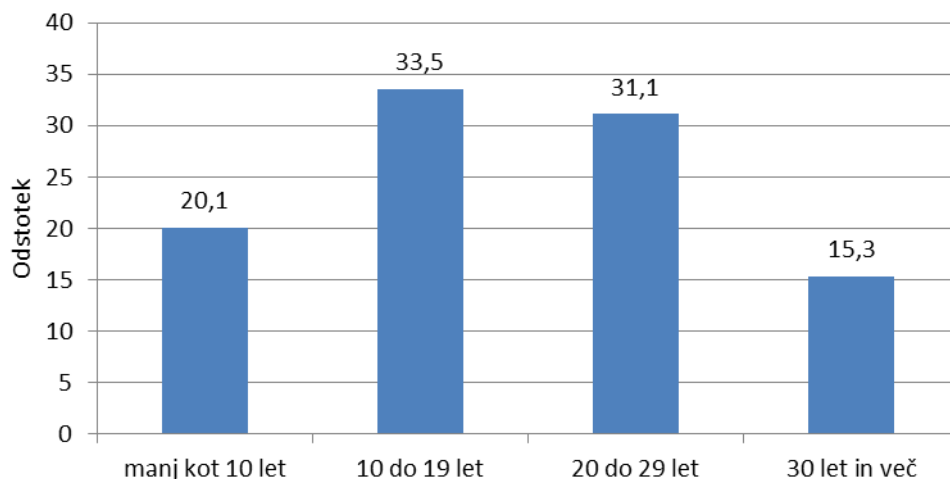
Slika 3.3: Struktura respondentov po razredih glede na starost



Starost respondentov je bila med 24 in 67 let, povprečna starost je bila 45,8 let. Na vzorcu Slivarja (2009) je bila povprečna starost 42 let. Tudi v primerjavi z učitelji iz Depolli Steinerjeve raziskave (2010) je delež mladih bistveno nižji. V njeni raziskavi je bilo učiteljev do 30 let 15 %, v moji je učiteljev do 35 let 13 % (glej Slika 3.3). V njeni raziskavi je bilo udeleženih 75 % učiteljev, ki so bili mlajši od 46 let, v moji raziskavi pa je le 60 % mlajših od 45 let. Če upoštevam časovni preskok zbiranja podatkov med 2004 in 2014, je razlika utemeljena, pri njej je 75 % učiteljev mlajših od 46 let, pri meni pa je 78 % mlajših od 55 let.

Ob predpostavki reprezentativnosti mojega vzorca, obe primerjavi nakazujeta, da se učiteljska srenja stara.

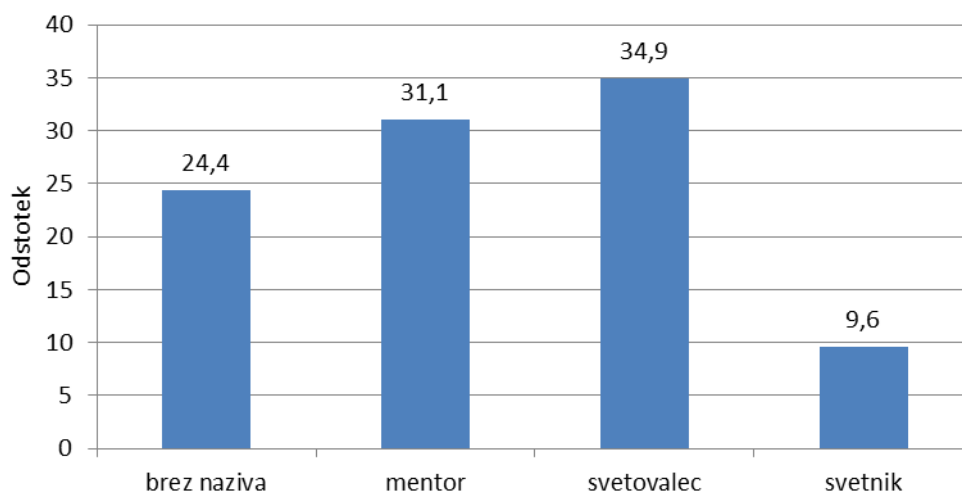
Slika 3.4: Struktura respondentov glede na število let poučevanja (staž)



Število let poučevanja respondentov se razteza med 1 letom in 40 leti (glej Sliko 3.4). Povprečni staž poučevanja je 18 let s standardnim odklonom 9.67.

S slike (glej Sliko 3.4) lahko razberemo, da ima dobra polovica respondentov staža do 20 let in slaba polovica 20 ali več let staža poučevanja. V raziskavi Depolli Steinerjeve (2010) je bilo učiteljev s stažem do 20 let 64 %, v Slivarjevi (2009) pa 60 %. Glede na to, da so bili podatki Depolli Steinerjeve zbrani v letu 2004, Slivarjevi 2008 in moji 2014/15, se zopet potrdi trend staranja slovenskih učiteljev.

Slika 3.5: Struktura respondentov glede na strokovni naziv





Četrtnina respondentov je brez naziva, slaba tretjina je mentorjev, dobra tretjina je svetovalcev in le desetina učiteljev v tej raziskavi je svetnikov (glej Sliko 3.5). V primerjavi s podatki, ki jih je zbral Slivar (2009), je v mojem vzorcu precej več učiteljev brez naziva, kar 25 %, medtem ko jih je bilo v raziskavi Slivarja le 17,6 %, za približno po 5 odstotnih točk je manjši delež mentorjev in svetovalcev, presenetljivo pa je delež svetnikov na mojem vzorcu za pet odstotnih točk višji.

### 3.3 Uporabljeni merski pripomočki

Uporabila sem metodo spraševanja, in sicer tehniko vprašalnika. V analizi sem uporabila lasten merski pripomoček, prirejen po vprašalniku 5. evropske raziskave delovnih pogojev (Eurofound 2010c), raziskavah Branka Slivarja (2009) in Katje Depolli Steiner (2010) ter lestvico izgorelosti MBI-ES, katere avtorica je M. Maslach (Lamovec 1994; Depolli Steiner 2010).

V spletni vprašalnik sem tako integrirala (Q26) Vprašalnik izgorelosti MBI – ES (angl. Maslach Burnout Inventory – Educators Survey). Ta vprašalnik je psihološki merski inštrument za merjenje izgorelosti, ki je zelo široko uporabljen in preverjen (Lamovec 1994). Izbrala sem ga, ker je bil instrument tudi v slovenskem prostoru uporabljen v več večjih raziskavah (Demšar 2003; Slivar 2009; Depolli Steiner 2010) in sem želela svoje rezultate primerjati z obstoječimi. Odločila sem se za obliko, ki je prirejena za učitelje in jo je v okviru svoje doktorske dizertacije prevedla Katja Depolli Steiner (2010). Učitelji so na osnovi sedemstopenjske lestvice ocenjevali pogostost pojavljanja 22 občutij, in sicer na kontinuumu od »nikoli« (ocena 0) do »vsak dan« (ocena 6). Lestvica meri tri sestavine sindroma izgorelosti, in sicer: *čustveno izčrpanost* (kot občutenje, da je zaradi poučevanja posameznik čustveno preobremenjen – 9 postavk), *depersonalizacijo* (kot posameznikov nečuteč in neoseben odnos do učencev, sodelavcev – 5 postavk) in *osebno izpolnitev* (kot posameznikov občutek kompetentnosti in doseganje dosežkov pri njegovem delu z ljudmi – 8 postavk). Višje število točk na posamezni podlestvici predstavlja večjo čustveno izčrpanost oz. depersonalizacijo oz. višjo osebno izpolnitev (Lamovec 1994).

Rezultate na posameznih dimenzijah se smatra za visoke, če so v zgornji tretjini normalne porazdelitve, za zmerne, če se v srednji tretjini in nizke, če so v spodnji tretjini (Depolli Steiner 2010, 111). Za potrebe analize rezultatov sem vrednotila po metodologiji

Golemovskega in Munzenriderja (1988 v Depolli Steiner 2010, 59 in 127) z namenom, da sem jih lahko primerjala z ostalimi raziskavami na slovenskih učiteljih. Omenjena metodologija vrednotenja omenjenih avtorjev je veljavna, vendar pa je vprašljiv njun opis razvoja izgorelosti učiteljev (Depolli Steiner 2010, 128), ki pa ga sama niti nisem raziskovala.

Primerjava faktorskih struktur pogostosti je potrdila vsebinska področja izgorelosti, kot jih je opredalila Maslasheva s sodelavci (1996). Latentno strukturo vprašalnika sem preverila tudi za svoj vzorec (podrobni rezultati se nahajajo med prilogami). Faktorsko analizo sem opravila po metodi glavnih osi. Analizo glavnih komponent sem opravila s poševnokotno (oblimin) rotacijo faktorskih osi, s katero dosežemo večjo interpretabilno sposobnost rezultatov; izvedla sem jo na odgovorih 209 učiteljev, ki so vprašalnik izpolnili v celoti. Najboljša rešitev se je glede na vsebinsko klasifikacijo in statistične pokazatelje faktorske strukture pokazala s tremi faktorji, ki skupaj pojasnjujejo 46 % skupne variance. Faktorji se vsebinsko ujemajo s faktorji, ki jih za originalni vprašalnik navajajo avtorji (Maslach in drugi 1996) in tudi Depolli Steinerjeva (2010, 110, 203). Izjema je le trditev D (*»Brez težav lahko razumem, kako se moji učenci počutijo v določenih situacijah«*), ki je v originalnem vprašalniku vključena v faktor osebna izpolnitev, za moj vzorec pa ima visoko nasičenost na faktorju čustvene izčrpanosti. Kot najpomembnejši faktor se tudi na mojem vzorcu kaže *čustvena izčrpanost* (sestavlja ga devet postavk in pojasnjuje 29,3 % skupne variance), sledi faktor *osebna izpolnitev* (sestavlja ga 8 postavk in pojasnjuje 11,7 % skupne variance) in kot tretji faktor je *depersonalizacija* (sestavlja ga pet postavk in pojasnjuje 5 % variance). Dve trditvi imata nizko komunaliteto, kar pomeni, da je majhen delež variance teh dveh spremenljivk zajet v faktorskem modelu, iz tega sledi, da če bi ti trditvi izvzeli iz faktorske analize, se bi Crombachov koeficient dvignil (trditev V *»Občutek imam, da me učenci krivijo za nekatere svoje probleme«* in trditev D *»Brez težav lahko razumem, kako se moji učenci počutijo ob določenih situacijah«*). Na podlagi diagrama lastnih vrednosti se potrjuje, da gre za tri dimenzije, na podlagi matrike patren uteži so prave trditve združene v prave dimenzije razen D, ki bi jo lahko uvrstili v čustveno izčrpanost in tudi v osebno izpolnjenost, kamor tudi izhodiščno sodi; ter L, ki bi jo lahko uvrstili tudi k čustveni izčrpanosti. Dimenzije torej zajemajo ustezne trditve, ki po teoriji in ključu sodijo skupaj.

Koeficient notranje konsistentnosti (Crombachov koeficient alfa) znaša na mojem vzorcu 0,74, vendar sem ga potem računala za vsako podlestvico posebej. Skupno ni bilo smiselno, že zato, ker je osebna izpolnitev v negativni korelaciji z ostalima dimenzijama. Najvišji

koeficient notranje konsistentnosti ima dimenzija čustvena izčrpanost (0,90), sledi osebna izpolnitev (0,80) in potem depersonalizacija (0,71). Slednje je celo nekoliko višje od podatkov Depolli Steinerjeve (2010, 111), kjer si vrednosti sledijo: 0,88 za čustveno izčrpanost, 0,84 za depersonalizacijo in 0,54 za osebno izpolnitev. Dobljeni podatki na mojem vzorcu so bolj podobni ugotovitvam Maslacheve (Maslach in drugi 1996), kjer si faktorji sledijo v enakem vrstnem redu kot pri meni (in z vrednostmi od 0,90 do 0,72).

Priprava lastnih vprašanj je temeljila na opažanju problematike, poleg tega pa sem ob pripravi instrumentarija ob različnih priložnostih govorila s skupinami srednješolskih učiteljev (sodelavci, udeleženci študijskih skupin, kolegi na seminarju), ki so mi kot neformalne fokusne skupine služile za identifikacijo problematike in izvorov nezadovoljstva med učitelji v srednjih šolah.

### **3.4 Spremenljivke**

Vprašalnik je zajemal 31 vprašanj oz. 108 spremenljivk, ki se vsebinsko nanašajo na naslednje skupine spremenljivk (spremenljivke z oznako EQ so vprašanja iz Eurofound (2010c) vprašalnika):

- Pogoji dela: Q1 vrsta pogodbe o zaposlitvi  
Q2 tedenska učna obveznost  
Q3 razredništvo  
Q4 obseg dodatnih del na teden  
Q5 zadovoljstvo z zaposlitvijo /EQ76  
Q6 zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela  
Q7 delovni pogoji kot viri stresa  
Q8 viri stresa – odprto vprašanje  
Q9 delovni pogoji kot viri nezadovoljstva  
Q10 viri nezadovoljstva – odprto vprašanje  
Q11 posamezni vidiki dela /EQ51  
Q12ocena ogroženosti glede nasilja in ustrahovanja /EQ70 do 71  
Q13ocena ogroženosti zdravja in varnosti zaradi dela /EQ66)
- Stres: Q11e pogostost doživljanja stresa /EQ51

Q18 ocena stresnosti učiteljevega poklica  
Q19 ocena stresa zaradi dogajanj na šoli  
Q20 pogostost stresa zaradi dogajanj na šoli

Izgorelost: Q26a-v MBI-EC lestvica izgorelosti

Absentizem: Q21 dnevi bolniške odsotnosti v zadnjem letu

Prezentizem: Q23 delo ob bolezni

Namera o opustitvi poklica: Q24 razmišljanje o opustitvi poklica  
Q25 prenehanje poučevanja, če bi bilo mogoče

Negotovost zaposlitve: Q6 l ocena varnosti zaposlitve  
Q7i nenehne spremembe v šolstvu  
Q7j negotovost glede vladnih ukrepov  
Q 22 skrb glede izgube zaposlitve

Zdravje: Q13/ EQ66 ogroženost zdravja in varnosti zaradi dela  
Q14 /EQ67 kako delo vpliva na zdravje  
Q15 /EQ68 splošna ocena zdravja  
Q16 /EQ b-n zdravstveni problemi

Psihično zdravje: Q17b tesnoba  
Q17c depresivno počutje  
Q17d poseganje po zdravilih za pomiritev  
Q17e zaradi dela včasim zbolim

### 3.5 Obdelava podatkov

Podatki so bili obdelani s statističnim programom SPSS. Poleg osnovne deskriptivne statistike spremenljivk sem preverila statistične pomembnosti razlik med preučevanimi skupinami z uporabo t-testa in analize variance, če so imele spremenljivke vključene v analizo normalno porazdelitev in homogeno varianco oz. Mann-Whitneyev in Kruskal-Wallisov preizkus. Lestvico izgorelosti sem preverila s faktorsko analizo in izračunom Crombachovega alfa

koeficienta. Ustvarila sem tudi umetno dihotomno spremenljivko stresa (iz Q 19 in Q20) in nadalje primerjala skupini učiteljev, ki so in niso v stresu. Z uporabo t-testa, analize variance ter hi-kvadrat testa sem skupini primerjala v vidikih ocen zadovoljstva s posameznimi vidiki dela, negotovosti zaposlitve, absentizma, prezentizma, namere o opustitvi poklica ter telesnega in duševnega počutja ter izgorelosti. Zanimale pa so me tudi mere povezanosti med spremenljivkami delovnih pogojev na eni strani in vidikov telesnega ter duševnega zdravja ter izgorelosti na drugi strani. Izračunala sem korelacije med spremenljivkami zadovoljstvo z delom, negotovost zaposlitve, ocena pogojev dela, ocena splošnega zdravja, oceno stresa ter stopnjo izgorelosti.

## **4 REZULTATI Z INTERPRETACIJO**

### **4.1 Pregled pogojev dela**

#### ***4.1.1 Pogodba o zaposlitvi***

Pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ima 92,8 % anketiranih učiteljev, 7,2 % jih ima pogodbo za določen čas. Podatek je ugoden, če izhajam iz primerjave z ugotovitvami Ane Kralj in Tanje Rener (2010), ki sta pred petimi leti poročali, da je bila v slovenskem šolstvu kar tretjina zaposlenih s pogodbami za določen čas. Izboljšanje stanja razlagam s spremembo zakonodaje, ki je tudi na področju šolstva z uredbo (popolno implementacijo ZDR 2003) leta 2010 prekinila prakso, da so lahko učiteljem podaljševali pogodbe za določen čas. Ravnatelji šol kljub potrebam ne morejo na svojo roko zaposlovati, saj za vsako novo zaposlitev potrebujejo odobritev ministrstva, kar ureja uredba. Pomembna izjema pri zaposlovanju za določen čas po ZOFVI je bila namreč ta, da se časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po določbah Zakona o delovnih razmerjih v vzgoji in izobraževanju začnejo uporabljati šele s 1. 1. 2010 (po 53. členu ZDR velja sedaj dveletna časovna omejitev zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas) (Brezovar 2013).

Delež zaposlenih za določen čas je bil v šolstvu zavoljo tega še leta 2010 skoraj dvakrat višji od deleža vseh zaposlenih za določen čas v Sloveniji. Sicer pa sta omenjeni avtorici že takrat ugotovili neustrezne pogoje zaposlovanja v šolstvu.

#### **4.1.2 Delovna obremenitev učiteljev**

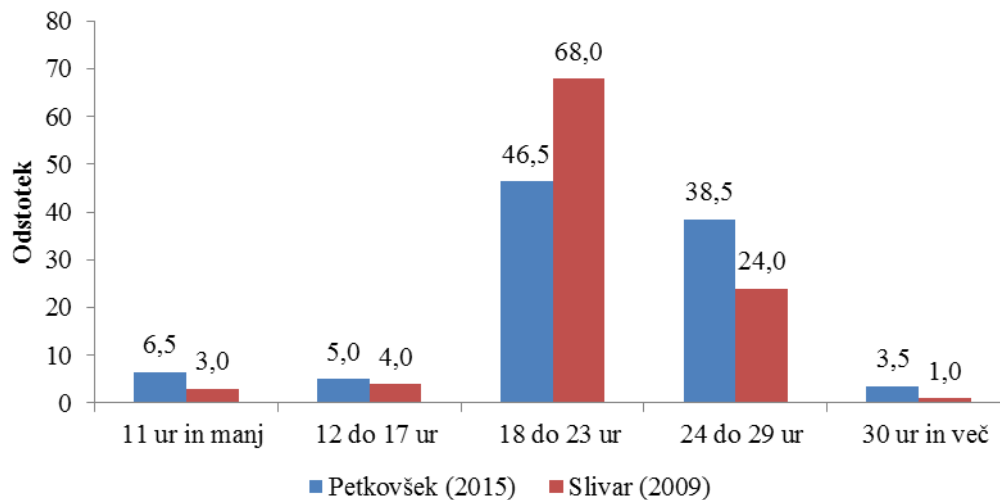
Tedenska učna obveznost učiteljev v mojem vzorcu je med 8 in 32 ur. Povprečna tedenska učna obveznost učiteljev pa znaša 22,7 ur, kar je v povprečju za eno uro več, kot kažejo podatki Slivarjeve raziskave (2009, 43–48), zbrani leta 2008, kjer je bila povprečna tedenska učna obveznost učitelja 21,74 ure.

Rešitve v zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) upoštevajo večrazsežnostno naravo učiteljskega poklica. V zakonu je zato določeno, da učiteljevo delo obsega poučevanje, pripravo na pouk, ocenjevanje učenčevih izdelkov in drugo delo. Predpisi določajo učitelju 40-urni delovni teden, v tem pa določeno število ur učne obveznosti. Ta je za učitelje teoretičnih predmetov v osnovni šoli 22 ur in v srednji šoli 20 ur. Učitelji slovenščine (italijanščine, madžarščine) imajo za eno uro znižano učno obveznost. Če tako zahteva organizacija dela na šoli, lahko ravnatelj posameznemu učitelju poveča učno obveznost največ za 5 ur ali pa mu jo zmanjša, vendar ne več kot za 3 ure. Dejanska učna obveznost učiteljev se zelo pogosto razlikuje od predpisane (Plevnik 2012).

Ugotovljeno povečanje učne obveznosti učiteljev nakazuje na slabšanje delovnih pogojev, saj odraža povečevanje učne obveznosti učiteljev, ki je odraz svežnja varčevalnih ukrepov, ko se zaradi zmanjševanja mase zaposlenih zmanjšuje za 1 % letno in omejuje novo zaposlovanje, pa se na nivoju posamezne šole težave rešuje s povečevanjem obveznosti učiteljev.

Omejitev primerjanja povprečij ur učnih obveznosti med raziskavama je, da so podatki Slivarjeve raziskave dobljeni na vzorcu učiteljev OŠ in SŠ. Vendar kljub temu, da so normativi tedenske učne obveznosti za SŠ nižji kot na OŠ, je na mojem vzorcu zaznana višja tedenska obremenitev učiteljev.

Slika 4.1: Neposredna tedenska učna obveznost učiteljev – primerjava s podatki Slivarjeve raziskave (2009)



Podrobnejša primerjava s podatki Slivarjeve raziskave (2009) na Sliki 4.1 pokaže, da je bil delež učiteljev z manj kot 11 urami pouka tam dvakrat manjši kot na mojem vzorcu, na drugi strani pa je delež učiteljev z več kot 30 urami trikrat nižji kot na mojem vzorcu. Nadalje pa je bilo tam učiteljev z učno obveznostjo med 18 in 23 ur 68,3 %, na mojem vzorcu pa 46 % in učiteljev z obveznostjo 24 do 29 ur 23,5 %, na mojem vzorcu pa 35 %. Učiteljev z več kot 30 urami tedenske učne obveznosti je bilo na Slivarjevem vzorcu manj od odstotka (0,8 %), na mojem vzorcu pa kar 3,57 %.

Pomenljivo je tudi dejstvo, da je kljub razhajanju v obe smeri (večji delež učiteljev ima manj od 11 ur pouka in tudi večji delež več kot 30 ur) v povprečju učna obveznost učiteljev na mojem vzorcu vseeno višja za eno uro. Predvidevam, da bi bilo zaznано povečanje ur neposredne učne obveznosti še višje, če bi bili v obeh raziskavah upoštevani le učitelji, ki poučujejo za poln delovni čas.

Slednja primerjava kaže na neugodno stanje oz. povečevanje učne tedenske obveznosti srednješolskih učiteljev. Na drugi strani pa je delež učiteljev, ki poučujejo za polovični delovni čas domnevno večji. Slednje pripisujem implementaciji ZUJF, ki začasno omejuje zaposlovanje in sklepanje pogodb, pa tudi uredbi o zmanjševanju zaposlenih javnih uslužbencev na ravni organizacije za 1 % letno, ki še vedno velja in ima zakonsko podlago v Zakonu o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2014 in 2015 (ZIPRS1415). Uredba o načinu priprave kadrovskega načrta posrednih uporabnikov proračuna in

metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2014 in 2015 (U.I.RS, št. 12/2014 in 52/2014) v 5. členu veleva, da morajo posredni uporabniki proračuna (javni skladi, javni zavodi in agencije, katerih ustanovitelj je država oziroma občina) neposrednemu uporabniku proračuna poročati o stanju števila zaposlenih štirikrat letno, ob tem pa se mora izkazati, da je na letni ravni uspela znižati število zaposlenih z 1 % na letni ravni.

V praksi se največkrat pokaže, da na primer ob upokojitvi posameznega učitelja njegove ure porazdelijo med ostale učitelje do polne obremenitve (povečan obseg dela), potem pa za ostanek zaposlijo novega učitelja le za del delovnega časa. Zaposlovanje je v šolstvu (javnem sektorju) od 1. 6. 2012 dovoljeno le pod pogoji, ki jih določa ZUJF. Slednji zakon med drugim tudi določa, da mora soglasje za novo zaposlitev v javnem zavodu, katerega ustanovitelj je država (torej srednje šole), izdati svet javnega zavoda s predhodnim soglasjem pristojnega ministra.

Dobra polovica učiteljev v raziskavi (52 %) poleg poučevanja opravlja še naloge razrednika. Samoocene učiteljev kažejo, da imajo razredniki z vlogo razrednika med 1 (minimum) in 10 (maksimum) urami dodatnega dela na teden. V povprečju pa 3,1 dodatne ure tedensko. Velika standardna deviacija pomeni, da so razhajanja v odgovorih učiteljev velika - verjetno zaradi različne problematike znotraj razredov in na drugi strani različne vpletenosti, zavzetosti in vestnosti posameznika v opravljanju vloge razrednika.

Ure razredništva so za prve in četrte letnike formalno upoštevane kot ena dodatna ura tedenske obveznosti, za druge in tretje letnike pa kot polovična ura. Moje osebno mnenje, ki izhaja iz opazovanja stališč učiteljev do razredništva, je, da učitelji vlogo razrednika sprejemajo z odporom, saj prinaša veliko odgovornosti, dodatnega dela z vodenjem oddelčne dokumentacije, izrekanje vzgojnih ukrepov in posledično stresno komunikacijo z dijaki, starši in vodstvom šole. Ob tem pa je neobhodno pomembna okoliščina, da je kljub veliko dodatnega dela denarni dodatek za razredništvo minoren.

V plačilnem sistemu je razredništvo razvrednoteno na nizko raven. Za razliko od starega plačnega sistema (do leta 2008), ko so bile ure razredništva enakovredne ostalim pedagoškim uram, so danes po kolektivni pogodbi za javni sektor - 39. člen KPJS (Ur. l. RS št. 57/2008) uvrščene med dodatke, določene v skladu normativnimi kriteriji, v višini 13 % oziroma 7 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca, odvisno od števila dijakov v oddelku. Na

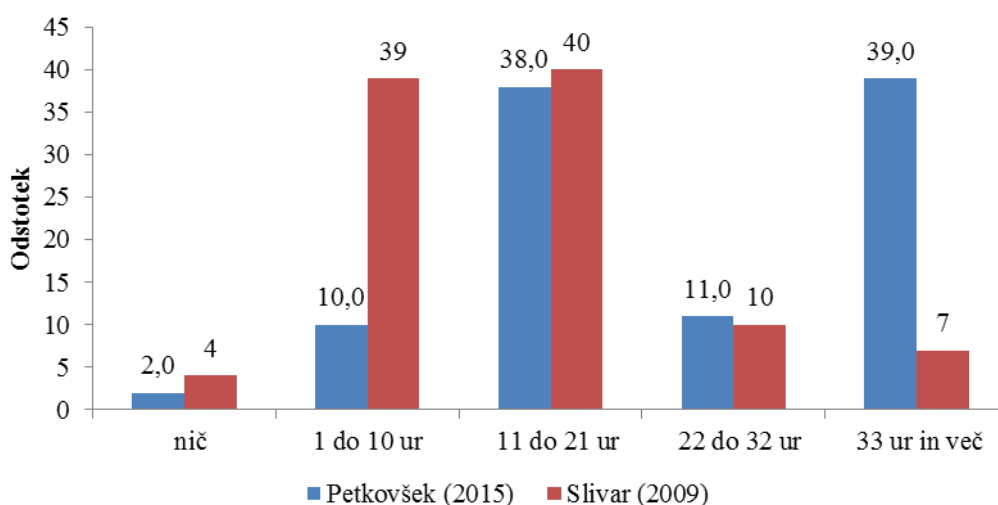


plačilni listi je potemtakem dodatek na razredništvo med 2,16 (13 %) in 1,24 euri na mesec neto.

Da je razredništvo stresno, potrjujejo odgovori na odprti vprašanji (Q8 in Q10), kjer so učitelji navajali, kaj bi še navedli kot vir stresa na delovnem mestu ter kaj prispeva k nezadovoljstvu na delovnem mestu. Odgovori na vprašanji so zelo skladni. Kvalitativna analiza odgovorov je pokazala, da je veliko učiteljev kot izvor stresa oz. nezadovoljstva navajalo razredništvo, posebej zaradi pritiskov in groženj staršev in preobremenjenosti oz. veliko dodatnega dela. Razredniki poročajo predvsem o obremenjenosti z oddajanjem poročil in vodenjem raznih evidenc. S tem povezane so tudi pritožbe učiteljev zaradi neenakomerne obremenitve učiteljev.

Priprave, ocenjevanje učencev in drugo delo, ki ga opravi učitelj, mu zapolnijo delovnik do 40 ur. V vprašalniku pa sem zbrala podatke tudi o tem, koliko imajo učitelji na šoli dodatnega dela, torej poleg neposrednega pouka, razredništva in priprav ter ocenjevanja doma. V ta okvir spadajo obveznosti iz naslova suplenc (t.j. nadomeščanje odsotnih sodelavcev), različnih sestankov, dela v komisijah, spremstva dijakov na dejavnosti ob pouku (npr. ogled razstave), projektnega dela, individualne pomoči dijakom, interesnih dejavnosti, dopolnilnega pouka, dela z nadarjenimi dijaki in podobno.

Slika 4.2: Dodatna dela učiteljev na šoli v urah na mesec – primerjava s podatki Slivarjeve raziskave (2009)



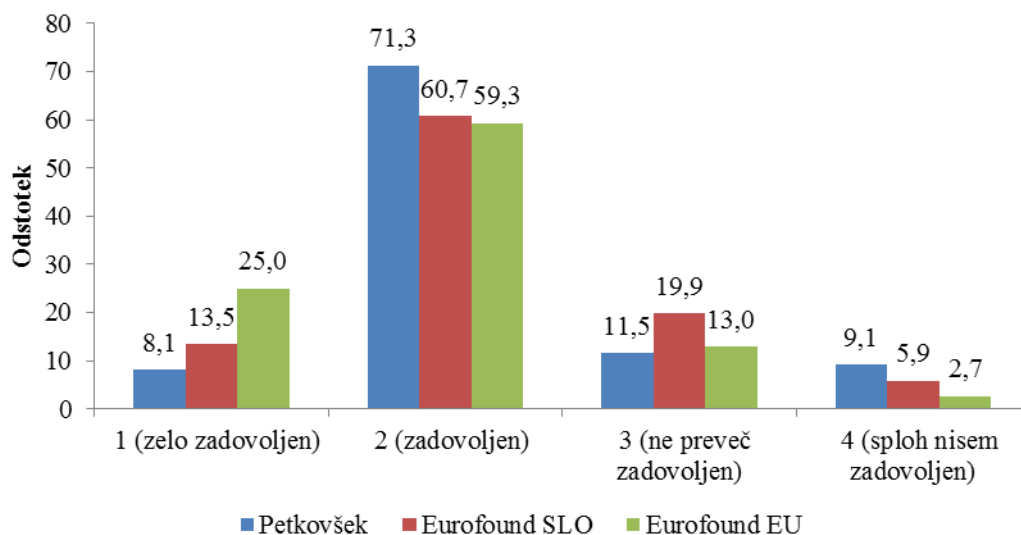
Zbrala sem podatke, koliko obveznosti na šoli (suplence, različni sestanki, delo v komisijah, projektno delo, individualna pomoč dijakom, interesne dejavnosti, dopolnilni pouk...) imajo učitelji poleg neposredne pedagoške obveznosti (čistega pouka). Rezultati kažejo, da imajo učitelji v povprečju 6,8 ure tedensko na šoli ostalih obveznosti, torej poleg neposredne pedagoške obveznosti ter priprav in ocenjevanja doma. Upoštevala sem odgovore med 0 do 20 ur tedensko. Za primerjavo s podatki Slivarja (2009), ki je zbiral podatke o dodatnih obveznostih učitelja na mesec, sem svojo povprečno tedensko vrednost dodatnih obveznosti na šoli pomnožila s 4,2 in jo tako prevedla v mesečno mero dodatnih obveznosti učitelja. Slednja na mojem vzorcu znaša 27,2 ure na mesec. Slivar (2009) je na svojem vzorcu podatke zbral leta 2008 in ugotovil, da imajo učitelji v povprečju na mesec 15,15 ure ostalih dodatnih obveznosti (od 0 do 60), podatki mojega vzorca pa kažejo 27,2 ure ostalih obveznosti učitelja mesečno. Glede na to, da gre za različna vzorca, seveda ne morem direktno zaključevati, kako se je število obveznosti učiteljev v sedmih letih skoraj podvojilo. Vsekakor pa lahko potrdim trend povečevanja obveznosti učiteljev (glej Sliko 4.2).

Tukaj gotovo lahko ugotovitev pripišemo učinku svežnja varčevalnih ukrepov, ki je zaostril izplačevanje dodatnih del učiteljev (izplačevanje delovne uspešnosti, izvedenih interesnih dejavnosti, podjemnih pogodb). Povedano poenostavljeno: vidim težavo v tem, da je učitelj za dodatna dela pred recesijo lahko prejemal plačilo oz. nagrado, zdaj pa se več opravi šteje kot učiteljeva delovna obveznost in zanje ne dobiva posebnega izplačila.

Povečevanje dodatnih obveznosti pripisujem tudi vse večjemu številu dijakov s posebnimi potrebami. To so dijaki, ki jim je komisija za usmerjanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami izdala odločbo, na osnovi katere ima dijak na šoli omogočene dodatne ure pomoči, ki je v veliki meri izvajajo učitelji predmetov, pri katerih ima dotični dijak težave, nekaj ur pa odpade na strokovno pomoč svetovalne službe. Dijakov z odločbami je na šolah vsako leto več in s tem se obveznosti učiteljev, ki imajo v razredih integrirane dijake z odločbami, stopnjuje. Naj pojasnim, da imajo ti dijaki posebne okoliščine pri razlaganju snovi, ocenjevanju in celo pripravi pisnih nalog zanje – to zopet pomeni dodatne zadolžitve za učitelje (npr. priprava kontrolnih nalog v povečanem tisku ipd.).

## 4.2 Zadovoljstvo z delovnimi pogoji

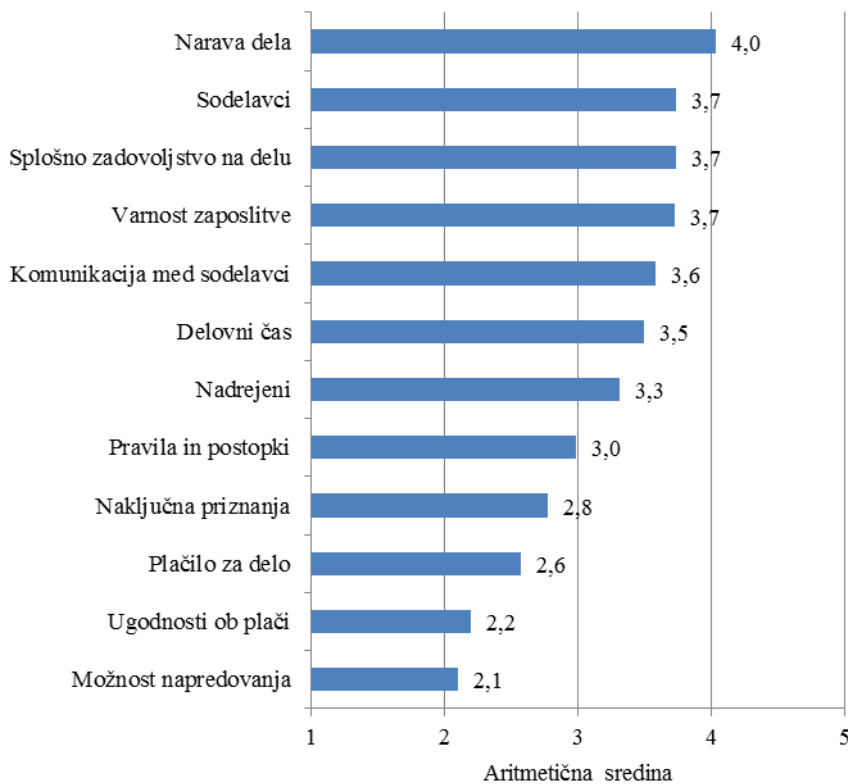
Slika 4.3: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b)



S slike (glej Sliko 4.3) razberemo, da je na mojem vzorcu zelo zadovoljnih z delovnimi pogoji 8,1 % učiteljev, 71,3 % je zadovoljnih, 11,5 % jih ni preveč zadovoljnih in 9,1 % sploh ni zadovoljnih z delovnimi pogoji pri svoji zaposlitvi v šolstvu.

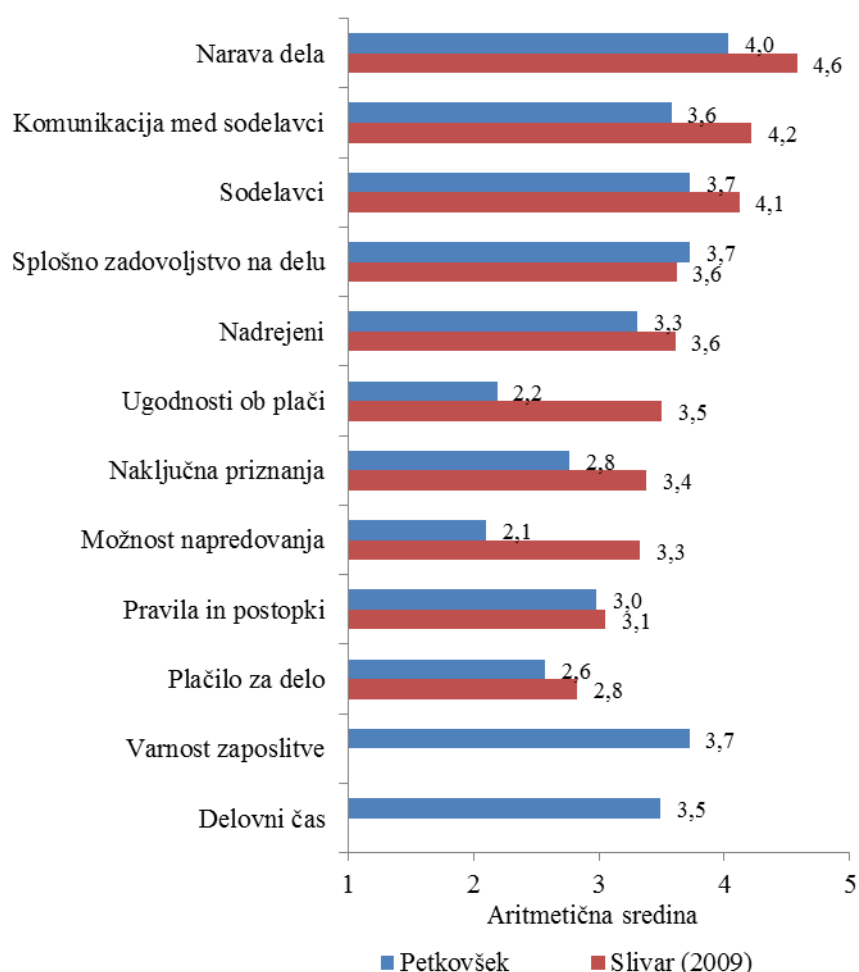
Primerjava s podatki Eurofound-a (2010b) pokaže, da je zelo zadovoljnih z delovnimi pogoji na mojem vzorcu veliko manj, tako od slovenskega povprečja in še bolj od evropskega povprečja raziskave Eurofound (2010b). Da so slovenski zaposleni manj zadovoljni z delovnimi pogoji, kažejo že podatki Eurofondove 5. raziskave delovnih pogojev (v nadaljevanju EWCS), podatki srednješolski učiteljev kažejo še bolj neugodne stanje. V evropski 27 je bilo po podatkih EWCS (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2012, 9) 25 % respondentov zelo zadovoljnih z delovnimi pogoji pri njihovi zaposlitvi, v Sloveniji je bil delež takih 13,5 %, na mojem vzorcu srednješolskih učiteljev je zelo zadovoljnih z zaposlitvijo v šolstvu le 8 %. Na drugi strani je delež zaposlenih, ki so z delovnimi pogoji nezadovoljni (seštevek odgovorov na postavkah ne preveč zadovoljen in sploh nisem zadovoljen v EU 27 15,7 %, v Sloveniji 25,8 % in na mojem vzorcu 21 %). Naj poudarim tudi, da se poklic učitelja kvalificira med »high-skilled clerical«, v tej skupini je v EU zelo zadovoljnih 34,1 % (pri nas v SLO 22,7 %), zadovoljnih 55,5 % (v SLO 66,4 %), 9 % (v SLO 9,1 %) jih ni preveč zadovoljnih in sploh nezadovoljnih pa le 1,5 % (v SLO 1,7 %).

Slika 4.4: Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela (1=sploh nisem zadovoljen in 5=popolnoma sem zadovoljen)



Na sliki zgoraj (glej Sliko 4.4) višje vrednosti izkazujejo večje zadovoljstvo učiteljev s posameznimi vidiki dela. Učitelji so najbolj zadovoljni z naravo dela samega, kar razlagam, da jim je delo učitelja in samo poučevanje všeč. V tem pogledu razlagam, da jim poučevanje predstavlja užitek in je vir zadovoljstva pri delu. Učitelji so glede na rezultate zgornje slike najbolj zadovoljni s samo naravo dela. Torej jih delo samo po sebi veseli. Dokaj visoko ocenjujejo tudi sodelavce, splošno zadovoljstvo na delu in varnost zaposlitve. Sledijo vidiki: komunikacija med sodelavci, delovni čas in nadrejeni. Slabše pa so učitelji zadovoljni s pravili in postopki ter naključnimi priznanji. Posebej pa z nizkimi ocenami zadovoljstva izstopajo vidiki: plačilo za delo, ugodnosti ob plači in možnost napredovanja. Standardna deviacija je najvišja pri oceni zadovoljstva z nadrejenim, saj temu verjetno botruje osebni odnos z nadrejenim.

Slika 4.5: Zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela (1=sploh nisem zadovoljen in 5=popolnoma sem zadovoljen) v primerjavi s podatki Slivarjeve raziskave (2009, 70)



Na Sliki 4.5 je primerjava povprečnih vrednosti za posamezne vidike zadovoljstva z delovnimi pogoji za moj vzorec in vzorec Slivarjeve (2009) raziskave iz leta 2008. Postavki varnost zaposlitve in delovni čas sem dodala in ni možnosti primerjanja. Ker gre za dva različna vzorca, je seveda potrebna previdnost, a menim, da ima primerjava vseeno pomen.

Slivar (2009) je na svojem vzorcu ugotovil, da so srednješolski v primerjavi z osnovnošolskimi učitelji bistveno manj zadovoljni na vseh posameznih področjih zadovoljstva z delom. Rezultati moje študije pa govorijo o trendu, da se je zadovoljstvo učiteljev na vseh preučevanih področjih dela še znižalo. Posebej na vidikih zadovoljstva z možnostjo napredovanja in ugodnosti ob plači. Plača je občutljivo področje (ne)zadovoljstva učiteljev še iz obdobja pred gospodarsko krizo in tako ostaja tudi nadalje.

Postavka, kjer so ocene zadovoljstva celo malenkost višje, pa je splošno zadovoljstvo z delom. Slednji rezultat razlagam skladno z ugotovitvami širšega Eurofoundovega projekta, ki vsebuje ugotovitve na podlagi prispevkov Evropske opazovalnice delovnih pogojev (EWCO), poročilo Evropske opazovalnice industrijskih odnosov (EIRO); potrdili so, da zaposleni "negativni učinek naraščajoče negotovosti zaposlitve kompenzirajo z zadovoljstvom, ker (še) imajo zaposlitev" (Eurofound 2013).

Naj poudarim, da je Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (EQLS 2012) leta 2012 izdala poročilo študije o vplivu krize na delovne pogoje, kjer se je Slovenija glede na analizo podatkov med leti 2007 in 2011 uvrstila na 6. mesto od 28-ih v upadu DBP in 12. mesto po porastu brezposelnosti, kar nas uvršča v skupino držav EU z relativno visokim učinkom ekonomske krize na delovne pogoje. Občutno je narasla tudi stopnja negotovosti zaposlitve, saj je leta 2012 kar 25 % več anketiranih v primerjavi z letom 2007 odgovorilo, da obstaja precej velika verjetnost, da bodo izgubili delo v naslednjih 6 mesecih. Evidentno je tudi, da se je stanje krize v državi pri nas med leti 2011 in 2015 še stopnjevalo, tudi nezaposlenost se je še stopnjevala, kar negotovost in skrb glede ohranitve zaposlitve še povečuje. Stopnja registrirane brezposelnosti se je med januarjem 2009 in januarjem 2015 skoraj podvojila, s 7,8 % je narasla na 13,5 % (Statistični urad Republike Slovenije 2015).

Skladno z navedenim tudi pričujoče podatke tolmačim, da se je zaradi vse večje gospodarske krize in vse večje brezposelnosti povečalo zadovoljstvo tistih, ki imajo delo. Posameznik presoja svoj položaj glede na referenčni okvir okolice, kar pri vsakem posamezniku pomeni, da je znižal kriterije vrednotenja zadovoljstva z delovnimi pogoji kot posledico ozaveščanja vrednote »sploh imeti delo« v času recesije, ko je brezposelnost v državi višja kot kdajkoli prej in je težko dobiti delo. Tako »imeti delo« postane cenjena vrednota in zaposleni so manj zahtevni glede samih delovnih pogojev - nekoliko prizemljijo svoje zahteve glede delovnih pogojev.

Na splošno se je na vseh postavkah pokazal trend upadanja zadovoljstva s posameznimi vidiki dela, ko svoje podatke primerjam s podatki, pridobljenimi v raziskavi Slivarja (glej Sliko 4.5). Najbolj drastičen upad zadovoljstva pa je pričakovano na postavki možnost napredovanja in postavki ugodnosti ob plači.

Možnosti napredovanja so se okrnile v letu 2010 s prvim svežnjem varčevalnih ukrepov (SVIZ 2010). Sprva je bilo zajezeno izplačevanje napredovanj, a so bila formalno napredovanja vsaj mogoča (torej na papirju), nadalje pa so bila napredovanja zaposlenih v šolstvu popolnoma zamrznjena, tako v nazive kot tudi v plačilne razrede. Slednje je posebej prizadelo ravno učitelje, ki so bolj na začetku kariere.

Nižje so tudi ocene komunikacije s sodelavci in narava dela. Največji upad zadovoljstva je na vidikih možnost napredovanja in ugodnosti ob plači. Slabša komunikacija na delovnem mestu je po teoriji (Slivar 2009) sicer pričakovana posredna posledica stresa zaposlenih, ki se pokaže na ravni organizacije.

Nižje je zadovoljstvo s plačilom za delo. Po Hezbergovi teoriji (Možina in Svetlik 2002, 37) največje nezadovoljstvo povzroča odsotnost t. i. zunanjih dejavnikov: ustrezne politike in upravljanja v organizaciji, ustreznega vodenja, dobrih odnosov z nadrejenimi, dobrih delovnih razmer, ustrezne plače in dobrih odnosov s sodelavci.

Ugodnosti ob plači je postavka, kjer se je stanje v zadnjih petih letih najbolj spremenilo. Na eni strani so jih prizadeli rezi v plače v javnem sektorju in na drugi strani zaradi varčevalnih ukrepov ne prejmejo izplačil za dodatna dela oz. je le-to okrnjeno in zmanjšano. Ravnatelji šol poročajo o večjem nadzoru in strožjih revizijami.

Upoštevajoč motivacijsko teorijo lahko zatečeno stanje razlagam s tem, da nižanje plačila vodi k večjemu nezadovoljstvu na delu. Po Hezbergovi teoriji (Možina in Svetlik 2002, 37) namreč neustrezno plačilo za delo prispeva k nezadovoljstvu na delovnem mestu. Hezberg je ugotovil, da največje nezadovoljstvo povzroča odsotnost t. i. zunanjih dejavnikov ali higienikov: ustrezne politike in upravljanja v organizaciji, ustreznega vodenja, dobrih odnosov z nadrejenimi, dobrih delovnih razmer, ustrezne plače in dobrih odnosov s sodelavci. Vse te vidike sem preverjala in ugotovila, da tudi na mojem vzorcu prispevajo k nezadovoljstvu učiteljev.

Zaostriilo ali ukinilo se je izplačevanje dodatnih del učiteljev (izplačevanje delovne uspešnosti, izvedenih interesnih dejavnosti, podjemnih pogodb). Povedano poenostavljeno vidim težavo v tem, da je učitelj za dodatna dela pred recesijo lahko prejemal plačilo oz. nagrado, zdaj pa se več opraviil šteje kot učiteljeva delovna obveznost in zanje ne dobivajo

posebnega izplačila. Tako tudi nagrade iz naslova delovne uspešnosti učitelji nimamo vse od leta 2010. Okrnjeno je izplačevanje dodatkov, kot so na mag ali doktorat, dodatek na delovno dobo, ljubilejne nagrade ... (SVIZ 2012b). Že leta 2008 so z novo kolektivno pogodbo za javni sektor okrnili večino dodatkov na plače v javnem sektorju (39. člen KPJS).

Nižanje plač v javnem sektorju je dvignilo veliko prahu v letu 2012, ko je bilo prvo 8 % nižanje tudi v šolstvu. Da je bilo nižanje manj boleče, so hkrati izvedli zadnjo četrtno odpovedi plačnih nesorazmerij. Nadaljnje nižanje plač je sledilo v letu 2012. Po moji nestrokovni oceni je vladna strategija poseganja v plače učiteljev zavajajoča, saj se same osnovne plače niti niso tako drastično zmanjšale. Posledično je osnovna plača na prvi pogled le nekoliko nižja kot pred nižanjem plač. Vendar pa podroben pregled razkrije, da je plačni sistem slab in nestimulativen. Ni usklajevanja plač in po KPJS plače ne rastejo (tako realno padajo), poleg tega je bilo zamrznjeno napredovanje. Močno so okrnjeni dodatki, občutno so se zmanjšale ljubilejne nagrade, prepolovili so se dodatki na specializacijo, magisterij in doktorat, zmanjšali so dodatek na delovno dobo. Nekoliko so posegli tudi v izplačevanje nadomestil za prevoz na delo ter tudi prehrano, kjer denimo delavcu ne pripada povračilo za malico, če na delovnem mestu ni več kot 4 ure. Sprememba je tudi v nadomestilu za bolniško odsotnost, ki je z 90 odstotkov zmanjšano na 80.

Največji upad zadovoljstva na omenjenih postavkah povezujem s spremembami, ki so jih prinesli vladni varčevalni ukrepi z interventim zakonom ter spremembo kolektivnih pogodb. Plače so se učiteljem zmanjšale dvakrat in se tudi ne usklajujejo z rastjo življenjskih stroškov. Napredovanje je bilo zamrznjeno in izplačevanje, povezano z napredovanji, se bo začelo šele po 1. 1. 2016, a je vprašanje, koliko časa bo napredovanje sploh mogoče. Oklestili so dodatke k plači, jubilejne nagrade in podobno. Ministrstvo ne dovoli podpisovanja podjemnih pogodb z zaposlenimi, četudi gre na posamezni šoli za izvajanje izobraževanja odraslih.



Tabela 4.1: Frekvenčna porazdelitev posameznih vidikov zadovoljstva pri delu (1=sploh nisem zadovoljen in 5= popolnoma sem zadovoljen)

Vidiki zadovoljstva	Sploh nisem zadovoljen	Nisem zadovoljen	Srednje	Sem zadovoljen	Popolnoma sem zadovoljen	AS	SD
Splošno zadovoljstvo na delu	5 (2%)	8 (3%)	66 (28%)	125 (54%)	28 (12%)	3.7	0.8
Komunikacija med sodelavci	7 (3%)	22 (9%)	66 (28%)	106 (46%)	31 (13%)	3.6	0.9
Narava dela	1 (0%)	7 (3%)	44 (19%)	116 (50%)	64 (28%)	4.0	0.8
Sodelavci	2 (1%)	9 (4%)	64 (28%)	130 (56%)	27 (12%)	3.7	0.7
Pravila in postopki	13 (6%)	49 (21%)	106 (46%)	61 (26%)	3 (1%)	3.0	0.9
Naključna priznanja	24 (10%)	66 (29%)	95 (41%)	43 (19%)	3 (1%)	2.7	0.9
Ugodnosti ob plači	69 (30%)	73 (32%)	64 (28%)	24 (10%)	1 (0%)	2.2	1.0
Nadrejeni	20 (9%)	33 (14%)	64 (28%)	88 (38%)	26 (11%)	3.3	1.1
Možnost napredovanja	91 (39%)	64 (28%)	45 (19%)	26 (11%)	5 (2%)	2.1	1.1
Plačilo za delo	46 (20%)	52 (23%)	86 (37%)	45 (19%)	2 (1%)	2.6	1.0
Delovni čas	5 (2%)	21 (9%)	83 (36%)	104 (45%)	18 (8%)	3.5	0.8
Varnost zaposlitve	11 (5%)	10 (4%)	61 (26%)	102 (44%)	47 (20%)	3.7	1.0

Iz Tabele 4.1 izpostavljam, da je med učitelji kar 78 % takšnih, ki so zadovoljni ali celo popolnoma zadovoljni z naravo dela. Na drugi strani pa z možnostjo napredovanja ni zadovoljnih (ni ali sploh ni zadovoljnih) 67 % učiteljev, z ugodnostmi ob plači ni zadovoljnih 62 % učiteljev in s samo plačo ni zadovoljnih 43 % učiteljev z vzorca. Srednje zadovoljnih s plačo je 37 % in le 20 % jih je s plačo zadovoljnih. Z možnostjo napredovanja je zadovoljnih 13 % učiteljev in z ugodnostmi ob plači le 10 % učiteljev.

Kar 42 % učiteljev je poročalo, da s svojo plačo niso (22 %) ali sploh niso zadovoljni (20 %). Le odstotek vprašanih poroča, da je s plačo popolnoma zadovoljnih. Nadalje jih 61 % ni zadovoljnih z ugodnostmi ob plači (in nihče z ugodnostmi ob plači ni popolnoma zadovoljen) in 67 % ni zadovoljnih z možnostmi napredovanja.

Ob tem bi dodala, da nekaj povedo tudi višine standardnih odklonov pri posameznih vidikih zadovoljstva z delom v tabeli. Največji standardni odkloni so pri postavki zadovoljstvo z nadrejenim, ki je odvisna bolj od mikroklima znotraj posamezne šole ali osebnega odnosa z nadrejenim, sledijo pa visoki odkloni pri oceni možnosti napredovanja in plačila za delo.

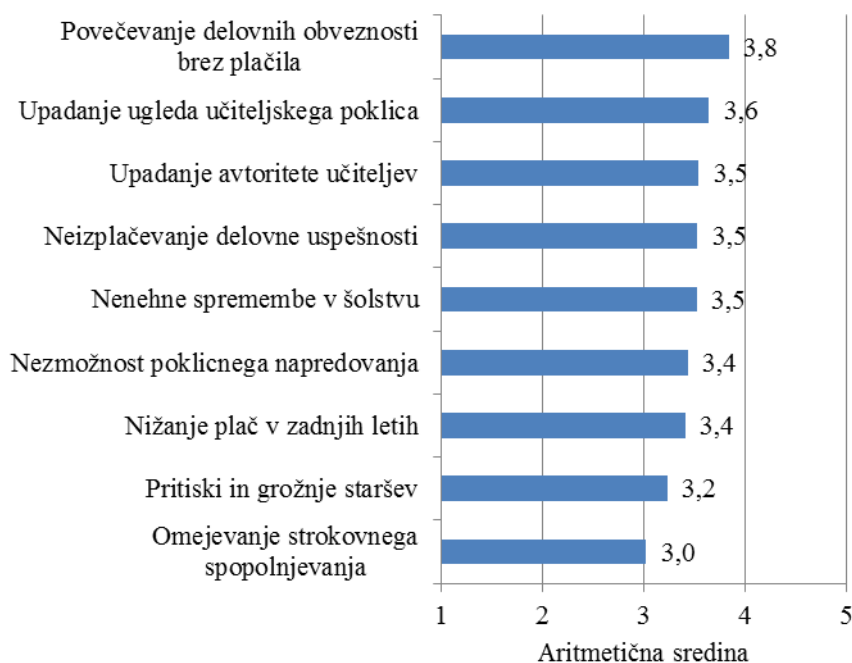
Nadaljnjo pozornost pa zahteva podatek, da se je na vidiku narava dela zadovoljstvo zmanjšalo za 0,6. To pomeni, da učiteljem zadovoljstvo s samo naravo dela upada. Osebnostno pripisujem ta upad kontekstu upadanja ugleda, učiteljskega poklica, vse manjši avtoriteti, občutkom nadzorovanosti in pritiskov staršev in/ali vodstva šole ter splošni družbeni podcenjenosti učiteljskega poklica. V teh okoliščinah je tudi samo poučevanje v razredu manj privlačno.

### 4.3 Delovni pogoji kot viri nezadovoljstva in stresa

#### 4.3.1 Delovni pogoji kot viri nezadovoljstva

Pod drobnogled sem vzela vidike nezadovoljstva, ki se v zadnjem času kažejo kot najbolj prereč problem učiteljev. Nadalje pa je sledilo še odprto vprašanje, kjer so učitelji lahko navajali vire nezadovoljstva, ki jih sama na lestvici nisem zajela.

Slika 4.6: Delovni pogoji kot viri nezadovoljstva (1= nikakor ne prispeva k nezadovoljstvu, 5=zelo veliko prispeva k nezadovoljstvu)



Na Sliki 4.6 so povprečne vrednosti ocen virov nezadovoljstva na petstopenjski lestvici. V povprečju so vsi navedeni viri nezadovoljstva opredeljeni kot da vsaj srednje prispevajo k nezadovoljstvu. Najbolj zopet izstopa vidik povečevanje delovnih obveznosti brez plačila,

kjer je kar 68 % učiteljev opredelilo, da precej prispeva (39 %) oz. da zelo veliko prispeva (29 %) k nezadovoljstvu na delovnem mestu. Sledijo pa postavke upadanje ugleda učiteljskega poklica, upadanje avtoritete učiteljev, nenehne spremembe v šolstvu, neizplačevanje delovne uspešnosti in nezmožnost napredovanja, nižanje plač v zadnjih letih in pritiski in grožnje staršev. Na zadnjem mestu je vidik omejevanje strokovnega spopolnjevanja, a tudi ta ima povprečno vrednost 3, kar pomeni da so respondenti v povprečju tudi ta vidik opredelili, da srednje prispeva k nezadovoljstvu.

Posledice zaježitve napredovanj potrdi tudi primerjava v nazivih med učitelji mojega vzorca in podatki, ki jih je zbral Slivar (2009). V mojem vzorcu je precej več učiteljev brez naziva, kar 25%, medtem ko jih je bilo v raziskavi Slivarja le 17,6 %, za približno po 5 odstotnih točk je manjši delež mentorjev in svetovalcev.

Analiza rezultatov pokaže, da vse navedene postavke kot viri nezadovoljstva pri učiteljih z vzorca prispevajo k nezadovoljstvu. Nadalje je v vprašalniku sledilo odprto vprašanje, kaj še prispeva k nezadovoljstvu na delovnem mestu. Kvalitativna analiza je pokazala, da se tudi pri tem vprašanju odgovori prekrivajo z vprašanjem o virih stresa (navajam po pogostosti):

- odnos nadrejenih, mobing in pritiski ter grožnje, neustrezna razporeditev dela;
- odnosi med zaposlenimi ter pretok informacij;
- preobremenjenost, dodatna dela, veliko birokracije, hitenje;
- urnik in raspored dopusta, ki je določen;
- slabši pogoji dela;
- omejevanje sredstev za nabavo učnih pripomočkov;
- neustrezno nagrajevanje uspešnosti;
- nemoč učiteljev, nezaščitenost učiteljev, nižanje kriterijev znanja;
- splošna negotovost, stanje v družbi;
- neusposobljenost za delo z dijaki s posebnimi potrebami.

Odgovori učiteljev na odprti vprašanji kažejo, da problematika izhaja na eni strani iz neposrednega dela z dijaki, na drugi strani pa najdemo pogoje dela – predvsem preobremenjenost z delom, slabšanje pogojev dela, neustrezna plačna politika, splošna

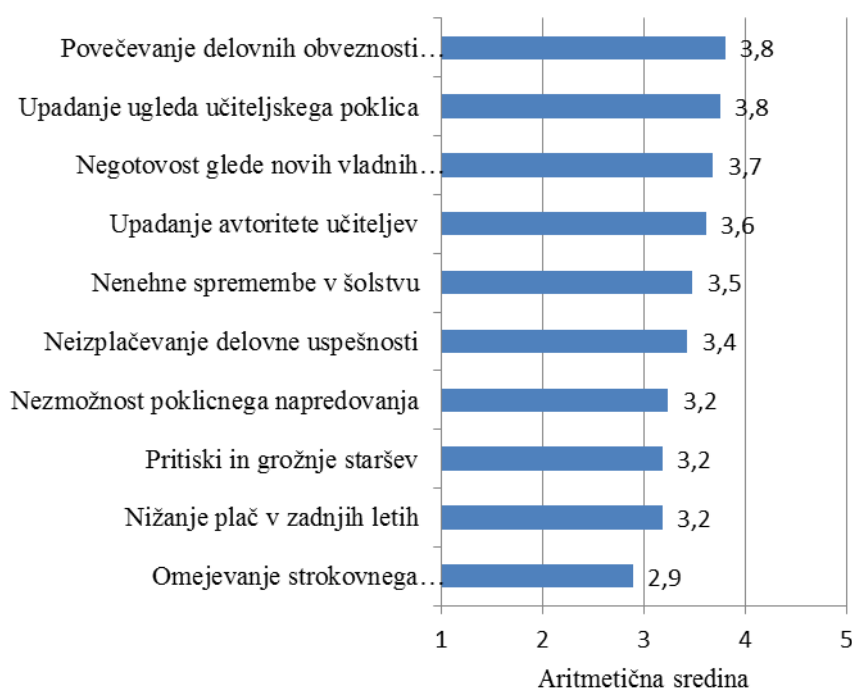
negotovost v družbi, omejevanje sredstev. Dovolim si predpostavljati, da so opisani vidiki nezadovoljstva v večini povezani z učinki gospodarske krize. Nekateri bolj neposredni (plačna politika, nagrajevanje in napredovanje, omejevanje sredstev), drugi pa bolj posredni, ki se kažejo v odnosih, splošni negotovosti v družbi in podobno.

Nenazadnje razvrednotenje učiteljevega dela (plačila) s strani države niža ugled in socialni status učiteljem, kar gotovo ne vpliva dobro na ugled poklica in avtoriteto, ki jo učitelji imajo.

Slovenski učitelji pa niso edini nezadovoljni. Januarja 2012 je stakalo 22.000 nizozemskih srednješolskih učiteljev, ker so bili nezadovoljni z obstoječim stanjem v njihovih srednjih šolah – predvsem zaradi preobremenjenosti. V primerjavi s številnimi kolegi iz drugih držav poučujejo v številčnejših razredih in imajo več ur pouka, poleg tega pa jim je vlada zamrznila rast učiteljskih plač in zelo zmanjšala proračun za inkluzivno izobraževanje (SVIZ 2012b). Marca istega leta pa je po vsej Estoniji potekala splošna stavka vzgojiteljev in učiteljev, ki so se več kot leto neuspešno pogajali z vlado o 20-odstotnem zvišanju njihove minimalne plače (SVIZ 2012c).

#### 4.3.2 Delovni pogoji kot viri stresa

Slika 4.7: Delovni pogoji kot viri stresa (1= nikakor ni vir stresa, 5=zelo velik vir stresa)



Analiza rezultatov pokaže, da vse navedene postavke učitelji dojemajo kot vire stresa. Slika 4.7 prikazuje povprečne ocenjene vrednosti neugodnih delovnih pogojev (dejavnikov dela kot stresorjev). Učitelji kot največji vir stresa percipirajo povečevanje delovnih obveznosti brez plačila. Že v poglavju 4.1.2 je bilo ugotovljeno, da se je v primerjavi s podatki iz leta 2008 (Slivar 2009, 48) tedenska učna obveznost povečala v povprečju za eno uro. Če povzamem, učitelji delajo več za manj denarja.

Kot zelo visok vir stresa nastopata tudi negotovost učiteljev glede novih varčevalnih ukrepov in nenehnih sprememb v šolstvu. Slednje je bila slaba stran našega šolstva že v času pred krizo. Samo delo je za učitelje stresno še posebno takrat, ko se uvajajo spremembe na področju šolstva (Antoniou in drugi 2006; Brown in drugi 2002; Travers in Cooper 1990, Dunham 1992; v Depolli Steiner 2011). Tudi Katja Depolli Steiner (2011) je v svoji študiji kot pomemben izvor stresa slovenskih učiteljev identificirala faktor šolski sistem. Faktor šolski sistem je bil pri Depolli Steinerjevi (2011) na tretjem mestu med stresorji in ga učitelji doživljajo kot močan stresor. Ta faktor dejansko izraža različne zunanje pritiske na učitelja oziroma zmanjševanje njegove avtonomije in podcenjevanje njegovega dela in videti je, da učitelje tak odnos do njihovega dela zelo vznemirja. Depolli Steinerjeva (2011) je razlagala, da se učitelji čutijo močno delovno obremenjene in v šolskem sistemu, ki učiteljem ne daje podpore v avtoriteti, zato je v očeh učiteljev njihov poklic hkrati visoko zahteven in premalo cenjen, kar pa napeljuje k nadaljnjemu predvidevanju, da učitelji pri svojem delu zelo verjetno občutijo pomanjkanje recipročnosti, in sicer tako na medosebnem nivoju (neprimerno vedenje učencev lahko zaznavajo kot nepriznavanje svojega truda) kot tudi na organizacijskem nivoju.

Nadalje je bil vir stresa upadanje ugleda učiteljskega poklica. Sledi upadanje avtoritete učiteljev in nenehne spremembe v šolstvu. Naslednji stresor je neizplačevanje delovne uspešnosti.

Problem pa je celosten še z vidika identitete učiteljev. Nekdaj ugleden in cenjen poklic je zdaj v luči socialnega ugleda in družbenega statusa, ki mu pripada, podcenjen. Sama menim, da je k temu veliko prispeval širši družbeni kontekst. Najprej zakonodaja s pretiranim poudarjanjem pravic učencev/dijakov in staršev. Izgubljanje avtonomije učiteljev zaradi pritiskov organov nadzora (inšpekcije – v povezavi s sproženimi postopki staršev), pritiskov staršev s strani odvetnikov.

Nenazadnje je temu botroval celo način financiranja srednjih šol, ki so po novem sistemu (MOFAS) plačane na število dijakov (na glavo). To ima še eno kolateralno posledico – nižanje kriterijev in pritiske vodstva šole na učitelje, ker če je osip učencev, to pomeni zmanjšanje sredstev, s katerimi bo šola razpolagala in preživela ali ne.

Če grem še korak širše, je v ta vidik vključena tudi kriza vrednot, ki izhaja že iz obrnjenega vzgojnega nazora (Kroflič 1997). Starši ne prakticirajo več patriarhalne vzgoje, ki temelji na ubogljivosti in spoštovanju, ampak so celo sami zapleteni kot žrtve svojega neprimernega permisivnega vzgajanja. V tem kontekstu se niso sposobni postaviti na stran učitelja, tudi če ima učitelj prav, ampak dajejo potuho otroku in ga kljub očitnim napakam zagovarjajo in branijo.

Ne morem izpustiti spodbujanja javnega mnenja h kritiki učiteljev in krivičnega ter površnega ocenjevanja njihovega (ne)dela. Pred nekaj leti (od 2010 do 2013) sej je namreč v relativno kratkem času v medije plasiralo kar nekaj člankov z negativno konotacijo o delu učiteljev, ki jih marsikdo šele zdaj razume – kot da je šlo za načrtno usmerjanje javnega mnenja in pripravljanja terena za priprave na reze v šolstvu.

Vse zgoraj omenjeno se v medsebojni interakciji multiplicira in rezultat se kaže na opažanju učiteljev v mojem vzorcu, da ugled učiteljskega poklica upada. Podobno upada tudi avtoriteta učiteljev.

Nadalje sledijo kot izvori stresa še neizplačevanje delovne uspešnosti, nezmožnost poklicnega napredovanja, nižanje plač v zadnjih letih, pritiski in grožnje staršev ter omejevanje strokovnega spopolnjevanja.

V vprašalniku je bilo odprto vprašanje, kaj učitelji še dojemajo kot vir stresa in tega nisem navedla v ponujenih odgovorih (v predhodnem vprašanju). Kvalitativna analiza je pokazala, da je za številne učitelje vir stresa (navajam po pogostosti) še:

- nevgojenost dijakov, nemotiviranost dijakov, neprimeren odnos do učiteljev in grožnje;
- odnos nadrejenih, neenako razporejanje obremenitev med učitelji, grožnje vodstva in celo mobing;
- pritiski staršev in grožnje z inšpekcijskimi nadzori;

- negotovost glede ohranitve službe;
- prevelika delovna obremenjenost, veliko delovnih vlog in »multitasking«, predvsem preveč birokracije, veliko domačega dela in necenjenost le tega, posebno v povezavi z razredništvom;
- delo z dijaki s posebnimi potrebami, za katete nismo učitelji primerno usposobljeni;
- splošna družbena klima;
- urnik, nezmožnost koriščenja dopusta po želji, delo popoldan in veliko sobot (nekateri šole imajo izobraževanje odraslih ob sobotah);
- nedelo sodelavcev in slabi odnosi s sodelavci;
- slabši pogoji dela, omejevanje financ za nabavo učnih pripomočkov;
- neprimeren način financiranja »po glavi dijaka« in ne na razred;
- nedoslednosti pri vzgajanju, ugajanje namesto vzgajanje ter preveč pravic in premalo dolžnosti dijakov.

Raziskava Katje Depolli Steiner (2011) je bila izvedena v februarju in marcu leta 2005 na 14 slovenskih osnovnih šolah in že takrat je raziskovalka poudarila, da se preučevani stresogeni faktorji med seboj razlikujejo tako glede na grožnjo, ki jo predstavljajo učiteljem (dimenzija moči), kot tudi glede na svojo prisotnost med šolskim letom (dimenzija pogostosti). Kot najmočnejši stresorji so se pokazali faktorji vedenje in motiviranost učencev, odnos in vedenje staršev ter šolski sistem, kot najpogosteje prisotni pa faktorji učiteljeva delovna obremenjenost, šolski sistem ter vedenje in motiviranost učencev. Kombinirana ocena moči in pogostosti stresorjev pa je kot najbolj stresogene faktorje izvzela faktorje: učiteljeva delovna obremenjenost, vedenje in motiviranost učencev ter šolski sistem (Depolli Steiner 2011).

Depolli Steinerjeva (2011) je kot najpomembnejši stresogeni faktor identificirala učiteljevo delovno obremenjenost, ki je imela najvišjo kombinirano oceno. To kaže, da se mnogi učitelji srečujejo z delovnimi nalogami, ki so zanje zelo zahtevne s strokovnega vidika (gre za kvalitativno obremenjenost) in/ali zelo časovno obsežne (kvantitativna obremenjenost). Ugotovljena pomembnost tega stresogenega faktorja je v skladu z ugotovitvami drugih študij (Al-Mohannadi in Capel 2007; Borg in Riding 1991; Boyle in drugi 1995; Brown in drugi 2002; Chaplain 2008; Jin in drugi 2007; v Depolli Steiner 2011). Preobremenjenost se največkrat nanaša na preveliko količino administrativnega dela in številčno prevelike razrede, časovni pritisk pa na premalo časa za delo s posameznimi učenci in na pomanjkanje prostega časa (Depolli Steiner 2011). Preobremenjenost z delom pomeni, da je potrebno opraviti

preveč dela v prekratnem času s premalo sredstvi. Slednje pretiravanje marsikje presega meje dostojnega delovnega mesta, škoduje kakovosti dela, krha delovne odnose, ubija inovativnost in še bolj zdravje zaposlenih. Ker brezposelnost narašča in je težje dobiti novo delo, imajo moč delodajalci, lahko si več privoščijo in zaposlene izkoriščajo. Delavci, ki so odvisni, se morajo bolj dokazovati, saj so v večji negotovosti.

Ugotovitev, da učitelji kot najbolj močne stresorje doživljajo nediscipliniranost in nemotiviranost učencev, ni nepričakovana; podobne ugotovitve prinašajo izsledki naših (Slivar 2009; Depolli Steiner 2010) in tujih študij (Antoniou in drugi 2006; Brown in drugi, 2002; Gordon 2002; Kofjač 2005 v Depolli Steiner 2011).

Pomemben stresor je upadanje učiteljeve avtoritete. Depolli Steinerjeva (2011) razlaga, da je pri zmanjševanju disciplinskih problemov in povečevanju motiviranosti učencev v naših šolah prispevek staršev ključnega pomena, saj so prav oni tisti, ki imajo na otroka največjo avtoriteto in moč vplivanja nanj. Otroku s svojim odzivom na njegovo vedenje v razredu pokažejo, kakšna je sprejemljivost tega vedenja; če se na neprimerno vedenje ustrezno odzovejo, ga bo otrok spremenil, če pa se nanj ne odzovejo ali pa je njihov odziv celo odobravanje tega vedenja, bo otrok pri svojem vedenju verjetno vztrajal še naprej.

Starši, ki s svojim odnosom in vedenjem posegajo v učiteljevo avtonomijo, učitelja s tem dodatno ovirajo pri vzpostavljanju avtoritete v razredu, zato je razumljivo, da večino učiteljev tudi ta stresogeni faktor zelo vznemirja.

Tudi razvoj kariere oziroma status poklica je lahko vir stresorjev. Učitelji tako pogosto poročajo, da je njihov poklic premalo cenjen v družbi, imajo občutek, da jih vlada premalo podpira, ter menijo, da so za svoje delo preslabo plačani in nagrajeni (Antoniou in drugi 2006; Al-Mohannadi in Capel 2007; Jin in drugi 2007; Ko in drugi 2000; Manthei in drugi 1996 v Depolli Steiner 2011, 124–125).

Ana Kralj in Tanja Rener (2010) sta opozorili tudi na izgubljanje ugleda učiteljskega poklica že v letu 2010, torej pred nižanji plač in obsežnem sovražnem govoru o učiteljih in šolstvu v Sloveniji na splošno, ki je sledil kot tehtanje javnega mnenja v podporo nižanju plač.



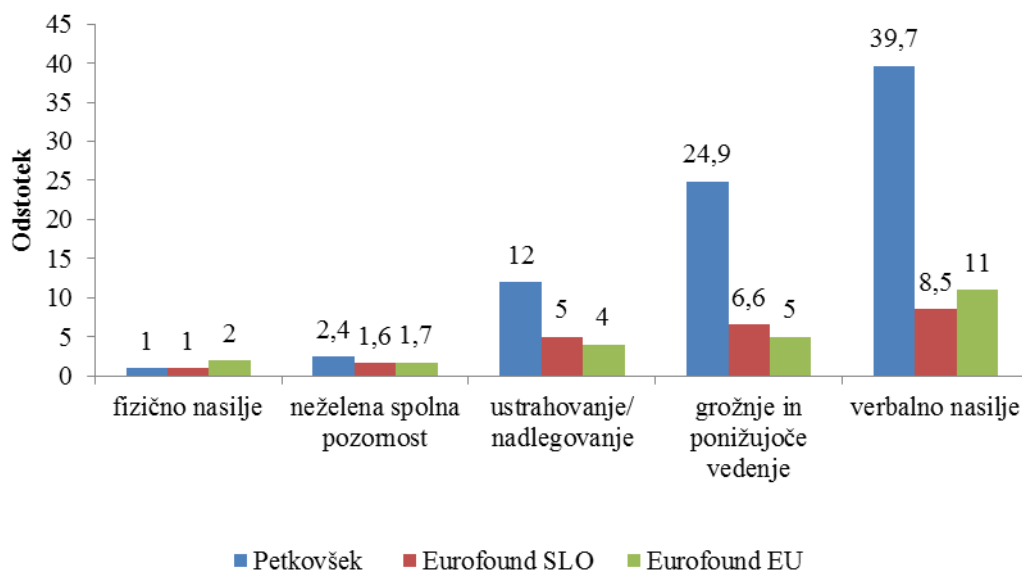
Ker sta bili v mojem vprašalniku odprti vprašanji (viri stresa in viri nezadovoljstva) podobni, so tudi odgovori podobni in Pearsonov koeficient korelacije med vsemi postavkami virov stresa (Q7) in virov nezadovoljstva (Q9) je med 0,64 in 0,84, torej gre za zmerno visoke in visoke korelacije, vse so pomembne na stopnji tveganja 0,01 %.

Moji rezultati sovpadajo z ugotovitvami tujih študij Kyriacoua in Sutcliffeja (1977, v Slivar 2009), ki sta ugotovila, da obstaja tesna povezava med vzroki nezadovoljstva z delom in vzroki stresa.

Na tem mestu moram opozoriti, da učiteljeva ocena stresnosti učiteljskega poklica ni nujno enaka intenzivnosti stresa, ki ga sam doživlja pri delu. Četudi učitelj poklic oceni kot zelo stresen, je možno, da sam zaradi različnih mediatorskih dejavnikov (npr. osebnostne lastnosti ali učinkovitost pri spoprijemanju s stresom) doživlja le zmeren ali nizek stres (Depolli Steiner 2011, 123).

### 4.3.3 Izpostavljenost nasilju na delu kot stresor

Slika 4.8: Izpostavljenost nasilju, spolni pozornosti, poniževanju in ustrahovanju – primerjava s podatki Eurofounda (2010b) za Slovenijo in EU povprečjem



Če si pogoje dela učiteljev v srednji šoli ogledamo še z vidika neugodnih izkušenj z različnimi oblikami nasilja (glej Sliko 4.8), je najbolj zaskrbljujoč podatek, da je skoraj 40 % učiteljev v zadnjem mesecu bilo izpostavljeno verbalnemu nasilju. Nadalje kar četrtina učiteljev poroča,

da so bili v zadnjem mesecu deležni groženj in ponižujočega vedenja. Izkušnje ustrahovanja ali nadlegovanja na delovnem mestu v zadnjem mesecu pa ima 12 % učiteljev. O neželeni spolni pozornosti je poročalo 2,4 % vprašanih učiteljev in 1 % celo o fizičnem nasilju. Ob tem bom poudarila, da so bili podatki zbirani v novembru in decembru, kar glede na dinamiko šolskega dela niti ni kritičen čas. Predvidevam, da bi bil posnetek stanja (anketiranje v maju in juniju) konec šolskega leta še bolj neugoden, saj se takrat pritiski s strani dijakov, staršev in nenazadnje nadrejenih oz. sodelavcev stopnjujejo.

V državah Evropske unije so različne oblike nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu (kot nasilje, trpinčenje ali psihično nasilje) prepoznane kot stresor, ki je v porastu (EU-OSHA 2013).

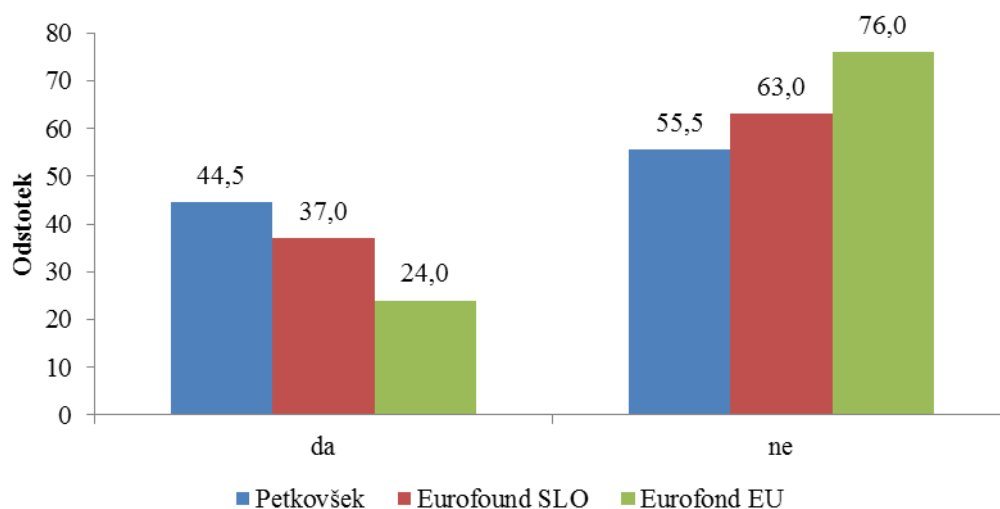
Zaznanega nasilja na mojem vzorcu srednješolskih učiteljev je kritično več, kot so povprečne vrednosti podatkov Eurofounda (2010b) za Evropo in za Slovenijo. Največje razhajanje v primerjanih podatkih je na postavkah grožnje in ponižujoče vedenje ter verbalno nasilje, česar je pri učiteljih nenavadno veliko.

Spolne pozornosti je na mojem vzorcu nekoliko več (glej Sliko 4.8), kar razlagam z dejstvom, da gre pri mojem vzorcu pretežno za ženske, ki to neželeno pozornost prejmejo s strani dijakov.

Pomembna okoliščina je tudi ta, da so bila v mojem vprašalniku vprašanja za vse vidike nasilja koncipirana za zadnji mesec, medtem ko so bila vprašanja v Eurofound vprašalniku (2010c) koncipirana na letni ravni. Potemtakem je posnetek stanja nasilja med srednješolskimi učitelji v zadnjem mesecu hujši od posnetka stanja EU podatkov na letni ravni.

Enako bi tudi pri vprašanju, ali se učitelji čutijo glede zdravja in varnosti zaradi dela ogroženi, lahko pričakovala, da bi bile ob koncu šolskega leta ocene ogroženosti številčnejše. Podatki že tako kažejo, da skoraj polovica (44 %) učiteljev ocenjuje, da sta njihova varnost in zdravje ogrožena zaradi dela (glej Sliko 4.9).

Slika 4.9: Samoocena ogroženosti zdravja in varnosti zaradi dela – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b)



Dobršen delež učiteljev, 44,5 %, ocenjuje, da sta njihovo zdravje in varnost ogrožena zaradi dela. Primerjava s podatki Eurofounda (2010b) pokaže, da se počutijo bolj ogrožene od povprečja za Slovenijo (37 %) in EU (24 %). V primerjavi s podatki Eurofounda se srednješolski učitelji z mojega vzorca čutijo veliko bolj ogrožene za svoje zdravje in varnost zaradi dela kot Slovenci ali Evropejci na splošno.

Tabela 4.2: Samoocena vpliva dela na zdravje - primerjava s podatki Eurofounda za Slovenijo in EU povprečjem (2010b)

	Odgovori	Petkovšek	Eurofound SLO	Eurofond EU
Ali menite, da vaše delo na zdravje vpliva, ali ne?	Da, pozitivno	22,5	15	7,2
	Da, negativno	50,2	44,5	25,2
	Ne vpliva	27,3	40,5	67,6
	Skupaj			100

Zanimiva je tudi percepcija učiteljev, kako delo vpliva na njihovo zdravje (glej Tabela 4.2). Polovica učiteljev ocenjuje, da delo na njihovo zdravje vpliva pretežno negativno, 22,5 % jih meni, da vpliva večinoma pozitivno in 27,3 % jih meni, da delo nima vpliva na njihovo zdravje.

Tudi tukaj se ob primerjavi z Eurofound podatki (2010b) pokaže, da učitelji v nekoliko večji meri ocenjujejo, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje, na drugi strani pa več učiteljev ocenjuje vpliv dela kot pozitiven na zdravje, tako v primerjavi z Eurofond podatki za Slovenijo kot tudi EU povprečjem. V vsakem primeru lahko sklenem, da učitelji v večji meri ozaveščajo in opažajo vpliv dela na zdravje v pozitivni ali negativni smeri (slednjih je občutno več).

#### **4.4 Negotovost zaposlitve**

Kot vir nezadovoljstva in tudi vir stresa učiteljev se je pokazala tudi negotovost zaposlitve. Pri odprtih vprašanjih so učitelji navajali negotovost glede ohranitve službe in novih vladnih ukrepov, ki se nanašajo na normative v šolstvu.

V pogledu kvantitativne negotovosti je sicer le manjši variabilni delež, ki odraža velikost posameznih generacij, ko vstopajo v šole, ostaja pa ves čas prisotna grožnja o črnem scenariju glede spreminjanja normativov in posledičnem odpuščanju v šolstvu.

Ocene zadovoljstva glede varnosti zaposlitve v šolstvu (Q61) so glede na ostale vidike relativno visoke. Objektivno gledano je zaposlitev v šolstvu opredeljena kot varna zaposlitev tudi v času recesije, kjer se plače sicer znižujejo, a kljub temu niso neposredno odvisne od dogajanja na svetovnem trgu ali domačem trgu delovne sile. Plače redne, relativno zgodnje (5. delovni dan v mesecu) in dober pokazatelj realne situacije je dejstvo, da je okoliščina biti zaposlen v šolstvu nenazadnje tudi pri najemanju kredita ugodna okoliščina.

Ko sem učitelje spraševala o dejavnikih, ki jim povzročajo stres, pa se je pokazalo, sta postavki nenehne spremembe v šolstvu in negotovost glede vladnih ukrepov dobili visoki oceni prispevka k stresu na delovnem mestu. Slednje nakazuje, da je med srednješolskimi učitelji prisotna negotovost zaposlitve, in sicer kot »kvalitativna negotovost«, kot jo v teoriji opredeljujeta Hellgren in Sverke (1999, 77). Gre za negotovost glede kvalitete delovnega razmerja, ki obsega nevarnost poslabšanja pogojev dela, pomanjkanje kariernih priložnosti, znižanje plač, torej vse okoliščine, ki so evidentne tudi na mojem vzorcu učiteljev.

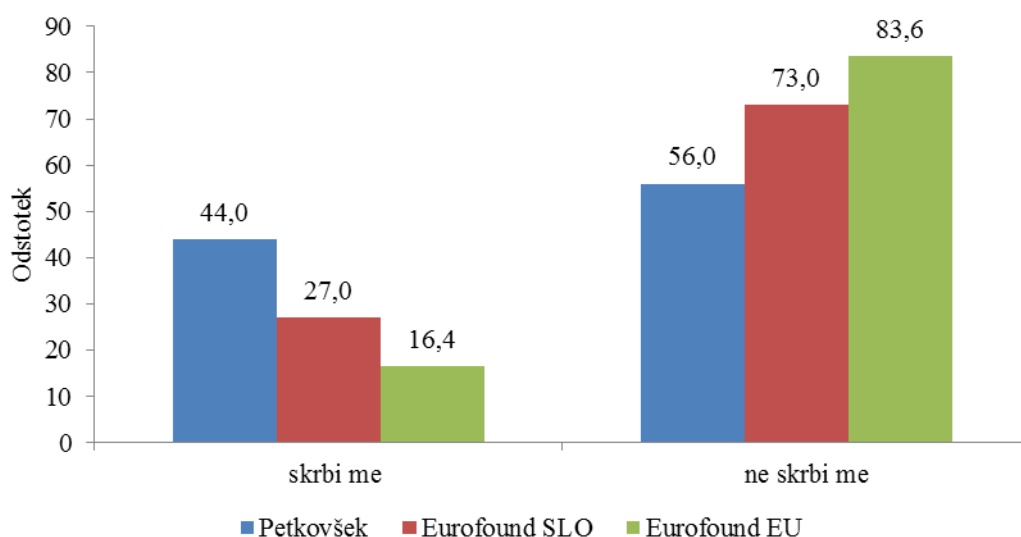
Kar 44 % učiteljev je zaskrbljenih glede možnosti, da bi izgubili svojo zaposlitev. Negotovost zaposlitve je bila v Sloveniji zaznana kot višja od povprečja EU že v Eurofoundovi raziskavi

(Kanjus Mrčela in Ignjatović 2012), kjer je 27 % slovenskih respondentov poročalo, da se boji, da bi v naslednjih 6 mesecih ostalo brez dela, v podatkih za EU pa je bil delež 16,4 %.

Na mojem vzorcu je zaskrbljenih glede izgube službe 44% učiteljev, kar kaže na še večjo negotovost zaposlitve. Omejitev pri razlagi rezultatov pa je sama formulacija vprašanja, ki je bila pri meni koncipirana na splošno in ne za zadnjih 6 mesecev.

V primerjavi s podatki Eurofounda (glej Sliko 4.10) je delež respondentov, ki jih izguba dela skrbi, višji tako v primerjavi s slovenskim povprečjem (32,4 %) kot v primerjavi z evropskim povprečjem (19,3 %) (iz odgovorov sem izločila odgovor niti skrbi, niti ne skrbi in temu prilagodila deleže iz podatkov Eurofounda).

Slika 4.10: Zaskrbljenost glede izgube zaposlitve – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b)



Slednje razlagam z ugotovitvijo, da je kljub percepciji zaposlitev v šolstvu relativno varna in jo kot tako večinoma ocenjujejo učitelji; je pa zaradi splošnega stanja na trgu delovne sile in visokega deleža brezposelnosti prisotna bojazen pred izgubo dela. Imeti delo je zaradi gospodarske krize postalo vrednota, zato so zaposleni zadovoljni z delom, da ga sploh imajo, tudi če objektivno niso pogoji dela najboljši, prav tako pa se zaradi istega razloga pojavi bojazen pred izgubo zaposlitve, saj je v recesiji in zaposlitvenem krču težko najti novo zaposlitev.

Vzrokov za tak porast negotovosti zaposlitve je gotovo več. Prvi razlog je gotovo časovni preskok, saj so bili podatki Eurofounda zbrani 5 let nazaj in ravno v zadnjih 5 letih je gospodarska kriza dodobra pokazala svoj učinek na trg delovne sile v Sloveniji, kjer je bilo evidentno, da so učinki gospodarske krize prišli z zamikom (Mrčela in Ignjatović 2013).

Drugi razlog vidim v negotovosti in grožnjah varčevalnih ukrepov vlade, kjer so pogosto napovedane spremembe normativov in standardov v šolstvu. Doslej je bilo tovrstnih groženj že nekaj, ki pa so jih z burnim odzivom SVIZ-a in javnosti uspeli zadrževati. Slednje dokazujejo tudi z rezultati, ki so pokazali, da so nenehne spremembe in negotovost glede novih varčevalnih ukrepov eden izmed glavnih virov stresa srednješolskih učiteljev.

Tretji razlog je v zaposlitvenem krču, kjer je težko najti novo zaposlitev, v kolikor bi posameznik ostal brez zaposlitve.

Nenazadnje je izguba zaposlitve velika grožnja družinskemu proračunu posameznika in ker učiteljske plače niso visoke, tudi ne omogočajo posamezniku, da bi imel predvidene prihranke za primer brezposelnosti. Učiteljske plače sicer omogočajo dostojno življenje, vendar pa ne omogočajo večjih prihrankov.

Negotovost zaposlitve je povezana z znižanim zadovoljstvom z delom ter z zadovoljstvom v življenju nasploh. Literatura (Hellgren in drugi 1999; De Witte 1999) sicer navaja, da je negotovost zaposlitve povezana z višjo anksioznostjo (tesnobe) in depresivnostjo pri posameznikih, kar posledično vodi k črnogledosti in zmanjšanju osebne sreče in zadovoljstva. K doživljanju slednjega so bolj nagnjene ženske. Rosenblatt s sodelavci (1999) navaja, da negotovost zaposlitve na posameznikovo psihično in fizično počutje deluje negativno, obremenjujoče.

Vpliv negotovosti zaposlitve torej ni omejen samo na »psihološke« spremenljivke, kot sta počutje in doživljanje osebne sreče. Študije so pokazale, da je stresni odziv kot posledica negotovosti dejavnik tveganja za pojav psihosomatskih težav. Slednje se kažejo kot fizični simptomi, vzrok za nastanek pa je v duševnosti – v dolgotrajnem doživljanju stresa, ki zaradi povišane ravni adrenalina in drugih hormonov spremeni delovanje organizma (Selič 1999). Dejansko je zdravstveno stanje posameznikov z večjo negotovostjo zaposlitve slabše. Slednji

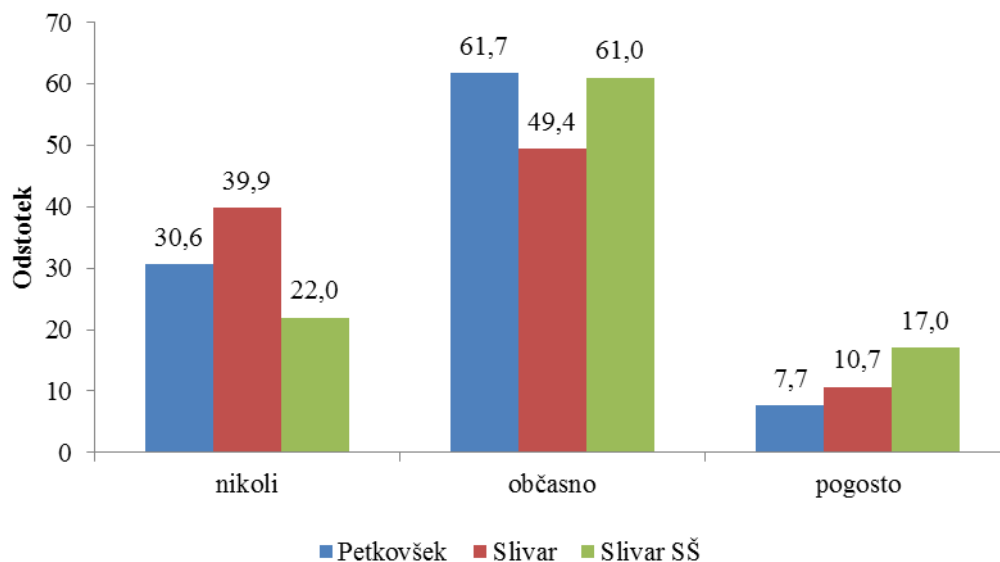
imajo statistično pomembno večjo pojavnost psihosomatskih simptomov, in sicer razbijanja srca, zbadanja v prsih, težav z dihanjem, slabosti, vrtoglavice, nemirnosti in težav s spanjem.

Tako ni presenetljivo, da negotovost zaposlitve napoveduje tudi pogostejše obiske pri zdravnikih in pogostejše zadržanosti od dela zaradi bolezni.

#### 4.5 Namera o opustitvi poklica

Pojav, povezan s stresom na delovnem mestu in izgorevanjem, je namera o zapustitvi poklica.

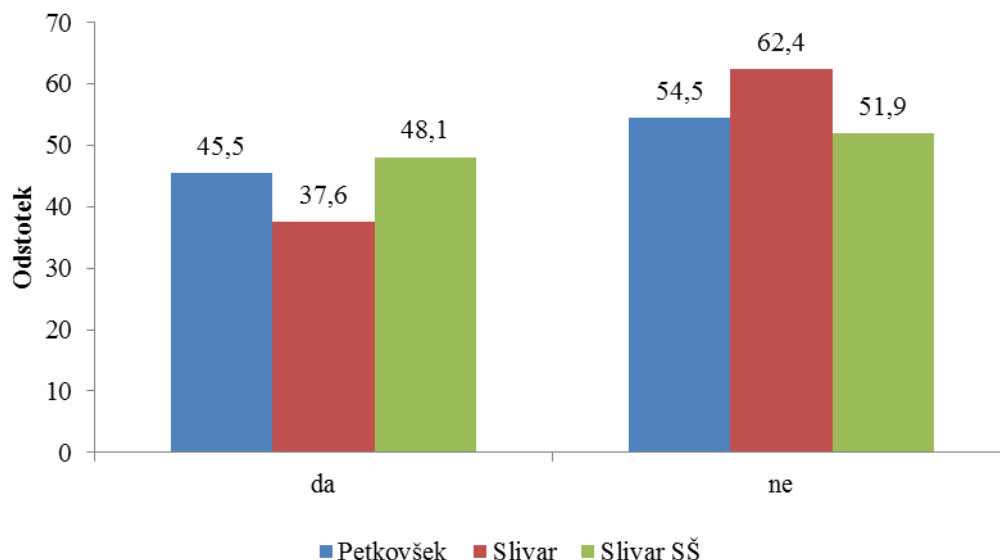
Slika 4.11: Razmišljanje o opustitvi poklica – primerjava s Slivar (2009)



Večina učiteljev (62 %) občasno razmišlja o zapustitvi poklica učitelja, pogosto o zapustitvi poklica razmišlja 8 % učiteljev, kar pomeni, da jih skupaj 70 % razmišlja o opustitvi učiteljskega poklica (glej Sliko 4.11). In nadalje jih je 45,5 % odgovorilo, da bi v tem obdobju prenehali poučevati, če bi bilo to mogoče. Namera po zapustitvi poklica odraža nezadovoljstvo delavca s poklicem. Glede na primerjavo z rezultati Slivarja (2009) se je tovrstno nezadovoljstvo stopnjevalo, saj se je delež učiteljev, ki razmišljajo o zapustitvi učiteljskega poklica, povečal iz 60 % (seštevek tistih, ki občasno in pogosto razmišljajo o zapustitvi poklica) na 70 %. Delež učiteljev, ki bi prenehali s poučevanjem, če bi bilo to mogoče, je bil leta 2008 37,6 % (Slivar 2009, 75–76), med srednješolskimi učitelji celo 48 %, na mojem vzorcu v letu 2014/15 pa je 45 %.

Slivar je v svoji raziskavi učitelje vprašal tudi, »ali dejansko načrtujejo zapustiti učiteljski poklic v naslednje pol leta« ter »ali aktivno iščejo drugo delo (zunaj šolstva)«. Pomenljiv je podatek, da jih je v prvem primeru 91,3 %, v drugem pa 84 % učiteljev odgovorilo, da ne.

Slika 4.12: Prenehanje poučevanja, če bi bilo možno – primerjava s Slivar (2009)



Zgovorno potrditev nezadovoljstva z zaposlitvijo dobimo tudi z analizo odgovorov na vprašanje, če bi prenehali poučevati, če bi bilo možno (glej Sliko 4.12). Kar 45 % učiteljev z mojega vzorca bi prenehalo poučevati, če bi to bilo možno. Slivar je pred gospodarsko krizo dobil nekoliko nižje deleže učiteljev z namero o prenehanju poučevanja na mešanem vzorcu OŠ in SŠ, medtem ko je bil delež učiteljev z namero o prenehanju poučevanja med srednješolskimi učitelji podobno visok sedanjim ugotovitvam. Takrat je Slivar (2009) vzroke za intenco o prenehanju poučevanja pri srednješolskih učiteljih razlagal z nezadovoljstvom in stresom zaradi velikih kurikularnih prenov srednješolskih programov. Sodeč po dosedanjih ugotovitvah pa si upam trditi, da so vzroki za visok delež učiteljev z namero o prenehanju poučevanja gotovo tudi slabšanje pogojev dela v šolstvu.

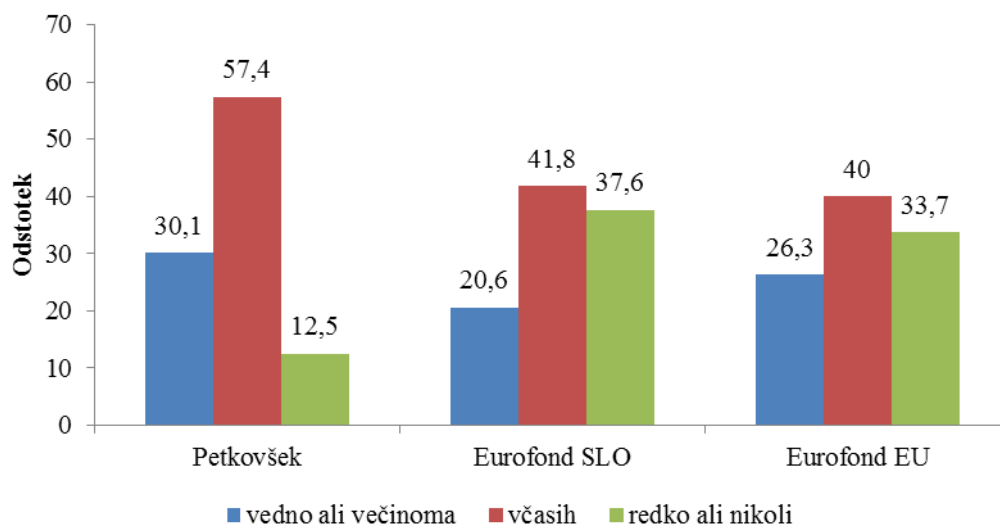
Zaključim lahko, da je delež nezadovoljnih učiteljev visok, in glede na to, da so pred leti vzroke za nezadovoljstvo in namere po zapustitvi poklica iskali v kurikularni prenovi, negotovosti zaradi zmanjševanju vpisa v srednje šole in sistemskih spremembah financiranja šol, pa zdaj dogajanje lahko pripišem nezadovoljstvu, ki izhaja iz stresorjev ter virov nezadovoljstva, o katerih je bilo govora že prej.



## 4.6 Stres in izgorevanje učiteljev na delovnem mestu

### 4.6.1 Stres med učitelji

Slika 4.13: Doživljanje stresa na delovnem mestu – primerjava s podatki Eurofound-a (2010b)



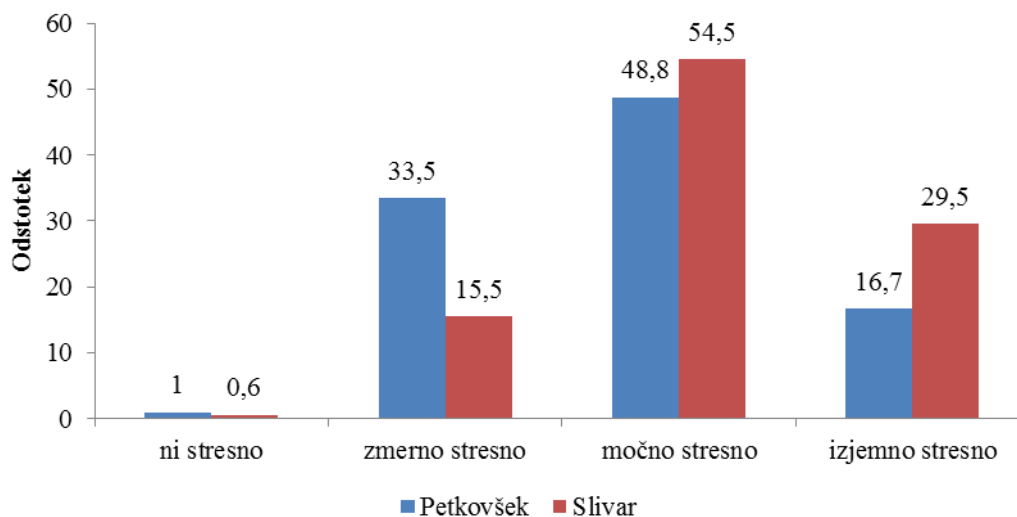
Na mojem vzorcu jih kar 30 % stres pri svojem delu doživlja vedno ali večinoma, v podatkih Eurofounda za SLO leta 2010 pa jih je bilo takih le 20 %, za Evropo pa 26 % (glej Sliko 4.13). Še bolj zaskrbljujoč je podatek, da le 12 % učiteljev z vzorca poroča, da stres doživlja redko ali nikoli, v primerjavi s podatki SLO in EU, kjer redko ali nikoli ne doživlja stresa vsaj tretjina. Torej 77,5 % učiteljev z vzorca vsaj včasih na delu doživlja stres.

Gallup (2010 v Kamjuo Mrčela in Ignjatović 2012, 19) je ugotovil, da je med vsemi področji zaposlovanja ravno v izobraževanju stresa največ. Tudi podatki z mojega vzorca se pridružujejo ugotovitvam drugih raziskav povzetih v teoretičnem uvodu, da je delo učiteljev zelo stresno (glej Sliko 4.13).

Približno polovica učiteljev mojega vzorca je svoje delo opredelila kot močno stresno, kot izjemno stresno je delo učiteljev opredelilo 16,7 % učiteljev. Skupno je torej 66 % učiteljev označilo svoj poklic za močno ali izjemno stresen. Nadalje jih 33,5 % ocenjuje učiteljski poklic kot zmerno stresen. Le 1 % (dva učitelja iz vzorca) sta ocenila, da delo učitelja ni stresno. V raziskavi leta 2008 (Slivar 2009, 63) je bila percepcija stresnosti učiteljskega poklica višja (glej Sliko 4.14), saj je takrat 54 % učiteljev ocenilo poklic učitelja kot močno

stresen, 29,5 kot izjemno stresen in le 15,5 kot zmerno stresen, le 0,6 % pa ga je ocenilo, kot da poklic ni stresen.

Slika 4.14: Ocena stresnosti poklica – primerjava s Slivar (2009)



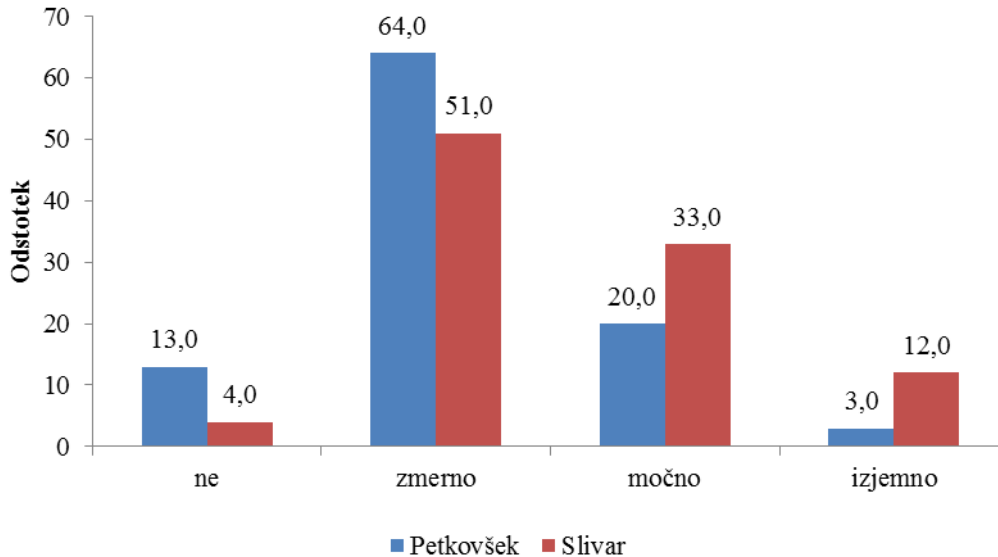
V primerjavi s podatki s Slivarjevega vzorca je doživljanje oz. percepcija stresnosti učiteljskega poklica celo upadla. Na mojem vzorcu je aritmetična sredina 2,8 (standardni odklon 0,7), kar najbolj ustreza odgovoru močno stresno. Kar 65,5 % učiteljev je ocenilo poklic učitelja kot močno ali izjemno stresen. Vseeno pa primerjava s Slivarjevo raziskavo daje na splošno nekoliko nižje ocene stresnosti poklica.

Domnevam, da je tudi slednje povezano s splošnim stanjem na trgu delovne sile, morda je s tem v povezavi ocena stresnosti učiteljskega poklica celo upadla.

Za evropske in severnoameriške učitelje največkrat zasledimo podatek, da jih približno ena četrtnina do ena tretjina svoje delo ocenjuje kot stresno ali izjemno stresno (Borg in Riding 1993; Fontana in Abouserie 1993; Pithersin Fogarty 1995). Podobno stanje je bilo ob prelomu tisočletja ugotovljeno tudi pri naših osnovnošolskih učiteljih predmetnega pouka, in sicer je v letu 1999 in v letu 2002 svoje delo kot zelo ali izjemno stresno ocenila ena tretjina učiteljev (Depolli 1999, 2002). Najnovejša obsežna raziskava stresa slovenskih osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev, ki je bila v letu 2008 izvedena po naročilu Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SVIZ), pa je pokazala še precej bolj neugodno stanje, in sicer njen avtor ugotavlja, da dobre štiri petine osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev svoj poklic doživlja kot močno oziroma izjemno stresen (Slivar 2009). To kaže, da se je pri naših osnovnošolskih učiteljih v manj kot desetih letih zaznava stresnosti učiteljskega poklica v veliki meri spremenila v negativno smer. Za slovenske srednješolske učitelje imamo podatke

o tem, kako doživljajo svoje delo, iz leta 2001: ena tretjina učiteljev je učiteljski poklic ocenila kot zmerno stresen, dobra polovica kot močno stresen in več kot ena desetina kot izjemno stresen (Slivar 2003) (Depolli Steiner 2011, 123).

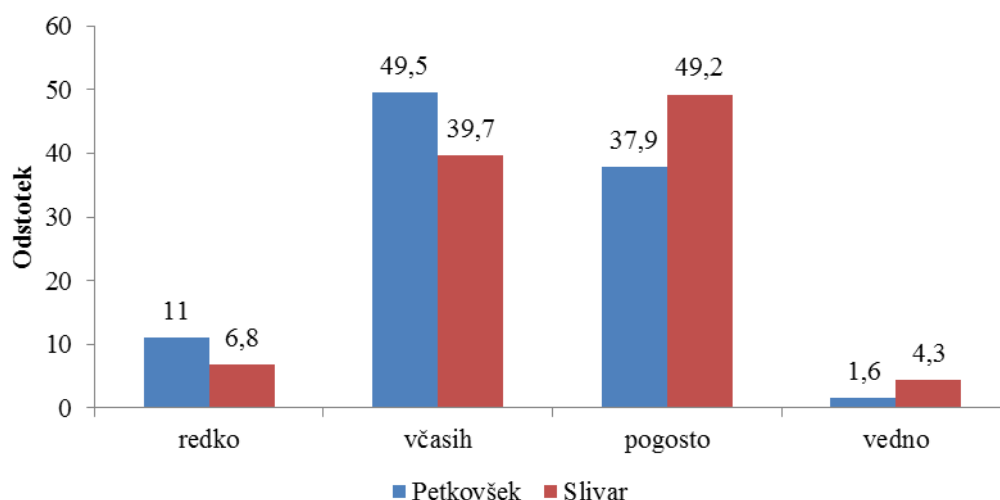
Slika 4.15: Ocena stresa zaradi dogajanja na šoli – primerjava s Slivar (2009)



Podatki (glej Sliko 4.15) kažejo, da le 13 % učiteljev z mojega vzorca zaradi dogajanja na šoli ni pod stresom. Večina, kar 64 %, jih je pod zmernim stresom. 23% jih občuti močen ali izjemno močen stres. Primerjava s podatki Slivarjeve raziskave (2009, 65) zopet kaže na trenutno ugodnejše stanje. Takrat so podatki pokazali, da je bila polovica pod zmernim stresom in kar 45 % pod močnim oziroma izjemnim stresom (zdaj 24 %). Aritmetična sredina ocene lastne stresnosti je v Slivarjevem vzorcu za srednješolske učitelje 2,64, zdaj pa je 2,1. Ker je bila takrat visoka ocena stresnosti srednješolskih učiteljev (za razliko od osnovnošolskih) tolmačena kot posledica uvajanja kurikularnih sprememb in takrat aktualnega zmanjševanja rednega vpisa zaradi manjših generacij ter celo uvajanje spremenjenega načina financiranja »na glavo«, kar je botrovalo negotovosti in strahu med učitelji.

Morda so se pod učinki recesije sprostil kriteriji in dojemanje stresa (kaj pa tisti, ki nimajo službe, ne dobijo plače, kljub plači ne uspejo plačevati položnic in so kljub zaposlitvi na pragu revščine – revni zaposleni).

Slika 4.16: Pogostost doživljanja stresa zaradi dogajanja na šoli – primerjava s Slivar (2009)



S Slike 4.16 je razvidno, da je približno 40 % učiteljev mojega vzorca zaradi dogajanja na šoli v stresu vedno ali pogosto, 50 % jih je v stresu včasih in le 11 % jih je v stresu redko. Primerjava s podatki Slivarja (2009) zopet kaže na nekoliko boljše stanje.

#### 4.6.2 Izgorevanje učiteljev

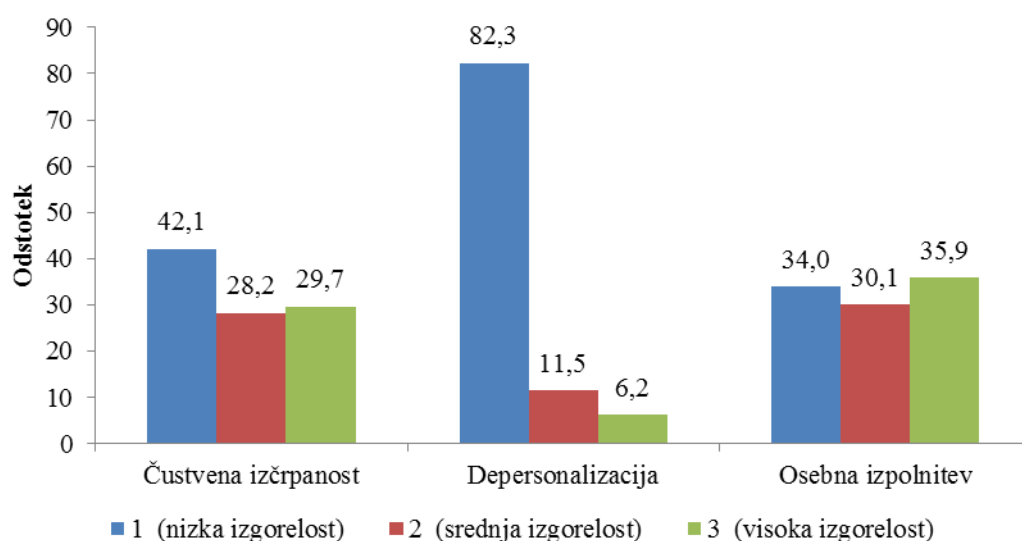
Tabela 4.3: Izgorelost učiteljev po stopnjah

Stopnja izgorelosti	Frekvenca	Odstotek	Kumulativni odstotek
Nizka izgorelost	116	55,5	55,5
Srednja izgorelost	73	34,9	90,4
Visoka izgorelost	20	9,6	100,0
Skupaj	209	100,0	

Iz Tabele 4.3 je razvidno, da je visoko izgorelih skoraj 10 % učiteljev, srednje izgorelih je 35 %.

Če podrobneje pogledamo, kako se kaže izgorevanje na posameznih dimenzijah (na Sliki 4.17), se izkaže, da k izgorevanju največ prispevata zmanjšana osebna izpolnitev in čustvena izčrpanost, manj pa depersonalizacija.

Slika 4.17: Stopnje izgorelosti na posameznih dimenzijah



Največ učiteljev kaže visoko izgorelost na dimenziji osebne izpolnitve, na tej dimenziji je visoko izgorelih več kot tretjina učiteljev. Slaba tretjina je visoko izgorelih na dimenziji čustvene izčrpanosti, le 6 % pa kaže visoko izgorelost na dimenziji depersonalizacije. Na tej dimenziji je izgorelost na splošno majhna, saj je večina učiteljev na tem kazalniku nizko izgorela.

Če povežem rezultat izgorevanja na mojem vzorcu s preteklimi raziskavami na Slovenskem (glej Tabela 4.4), lahko potrdim trend, da se delež nizko izgorelih zmanjšuje, varira delež srednje izgorelih učiteljev, narašča delež visoko izgorelih. Izgorevanje učiteljev se torej počasi skozi leta stopnjuje.

Tabela 4.4: Primerjava deležev učiteljev na posamezni stopnji izgorelosti v različnih slovenskih študijah

Stopnja izgorelosti	Demšar 2003 N= 228	Depolli* 2010 N=230	Grof 2009 N=296	Slivar 2009 N=878	Petkovšek 2015 N=209
Nizka izgorelost	63	63	61	60	55
Srednja izgorelost	27	33	31	30	35
Visoka izgorelost	10	4	7	10	10

Vir: povzeto po Depolli Steiner (2010, 127)

\*podatki so bili zbrani leta 2004

#### 4.7 Povezanost stresa in izgorelosti pri učiteljih

Zanimalo me je, kako se različni vidiki zdravja in izgorevanje povezujejo s poslabšanimi delovnimi pogoji. Predvidevam, da je višja stopnja doživljanja stresa pri učiteljih pozitivno povezana z izgorelostjo, glede na to, da je izgorelost koncipirana kot posledica delovanja stresorjev.

Tabela 4.5: Povezanost stresa in izgorelosti pri učiteljih

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
IZGORELOST	Nizka izgorelost	Število	20	96	116
		Odstotek	43,5%	58,9%	55,5%
	Srednja izgorelost	Število	20	53	73
		Odstotek	43,5%	32,5%	34,9%
	Visoka izgorelost	Število	6	14	20
		Odstotek	13,0%	8,6%	9,6%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%	
Razmerje verjetij			3,488		
Št. prostostnih stopenj			2		
p			0,172		

V skupini učiteljev, ki so pod stresom, je kar 13 % visoko izgorelih, v drugi skupini učiteljev pa je visoko izgorelih 8,6 %. Nizko izgorelih je med učitelji, ki niso v stresu, 59 %, v drugi skupini pa le 43,5 %. Kljub nakazanem trendu, da naj bi bolj izgorevali učitelji, ki so pod stresom, s hi-kvadrat testom nisem potrdila statistične pomembnosti razlik v izgorelosti med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu (glej Tabela 4.5).

Ko pod drobnogled vzamem primerjavo med skupinama na posameznih dimenzijah izgorelosti, pa se pokažejo statistično pomembne razlike na dimenzijah čustvene izčrpanosti (na nivoju 1 % tveganja napake) in osebne izpolnitve (na nivoju 5 % tveganja napake), medtem ko na dimenziji depersonalizacije ni razlik med skupinama (v Tabelah 4.6, 4.7 in 4.8).

Tabela 4.6: Povezanost stresa in čustvene izčrpanosti

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Čustvena izčrpanost	Nizka izgorelost	Število	6	82	88
		Odstotek	13,0%	50,3%	42,1%
	Srednja izgorelost	Število	10	49	59
		Odstotek	21,7%	30,1%	28,2%
	Visoka izgorelost	Število	30	32	62
		Odstotek	65,2%	19,6%	29,7%
Skupaj		Število	46	163	209
		Odstotek	100,00%	100,00%	100,00%
Hi-kvadrat			37,842		
Št. prostostnih stopenj			2		
p			<00001		

Tabela 4.7: Povezanost stresa in osebne izpolnitve

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Osebna izpolnitev	1	Število	8	63	71
		Odstotek	17,4%	38,7%	34,0%
	2	Število	15	48	63
		Odstotek	32,6%	29,4%	30,1%
	3	Število	23	52	75
		Odstotek	50,0%	31,9%	35,9%
Skupaj		Število	46	163	209
		Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%
Hi-kvadrat			8,166		
Št. prostostnih stopenj			2		
p			0,017		

Tabela 4.8: Povezanost stresa in depersonalizacije

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Depersonalizacija	1	Število	37	135	172
		Odstotek	80,4%	82,8%	82,3%
	2	Število	7	17	24
		Odstotek	15,2%	10,4%	11,5%
	3	Število	2	11	13
		Odstotek	4,3%	6,7%	6,2%
Skupaj		Število	46	163	209
		Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%
Razmerje verjetij			1,055		
Št. prostostnih stopenj			2		
p			0,585		

Nadalje tudi t-test (glej Tabela 4.9) med aritmetičnima sredinama na posamezni dimenziji pokaže, da ima skupina učiteljev, ki so v stresu, precej višje vrednosti in tudi statistično pomembne razlike na dimenziji čustvena izgorelost kot skupna učiteljev, ki niso v stresu. Evidentne razlike so tudi v nižji osebni izpolnitvi učiteljev v stresu, ki so prav tako statistično pomembno nižje kot med učitelji, ki niso v stresu. Na dimenziji depersonalizacija pa so sicer opazno višje vrednosti depersonalizacije med učitelji v stresu, a razlike niso statistično pomembne.

Tabela 4.9: Izračun t-testa za razlike v dimenzijah izgorelosti med skupinama glede na stres

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Čustvena izgorelost	So v stresu	46	29,09	9,552	0,177	0,675	6,909	74,754	0,000
	Niso v stresu	163	17,97	9,938					
Depersonalizacija	So v stresu	46	5,15	3,916	0,166	0,684	0,567	83,031	0,572
	Niso v stresu	163	4,77	4,581					
Osebna izpolnitev	So v stresu	46	29,43	7,910	0,011	0,918	-2,935	70,865	0,004
	Niso v stresu	163	33,29	7,698					

Korelacija stresa na delu (Q11e) in dimenzije čustvene izčrpanosti je 0,54 in je pomembna na 1% tveganju, korelacija stresa na delu in osebne izpolnitve pa je - 0,23 in je prav tako pomembna na 1 % tveganju (korelacijskih matrik zaradi množice spremenljivk in posledične obsežnosti nisem prilagala).

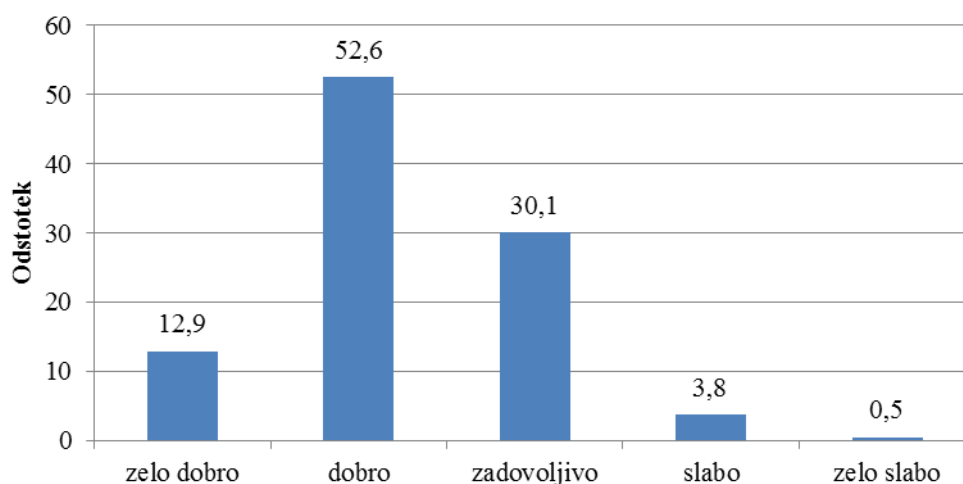
## 4.8 Zdravstveno stanje učiteljev

### 4.8.1 Samoocena splošnega zdravstvenega stanja

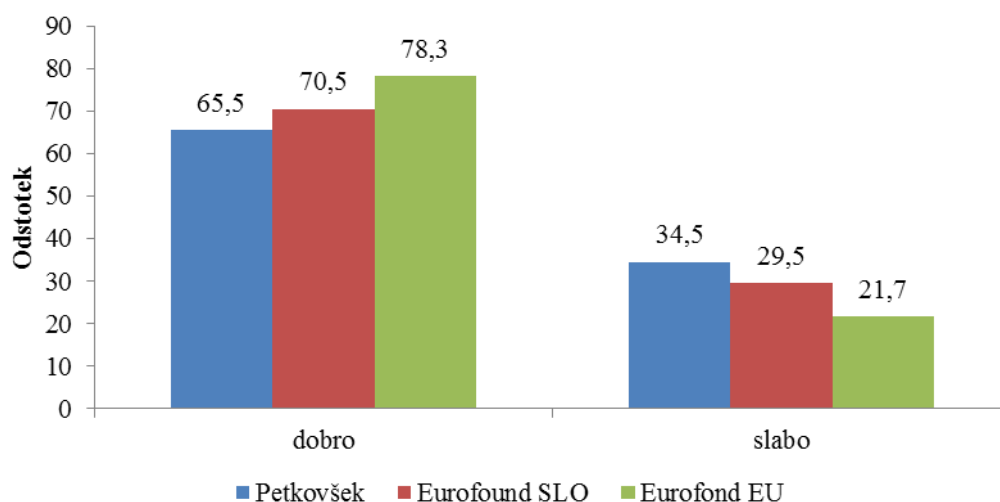
Dobra polovica učiteljev (52,6 %) ocenjuje svoje zdravstveno stanje kot dobro in 13 % kot zelo dobro. Kar 30 % učiteljev je svoje zdravje ocenilo le kot zadovoljivo in 4 % kot slabo ali zelo slabo (glej Sliko 4.18).



Slika 4.18: Samoocena splošnega zdravstvenega stanja



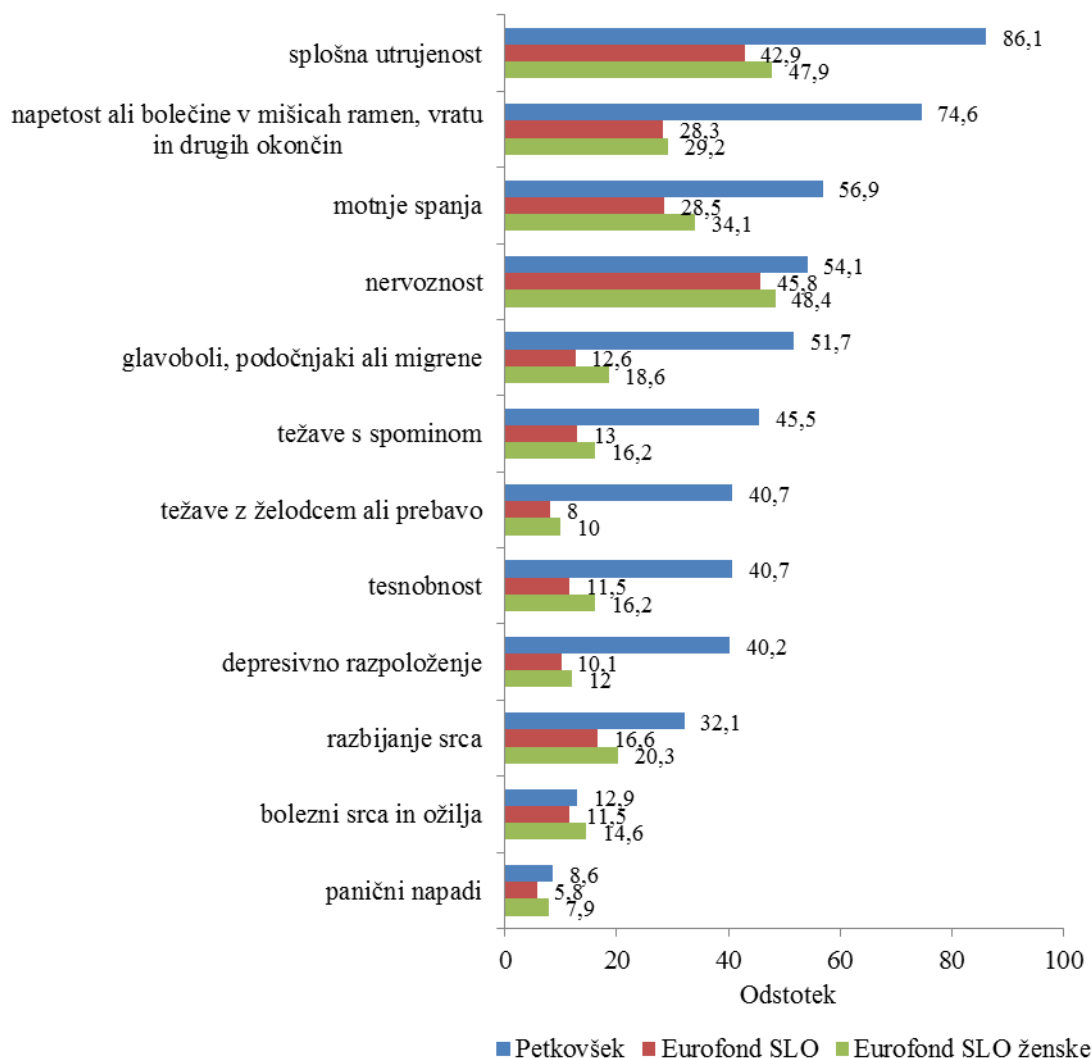
Slika 4.19: Samoocena zdravstvenega stanja in zdravstvenih težav – primerjava Eurofound (2010b)



Primerjava samoocene splošnega zdravstvenega stanja med učitelji z mojega vzorca in podatki Eurofounda (2010b) razkrije, da učitelji slabše ocenjujejo svoje zdravje kot kažejo podatki za EU in SLO. Morda vzroke za slabše stanje lahko iščemo v stresnosti poklica in z njim povezanim slabšim zdravjem. Če izhajamo iz predpostavke, da je tudi stresa in izgorelosti med učitelji vedno več v zadnjih letih, bi morda lahko temu botrovali tudi poslabšani delovni pogoji, negotovost zaposlitve. Vsekakor bi bilo te povezave potrebno podrobneje raziskati.

#### 4.8.2 Zdravstvene težave

Slika 4.20: Prisotnost zdravstvenih težav v zadnjih 12 mesecih – primerjava Eurofound (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2013)



Najprej bom predstavila vse zdravstvene težave, ki pestijo več kot polovico učiteljev z vzorca (glej Sliko 4.20). Med zdravstvenimi problemi najbolj izstopa splošna utrujenost, ki je bila prisotna pri kar 86% učiteljih. Sledijo napetost ali bolečine v mišicah ramen, vratu in drugih okončin, o katerih poroča kar 74 % učiteljev. Nadalje jih 63 % poroča o bolečinah v hrbtu ali križu. Glede na to, da gre pri učiteljskem poklicu za pretežno stoječe delo, lahko visoko pojavnost te tegobe delno pripišemo temu dejstvu. Motnje spanja so bile prisotne pri kar 57 % učiteljev. O nervoznosti poroča 54 % učiteljev. Glavoboli, podočnjaki in migrene so se pojavljali pri 52 % učiteljih.

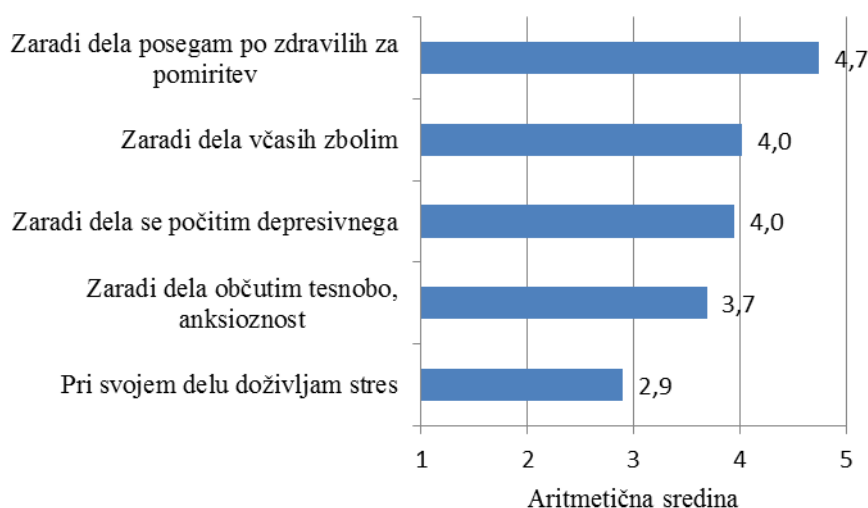
Slaba polovica učiteljev (45 %) se je soočala s težavami spomina, 41 % jih je trpelo težave z želodcem ali prebavo in enak delež tesnoba, 40 % jih poroča o depresivnem razpoloženju in 32 % o razbijanju srca. Najmanj učitelji poročajo o težavah z dihanjem (18 %), boleznih srca in ožilja (13 %) ter o paničnih napadih (8 %). Vse navedene zdravstvene težave spadajo v nabor simptomov oz. posledic delovanja stresa, ki so psihosomatskega izvora (Kovač Vouk 2010, 133–134).

Primerjava prisotnosti zdravstvenih težav med učitelji mojega vzorca in podatki Eurofounda (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2012) pokažejo bistveno večjo pojavnost simptomatike, povezane s stresom med učitelji. Izjema je le pojavnost bolezni srca in ožilja, minimalna pa je tudi razlika pri paničnih napadih. Glede na to, da je v mojem vzorcu večina žensk, sem dodala tudi podatke Eurofounda na slovenskem vzorcu žensk. Ženske imajo na splošno več zdravstvenih težav kot moški.

Ugotovitve glede zdravja učiteljev sovpadajo z izsledki Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa (Lužar 2012), kjer so potrdili, da imajo zaposleni v Sloveniji v času krize in časih intenzivnega prestrukturiranja dvakrat toliko zdravstvih težav kot sicer.

#### 4.8.3 Psihološki vidiki zdravja

Slika 4.21: Psihološki vidiki zdravja (1=vedno, 5=nikoli)



Učitelji najbolj pogosto občutijo stres, sledijo občutja tesnobe, depresivno počutje. Najmanjša pogostost pa je imela postavka »zaradi dela posegam po zdravilih za pomiritev« (Slika 4.21).

Zanimive podatke razberemo iz Tabele 4.10. Kar 82 % učiteljev vsaj včasih pri delu doživlja stres, od tega 25 % večinoma ali vedno. Nadalje 46 % učiteljev vsaj včasih in 30 % redko zaradi dela občuti tesnobo ali anksioznost. Kar 34 % jih vsaj včasih in 33 % redko občuti depresivno razpoloženje. In nenazadnje, 17 % respondentov vsaj občasno zaradi dela poseže tudi po zdravilih za pomiritev. Skoraj dve tretjini (65 %) učiteljev je odgovorilo, da zaradi dela včasih zbolijo.

Tabela 4.10: Frekvenčna distribucija spremenljivk psiholoških vidikov zdravja (1=vedno, 5=nikoli)

	Odgovori					
	Vedno	Večinoma	Včasih	Redko	Nikoli	Skupaj
Zaradi dela občutim tesnobo, anksioznost	1 (0%)	19 (9%)	78 (37%)	63 (30%)	52 (24%)	209 (100%)
Zaradi dela se počitim depresivnega	0 (0%)	10 (5%)	62 (29%)	70 (33%)	71 (33%)	209 (100%)
Zaradi dela posegam po zdravilih za pomiritev	0 (0%)	4 (2%)	13 (6%)	19 (9%)	177 (83%)	209 (100%)
Zaradi dela včasih zbolim	1 (0%)	8 (4%)	52 (24%)	78 (37%)	74 (35%)	209 (100%)

Podatki Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa (Lužar 2012) kažejo tudi porast primerov depresije in anksioznosti v času krize in časih intenzivnega prestrukturiranja. Beležijo tudi porast zlorabe alkohola, kajenja, števila poškodb in celo večjo obolevnost za rakom, kar je povezano z zmanjšano imunostjo, povezano s stresom.

#### 4.9 Absentizem in prezentizem med učitelji

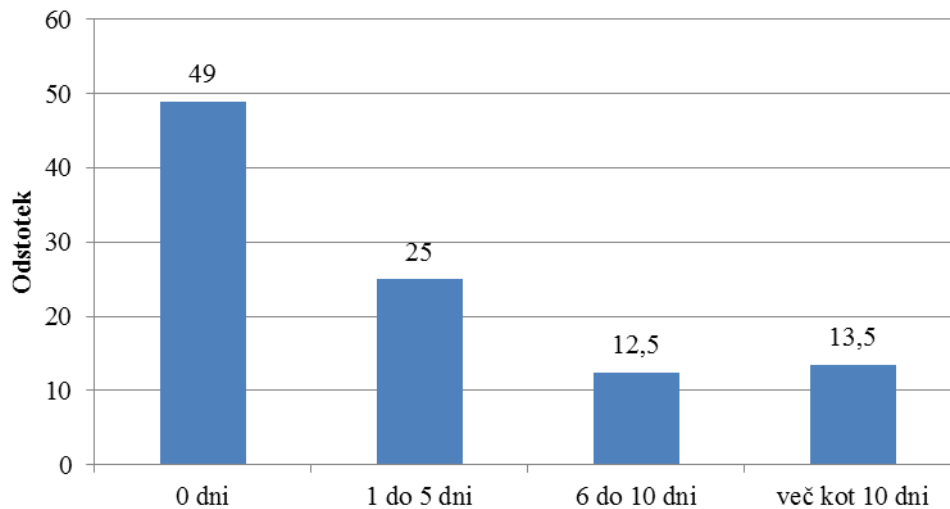
Tabela 4.11: Povprečje odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov v zadnjem letu

Koliko dni ste bili v zadnjih 12 mesecih odsotni z dela zaradi zdravstvenih razlogov?				
N	AS	SD	Min	Maks
209	5.6	10.78	1	80

Odsotnost z dela zaradi bolezni je posredni pokazatelj stresa na delovnem mestu in jo v mnogih raziskavah preučujejo v povezavi s stresom. Pogosto se uporablja kot splošni pokazatelj delovnega stresa. V študiji sem zbrala podatke o bolniški odsotnosti z dela v zadnjem letu zaradi zdravstvenih težav (glej Tabelo 4.11). Povprečje dni bolniške odsotnosti na vzorcu je 5,6 dni. Dolžina bolniške odsotnosti je bila na vzorcu med 1 dnevom in 80 dnevi (standardna deviacija je visoka, kar 12, 5 dni. Srednja vrednost ali mediana pa je 6 dni.

Izračun povprečnega trajanja bolniškega staleža (izvzamemo učitelje, ki niso bili odsotni) je povprečju 10,4 dni.

Slika 4.22: Odsotnost z dela zaradi bolezni v zadnjem letu



Dobra polovica učiteljev (106 od 209) je bila v zadnjem letu na bolniškem dopustu (glej Tabelo 4.12). Omejitev moje študije je, da gre za samoocene in ne za objektivne podatke delodajalcev.

V primerjavi s podatki Slivarjeve (2009) raziskave je povprečna odsotnost nižja za 3 dni. Ob tem pa poudarjam, da je bilo v moji raziskavi vprašanje o odsotnosti v zadnjih 12 mesecih, medtem ko je Slivar v svoji raziskavi respondente spraševal o odsotnosti v zadnjih 6 mesecih in kljub temu dobil višje vrednosti odsotnosti.

Delež učiteljev, ki v preteklem letu niso bili na bolniškem dopustu, je 49 %, kar je manj od povprečja Eufound (2010b) podatka za Slovenijo 60,7 % in EU 56,9 %.

Slovenija sodi v skupino držav, ki je za zavarovance v bolniškem staležu ugodna. Višina nadomestil je med najvišjimi v Evropi, čakalnih dni, kot jih pozna večina držav EU27, doslej ni. Slovenija je poleg Bolgarije edina država EU, kjer ni zakonske omejitve trajanja bolniškega staleža. Če upoštevamo vse elemente normativne ureditve, bi našo državo po nerestriktivnosti lahko uvrstili v sam vrh evropskih držav.

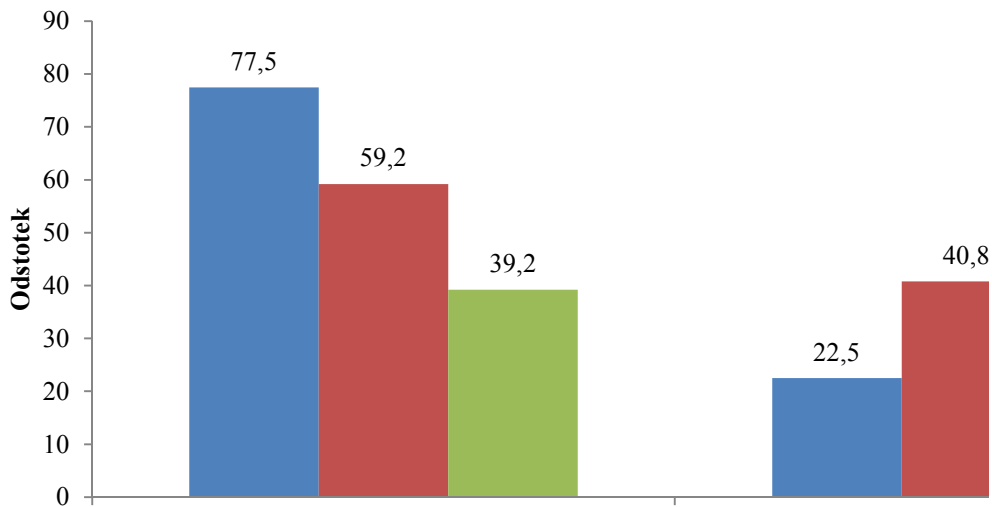
Mednarodne primerjave Slovenijo uvrščajo visoko tako po deležu odsotnih delavcev (z 28,1% odsotnih je med 31 državami na 7. mestu) kot po številu povprečnega trajanja odsotnosti delavcev v staležu (z 30,8 dni na delavca je na 3. mestu). Sumarni rezultat je še slabši: Slovenija ima v povprečju na zaposlenega med državami EU27 največ dni odsotnosti iz zdravstvenih razlogov, kar 8,6 dni na zaposlenega, več jih ima le še kandidatka za vstop v EU Hrvaška. Skupni letni stroški delodajalcev in ZZZS zaradi zdravstvenega absentizma so ocenjeni na 750 do 800 mio evrov, od tega znašajo nadomestila plač v breme delodajalcev od 235 do 250 mio evrov, nadomestila plač v breme ZZZS od 185 do 200 mio evrov, izplačila delodajalcev za plače nadomestnim delavcem za čas odsotnosti delavcev z dela zaradi bolniškega staleža od 210 do 220 mio evrov, drugi posredni stroški, kamor sodijo tudi stroški zdravstvenih storitev in administrativno strokovnih nalog ZZZS, pa od 120 do 130 mio evrov.

Negotove krizne razmere gotovo povzročajo stres, ki slabša tako duševno kot telesno zdravje. Posledično pričakujemo povečanje bolniške odsotnosti, vendar pojav ni enoznačen. Poleg raziskav, ki kažejo porast bolniške odsotnosti v krizi podjetij, je tudi precej dokazov za to, da delavci kljub slabemu počutju vztrajajo na delu zaradi strahu, da bi izgubili delo. Podatki iz bolniških listkov kažejo, da je povprečno 45% delavcev v Sloveniji vsaj enkrat letno na bolniški. Duševne motnje so tiste, zaradi katerih se najprej pričakuje povečanje bolniške odsotnosti v času gospodarske krize (Delfar in drugi 2009).

Ugotovitve raziskave Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) glede bolniške odsotnosti zaposlenih v Sloveniji so skrb vzbujajoče. Zdravstveni absentizem v Sloveniji namreč predstavlja resen družbeni, socialni in ekonomski problem, ki se ga še ne lotevamo dovolj celovito (GZS 2015).

Morda pa nižjo stopnjo bolniškega staleža na mojem vzorcu lahko pojasnimo s prezentizmom, ki pa je obraten pojav. Dejstvo je, da tudi tuje raziskave potrjujejo trende, da si v recesiji zaradi bojzani pred izgubo dela, izgubo dohodka ljudje ne odločajo za bolniški stalež niti v primeru, ko so bolni, ampak hodijo na delo, četudi so bolni. Tudi na mojem vzorcu sem preverila prezentizem in ugotovila višjo stopnjo prezentizma v primerjavi z ostalimi razpoložljivimi podatki.

Slika 4.23: Prisotnost prezentizma – primerjava Eurofound (2010b)



Zgornji podatki (Slika 4.23) kažejo, da je med učitelji v mojem vzorcu občutno več prezentizma, kot sta pokazali Eurofoundovi povprečji za Slovenijo in EU. Podatki Eurofounda so že leta 2010 razkrili, da je prezentizma v Sloveniji za 20 odstotnih točk več (59,2 %), kot je EU povprečje (39,2 %). Glede na to, da je v mojem vzorcu večina žensk, sem preverila še Eurofond SLO povprečje med ženskami, ki je 63,1 % za in 41 % za moške. Med anketiranimi učitelji v mojem vzorcu jih je kar 77,5 % , ki so v zadnjem letu delali tudi, če so bili bolni.

Visoko mero prezentizma povezujem s slabšim zdravstvenim stanjem učiteljev, ki je posledica stresa. Preveriti bi bilo potrebno, ali je morda prezentizem povezan tudi z negotovostjo zaposlitve.

Nadalje pa visoko mero prezentizma razlagam s specifikko učiteljevega dela, saj vsaka nerealizirana učna ura pomeni težavo pri uresničevanju letne priprave in končne realizacije predmeta, ki ga učitelj poučuje. Težave so tudi pri zagotavljanju nadomeščanj, saj ravnatelj lahko išče zamenjavo za manjkajočega učitelja šele, ko je slednji odsoten več kot mesec dni. Posebej pod pritiskom realizacije učnega načrta so učitelji, ki poučujejo glavne predmete, najbolj pa učitelji zaključnih letnikov, ki dijake pripravljajo na maturo. Učitelji poučujemo vsak svoj predmet in nismo zlahka nadomestljivi.

Verjamem, da višjemu prezentizmu botruje tudi zmanjšanje nadomestila za bolniški stalež, ki so ga prinesli varčevalni ukrepi vlade na 80 %, tako si učitelji včasih težko privoščijo izpad dogodka zaradi bolezni in raje potrpijo na delu.

#### 4.10 Povezanost stresa in ostalih spremenljivk

Pri učiteljih, ki delovne pogoje ocenjujejo kot slabše oz. so nezadovoljni na delu, pričakujem večje mere stresa in višjo stopnjo izgorevanja.

Na nadaljnjo analizo rezultatov sem učitelje razdelila med tiste, ki so v stresu, in tiste, ki niso v stresu. Izbrala sem smiselno ločevanje, in sicer glede na odgovore na vprašanji Q 19 (»ali ste zaradi dogajanj na šoli pod stresom«) in Q 20 (»kako pogosto ste zaradi dogajanj na šoli pod stresom«). V skupini »so v stresu« sem upoštevala posameznike, ki so na Q19 poročali, da so močno in izjemno v stresu ter na Q19 označili, da so v stresu pogosto ali vedno; vsi ostali so v skupini »niso v stresu«. Nadalje sem preverjala razlike med tema dvema skupinama. Po tem kriteriju ločevanja se je izkazalo, da je 28 % učiteljev iz mojega vzorca močno in pogosto v stresu.

S t-testom sem najprej preverila razlike, ali so v doživljanju stresa razlike v starosti in stažu poučevanja. Ugotovila sem, da med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu, ni pomembnih razlik v starosti ali stažu poučevanja. Nadalje pa sem z analizo variance preverila, ali so razlike glede na strokovni naziv in vrsto šole, v kateri poučujejo. Razlike se niso izkazale niti za velike niti za statistično pomembne.

Umetno sem ustvarila spremenljivko, kjer sem kot skupno obveznost učitelja na šoli seštela ure neposrednega pouka, ure razredništva in ure dodatnih del učitelja na šoli. Ugotovila sem, da med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu, ni razlik v urah skupne delovne obremenitve na šoli (Tabela 4.12).

Tabela 4.12: Izračun t-testa za razlike v urah delovne obremenitve v šoli med skupinama učiteljev

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Skupna obremenitev učiteljev v šoli	So v stresu	46	32,91	7,03	0,675	0,412	0,168	82,425	0,867
	Niso v stresu	163	32,71	8,16					

Preverila sem, ali učitelji, ki so pod stresom, zadovoljstvo z zaposlitvijo ocenjujejo slabše (glej Tabela 4.13).



Tabela 4.13: Splošno zadovoljstvo z delovnimi pogoji med skupinama učiteljev

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Če ocenite na splošno, koliko ste zadovoljni z delovnimi pogoji pri vasi zaposlitvi v šolstvu?	Zelo zadovoljen	Število	0	17	17
		Odstotek	0,0%	10,4%	8,1%
	Zadovoljen	Število	24	125	149
		Odstotek	52,2%	76,7%	71,3%
	Ne preveč zadovoljen	Število	10	14	24
		Odstotek	21,7%	8,6%	11,5%
	Sploh nisem zadovoljen	Število	12	7	19
		Odstotek	26,1%	4,3%	9,1%
	Skupaj	Število	46	163	209
		Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%
Razmerje verjetij			31,138		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			<0,0001		

Podatki iz Tabele 4.13 razkrivajo, da učitelji, ki so v stresu, zadovoljstvo z delovnimi pogoji ocenjujejo slabše (razlike so statistično pomembne). V tej skupini učiteljev jih 47,8 % ocenjuje, da z delovnimi pogoji niso preveč zadovoljni ali sploh niso zadovoljni, medtem ko je v drugi skupini tako nezadovoljnih le 12,9 % učiteljev. Izračun hi-kvadrat testa potrди, da učitelji, ki so v stresu, pomembno nižje ocenjujejo zadovoljstvo z delovnimi pogoji pri zaposlitvi. S t-testi sem primerjala ocene zadovoljstva na posameznih vidikih dela med skupinama. Čisto na vseh postavkah zadovoljstva na delu so bile ocene statistično pomembne nižje med učitelji, ki so v stresu. Torej učitelji v stresu vse vidike zadovoljstva na delu ocenjujejo pomembno nižje od kolegov, ki niso v stresu (zaradi velikosti tabele so rezultati t-testa priloženi med prilogami). Ko sem med skupinama primerjala zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela, se je izkazalo, da je na vseh vidikih zadovoljstvo nižje pri učiteljih, ki so pod stresom. Aritmetične sredine se najbolj razlikujejo pri vidikih: nadrejeni, ugodnosti ob plači, možnost napredovanja in plačilo za delo. Vse razlike med aritmetičnima sredinama skupin se na t-testu izkažejo za statistično pomembne, razen pri vidiku delovnega časa.

V nadaljevanju sem izvzela vidike zadovoljstva (glej Tabela 4.14), kjer je bilo zadovoljstvo učiteljev na splošno najnižje ocenjeno. Ravno ti vidiki so tudi vidiki, kjer so se v zadnjih nekaj letih razmere zaradi posrednih učinkov gospodarske krize in posledičnih vladnih ukrepov najbolj spremenili.

Tabela 4.14: T-testi razlik v vidikih zadovoljstva med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Možnost napredovanja	So v stresu	46	1,78	0,94	1,73	0,19	-2,25	207	0,025
	Niso v stresu	163	2,19	1,12					
Plačilo za delo	So v stresu	46	2,22	1,07	0,85	0,36	-2,66	207	0,008
	Niso v stresu	163	2,67	1,00					
Nenehne spremembe v šolstvu	So v stresu	46	3,76	1,02	0,42	0,52	2,09	207	0,038
	Niso v stresu	163	3,40	1,05					
Negotovost glede novih vladnih ukrepov	So v stresu	46	4,15	0,97	0,01	0,92	3,69	207	0,000
	Niso v stresu	163	3,55	0,98					

Učitelje v stresu vidiki slabšanja pogojev dela bolj vznemirjajo oz. slabše ocenjujejo zadovoljstvo s temi vidiki dela. Nenehne spremembe v šolstvu in negotovost glede vladnih ukrepov pa skupini učiteljev v stresu predstavlja večji vir stresa kot drugi skupini, ki ni v stresu.

Tabela 4.15: Primerjava skupin glede na negotovost glede vladnih ukrepov

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Negotovost glede novih vladnih ukrepov	Nikakor ni vir stresa	Število	0	1	1
		Odstotek	0,0%	0,6%	0,5%
	Manjši vir stresa	Število	2	25	27
		Odstotek	4,3%	15,3%	12,9%
	Srednje	Število	12	49	61
		Odstotek	26,1%	30,1%	29,2%
	Precejšnji vir stresa	Število	9	59	68
		Odstotek	19,6%	36,2%	32,5%
	Zelo velik vir stresa	Število	23	29	52
		Odstotek	50,0%	17,8%	24,9%
	Skupaj	Število	46	163	209
		Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%
Razmerje verjetij			21,002		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			<0,0001		

Tabela 4.15 prikazuje primerjavo med skupinama na postavki, kolikšen vir stresa jim predstavlja negotovost glede novih vladnih ukrepov. Skupini učiteljev, ki je v stresu, negotovost zaradi novih vladnih ukrepov predstavlja večji vir stresa kot drugi skupini.

Iz Tabele 4.15 lahko razberemo, da učitelji, ki so v stresu, ocenjujejo negotovost glede vladnih ukrepov kot velik vir stresa. Spremenljivki stresa in negotovosti glede novih vladnih ukrepov sta povezani. Potrebno pa je podrobneje preučiti, v katero smer gre vpliv oz. kateri so mediacijski dejavniki.

V Tabeli 4.16 se pokaže trend, da se učitelji v stresu tudi v večjem deležu bojijo izgube delovnega mesta, vendar pa izračun hi-kvadrat testa ne potrди statistične pomembnosti.

Tabela 4.16: Razlika med skupinama v zaskrbljenosti glede izgube zaposlitve

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Ali vas skrbi, da bi lahko izgubili svojo zaposlitev, delovno mesto?	Skrbi me	Število	24	67	91
		Odstotek	52,2%	41,6%	44,0%
	Ne skrbi me	Število	22	94	116
		Odstotek	47,8%	58,4%	56,0%
Skupaj	Število	46	161	207	
	Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%	
Hi-kvadrat, popravljen za 2x2 tabelo			1,219		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			0,270		

Nakazan je trend, da se učitelji, ki so v stresu, tudi bolj bojijo izgube svojega delovnega mesta, vendar pa izračun hi-kvadrat testa ne potrди statistične pomembnosti razlik med skupinama. Pričakujem, da bi ob večjem številu respondentov to razliko tudi potrdili kot statistično pomembno.

Tabela 4.17: Primerjava zdravstvenega stanja med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Kakšno je vase zdravje na splošno?	So v stresu	46	2,72	0,86	6,94	0,009	4,25	60,82	<0,0001
	Niso v stresu	163	2,13	0,66					

Izkazalo se je, da je med skupinama statistično pomembna razlika v samooceni splošnega zdravja (glej Tabela 4.17) in tudi v seštevku zdravstvenih težav (glej Tabela 4.18), ki so jih učitelji navajali. Osebe, ki so v stresu, svoje zdravje na splošno ocenjujejo pomembno slabše, njihov odgovor se v povprečju približuje odgovoru zadovoljivo, medtem ko se povprečni

odgovor učiteljev, ki niso v stresu, približuje odgovoru dobro. Nadalje je število zdravstvenih problemov, ki so jih trpeli v zadnjem letu, pri učiteljih v stresu v povprečju 9,6, pri skupini učiteljev, ki niso v stresu, pa le 5,7 (glej Tabelo 4.18).

Tabela 4.18: Izračun t-testa za razlike v številu zdravstvenih težav med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu

	Skupina	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Seštevek zdravstvenih težav	So v stresu	46	9,63	2,97	0,45	0,504	7,757	78,734	0,000
	Niso v stresu	163	5,69	3,28					

Učitelji, ki so v stresu, navajajo statistično pomembno več zdravstvenih težav kot učitelji, ki niso v stresu (glej Tabelo 4.18). Slednje sovпада s spoznanji (Selič 1999), da je ravno stres dejavnik tveganja za številne zdravstvene težave in bolezni. S tem je povezano tudi večje izostajanje učiteljev, ki so v stresu.

Tabela 4.19: Primerjava dni bolniške odsotnosti med učitelji, ki so in niso v stresu

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Koliko dni ste bili bolniško odsotni	So v stresu	45	10,1	14,1	14,39	<0,0001	2,80	53,24	0,007
	Niso v stresu	163	4,0	8,5					

Povprečno število bolniške odsotnosti z dela v zadnjem letu je med učitelji v stresu 10, med učitelji, ki niso v stresu pa le 4 dni. Razlika se izkaže kot statistično pomembna (glej Tabelo 4.19).

Tabela 4.20: Primerjava dolžine bolniške odsotnosti med skupinama učiteljev

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Koliko dni ste bili v zadnjih (dni)	So v stresu	31	14,71	14,90	5,31	0,023	2,06	43,94	0,045
	Niso v stresu	75	8,61	10,93					

Ne le, da učitelji v stresu pogosteje izostajajo, v Tabeli 4.20 je razvidno, da so dolžine bolniških odsotnosti v povprečju za 6 dni daljše kot v skupini učiteljev, ki niso v stresu, razlika je statistično pomembna.

Tabela 4.21: Primerjava dni bolniške odsotnosti med učitelji, ki so in niso v stresu

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Koliko dni ste bili v zadnjih 12 mesecih odsotni zaradi bolezni?	0 dni	Število	14	88	102
		Odstotek	31,10%	54,00%	49,00%
	1 do 5 dni	Število	10	42	52
		Odstotek	22,20%	25,80%	25,00%
	6 do 10 dni	Število	9	17	26
		Odstotek	20,00%	10,40%	12,50%
	Več kot 10 dni	Število	12	16	28
		Odstotek	26,70%	9,80%	13,50%
Skupaj	Število	45	163	208	
	Odstotek	100,00%	100,00%	100,00%	
Razmerje verjetij			13,963		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			0,003		

Primerjava dni bolniške odsotnosti (glej Tabelo 4.21) med učitelji, ki so in niso v stresu, pokaže, da učitelji v stresu pomembno (hi-kvadrat z razmerjem verjetij potrjuje) več izostajajo od učiteljev, ki niso v stresu. Tako je med učitelji v stresu le 31 % takih, ki v zadnjem letu niso bili v bolniškem staležu, medtem ko je med učitelji, ki niso v stresu, popolnoma brez bolniške odsotnosti 54 % učiteljev. Najbolj zgovoren pa je podatek, da 27 % učiteljev, ki so v stresu, poroča o več kot 10 dnevih staleža v zadnjem letu, med učitelji, ki niso v stresu, je bilo 10 in več dnevnega staleža pri manj kot 10 %.

Skladno z literaturo lahko potrdim, da sta stres na delovnem mestu in absenzizem povezana in tudi na mojem vzorcu razlagam, da je absenzizem posredni pokazatelj stresa.

Tabela 4.22: Prezencizem med učitelji, ki so in niso v stresu

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Ali ste v zadnjih 12 mesecih delali tudi, če ste bili bolni?	DA	Število	44	118	162
		Odstotek	95,70%	72,40%	77,50%
	NE	Število	2	45	47
		Odstotek	4,30%	27,60%	22,50%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,00%	100,00%	100,00%	
Hi-kvadrat (popravljen na 2x2 tabelo)			9,84		
Št. prostostnih stopenj			1		
p			0,002		

Kar 96 % učiteljev v stresu poroča o prezentizmu (glej Tabelo 4.22), medtem ko je v drugi skupini učiteljev delež učiteljev, ki poročajo o prezentizmu 72 % (razlika med skupinama je tudi tukaj statistično pomembna). Rezultat je pričakovan in ga razlagam s tem, da imajo učitelji v stresu pomembno več zdravstvenih težav in temu primerno večkrat kljub težavam pridejo na delo. Obenem domnevam, da večkrat delajo kljub bolezni že zaradi zadržkov, ker imajo že na splošno več izostankov z dela in jim je v razmerju do vodstva organizacije/ravnatelja nerodno koristiti bolniško odsotnost tudi kadar bi jo sicer potrebovali.

V Tabeli 4.23 je distribucija odgovorov na trditev »zaradi dela včasih zbolim«, kjer se skupini učiteljev zelo razhajata. Statistično pomembno (glede na samooceno) zaradi dela pogosteje zbolevalo učitelji, ki so pod stresom.

Tabela 4.23: Primerjava med skupinama v pogostosti zbolevanja zaradi dela

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Zaradi dela včasih zbolim	Večinoma	Število	6	3	9
		Odstotek	13,00%	1,80%	4,30%
	Včasih	Število	21	29	50
		Odstotek	45,70%	17,80%	23,90%
	Redko	Število	16	60	76
		Odstotek	34,80%	36,80%	36,40%
	Nikoli	Število	3	71	74
		Odstotek	6,50%	43,60%	35,40%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,00%	100,00%	100,00%	
Razmerje verjetij			37,475		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			<0,0001		

V Tabeli 4.23 je razvidno, da je razlika v povprečni oceni na petstopenjski lestvici med skupinama za eno stopnjo. Učitelji v stresu v povprečju »včasih« zbolijo zaradi stresa, učitelji, ki niso v stresu, pa v povprečju »redko« zbolijo zaradi stresa.

Glede na samooceno skoraj 44 % učiteljev, ki niso v stresu, poroča, da nikoli zaradi stresa ne zboli, med učitelji v stresu, pa je takih le 6,5 %. Tudi izračun t-testa potrjuje statistično pomembnost razlike v oceni zbolevanja zaradi stresa (glej Tabelo 2.24).

Tabela 4.24: Primerjava med skupinama v zbolevanju zaradi stresa

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Zaradi dela včasih zbolim	So v stresu	46	3,33	0,845	0,01	0,908	-6,61	207	<0,0001
	Niso v stresu	163	4,22	0,801					

#### 4.10.1 Stres in namera o opustitvi poklica

Tabela 4.25: Razlika med skupinama v nameri o zapustitvi poklica učitelja

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Ali ste kdaj razmišljali, da bi zapustili poklic učitelja?	Nikoli	Število	5	59	64
		Odstotek	10,9%	36,2%	30,6%
	Občasno	Število	37	92	129
		Odstotek	80,4%	56,4%	61,7%
	Pogosto	Število	4	12	16
		Odstotek	8,7%	7,4%	7,7%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%	
Razmerje verjetij			12,596		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			0,004		

Učitelji, ki so v stresu, pogosteje razmišljajo o zapustitvi učiteljskega poklica (glej Tabelo 4.25).

Tabela 4.26: Razlika med skupinama v nameri o prenehanju poučevanja

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Ali bi v tem obdobju vase učiteljske kariere prenehali poučevati, če bi bilo to mogoče?	DA	Število	31	64	95
		Odstotek	67,4%	39,3%	45,5%
	NE	Število	15	99	114
		Odstotek	32,6%	60,7%	54,5%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%	
Hi-kvadrat, popravljen za 2x2 tabelo			10,342		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			0,001		

Učitelji v stresu bi tudi dejansko v veliko večjem deležu prenehali poučevati, če bi imeli to možnost (glej Tabela 4.26). Hi-kvadrat je potrdil, da je razlika v nameri med skupinama statistično pomembna.

#### 4.10.2 Izgorelost in namera o opustitvi poklica

Tabela 4.27: Razmišljanje o opustitvi poklica glede na stopnjo izgorelosti

			Izgorelost			Skupaj
			Nizka izgorelost	Srednja izgorelost	Visoka izgorelost	
Ali ste kdaj razmišljali, da bi zapustili poklic učitelja?	Nikoli	Število	47	15	2	64
		Odstotek	40,5%	20,5%	10,0%	30,6%
	Občasno	Število	66	48	15	129
		Odstotek	56,9%	65,8%	75,0%	61,7%
	Pogosto	Število	3	10	3	16
		Odstotek	2,6%	13,7%	15,0%	7,7%
Skupaj		Število	116	73	20	209
		Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Razmerje verjetij			20,209			
Št. prostostnih stopenj			4			
p			<0,0001			

Na podlagi zgornje tabele (Tabela 4.27) lahko potrdim, da se kaže statistično pomemben trend, da bolj visoko izgoreli učitelji bolj verjetno razmišljajo o opustitvi poklica in bi tudi prenehali poučevati, če bi imeli možnost (glej Tabela 4.28).

Tabela 4.28: Namera o prenehanju poučevanja glede na stopnjo izgorelosti

			Izgorelost			Skupaj
			Nizka izgorelost	Srednja izgorelost	Visoka izgorelost	
Ali bi v tem obdobju vaše učiteljske kariere prenehali poučevati, če bi bilo to mogoče?	DA	Število	39	42	14	95
		Odstotek	33,6%	57,5%	70,0%	45,5%
	NE	Število	77	31	6	114
		Odstotek	66,4%	42,5%	30,0%	54,5%
Skupaj		Število	116	73	20	209
		Odstotek	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Razmerje verjetij			15,708			
Št. prostostnih stopenj			2			
p			<0,0001			



Slivar (2009, 81) je v svoji raziskavi potrdil, da so slabi medosebni odnosi, izgorelost in slabo psihično počutje dejavniki, ki pomembno vplivajo na neučinkovitost pri pouku srednješolskih učiteljev. Nadalje pa je izgorelost največji prediktor namere o zapustitvi poklica pri srednješolskih učiteljih. Bolj ko je učitelj izgorel, bolj verjetno bo želel zamenjati poklic (Slivar 2009, 82). Poleg tega na namero o zapustitvi poklica pomembno vplivajo še verbalne grožnje in pritiski zaposlenih ter namerno povzročanje neprijetnosti s strani učencev (Slivar 2009, 83).

#### 4.10.3 Stres in psihološki vidiki zdravja

Tabela 4.29: Primerjava psiholoških vidikov zdravja med skupinama

	Stres	N	AS	SD	F	p	t	Število prostostnih stopenj	p
Zaradi dela občutim tesnobo, anksioznost	So v stresu	46	2,87	0,718	3,58	0,06	-7,48	207,00	<0,0001
	Niso v stresu	163	3,93	0,879					
Zaradi dela se počutim depresivnega	So v stresu	46	3,17	0,739	3,06	0,082	-7,41	207	<0,0001
	Niso v stresu	163	4,17	0,818					
Zaradi dela posegam po zdravilih za pomiritev	So v stresu	46	4,24	0,97	78,76	0	-4,34	50,36	<0,0001
	Niso v stresu	163	4,88	0,441					
Zaradi dela včasih zbolim	So v stresu	46	3,33	0,845	0,01	0,908	-6,61	207	<0,0001
	Niso v stresu	163	4,22	0,801					

V Tabeli 4.29 razberemo, da so med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu, razlike tudi v psiholoških vidikih zdravja. Statistično pomembne razlike so se pokazale v občutenju tesnobe ali anksioznosti, občutenju depresivnega razpoloženja in prav tako s tem povezanega poseganja po zdravilih za pomiritev.

Iz Tabele 4.30 razberemo, da je slaba tretjina učiteljev, ki so v stresu, poročala, da večinoma ali vedno zaradi dela občutijo anksioznost, v drugi skupini učiteljev je takih manj kot 3 %. Na drugi strani pa nihče iz skupine učiteljev, ki so v stresu, ni odgovoril, da nikoli ne občuti anksioznosti zaradi dela. Med učitelji, ki niso v stresu, pa je skoraj tretjina poročala, da nikoli ne občutijo anksioznosti zaradi dela. Tudi v tej tabeli hi-kvadrat oz. razmerje verjetij potrdi statistično pomembnost razlik med skupinama učiteljev.

Tabela 4.30: Anksioznost med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Zaradi dela občutim tesnobo, anksioznost	Večinoma/vedno	Število	15	4	19
		Odstotek	32,60%	2,50%	9,10%
	Včasih	Število	22	54	76
		Odstotek	47,80%	33,10%	36,40%
	Redko	Število	9	54	63
		Odstotek	19,60%	33,10%	30,10%
	Nikoli	Število	0	51	51
		Odstotek	0,00%	31,30%	24,40%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,00%	100,00%	100,00%	
Razmerje verjetij			57,61		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			<0,0001		

Tabela 4.31: Depresivno počutje med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Zaradi dela se počutim depresivnega	Večinoma/vedno	Število	7	3	10
		Odstotek	15,20%	1,80%	4,80%
	Včasih	Število	26	34	60
		Odstotek	56,50%	20,90%	28,70%
	Redko	Število	11	59	70
		Odstotek	23,90%	36,20%	33,50%
	Nikoli	Število	2	67	69
		Odstotek	4,30%	41,10%	33,00%
Skupaj	Število	46	163	209	
	Odstotek	100,00%	100,00%	100,00%	
Razmerje verjetij			46,982		
Št. prostostnih stopenj			3		
p			<0,0001		

Tabela 4.31 pokaže, da se večinoma ali vedno depresivno zaradi dela počuti 15 % učiteljev, ki so pod stresom in le 2 % učiteljev, ki niso v stresu. Nikoli se depresivno ne počuti kar 41 % učiteljev, ki niso v stresu in le 4 % učiteljev v stresu. Tudi tu izračun hi-kvadrat s popravkom razmerij verjetij potrди statistično pomembno razliko med skupinama učiteljev.

Tabela 4.32: Poseganje po zdravilih za pomiritev med skupinama učiteljev, ki so in niso v stresu

			Stres		Skupaj
			So v stresu	Niso v stresu	
Zaradi dela posegam po zdravilih za pomiritev	Večinoma/vedno	Število	3	1	4
		Odstotek	6,50%	0,60%	1,90%
	Včasih	Število	8	4	12
		Odstotek	17,40%	2,50%	5,70%
	Redko	Število	10	9	19
		Odstotek	21,70%	5,50%	9,10%
	Nikoli	Število	25	149	174
		odstotek	54,30%	91,40%	83,30%
Skupaj	Število	46	163	209	
	odstotek	100,00%	100,00%	100,00%	
Razmerje verjetij		31,005			
Št. prostostnih stopenj		3			
p		<0,001			

Zgornja Tabela 4.32 prikazuje, koliko učitelji v obeh skupinah posegajo po zdravilih za pomiritev. Izsledki kažejo, da kar 45 odstotkov učiteljev v stresu poroča, da zaradi dela vsaj občasno posega po zdravilih za pomiritev. Večinoma ali vedno jih je na psihofarmakih (zdravilih za duševno zdravje) kar 6,5 %. Med učitelji, ki niso v stresu, pa jih 91 % nikoli ne poseže po zdravilih za pomiritev.

#### 4.11 Povezanost negotovosti zaposlitve z zdravstvenim stanjem učiteljev

Tabela 4.33: Korelacije med negotovostjo zaradi vladnih ukrepov in vidiki zdravja

		Kakšno je vaše zdravje na splošno?	Število zdravstvenih težav
Nenehne spremembe v šolstvu	r	,231(**)	,376(**)
	p	0,001	0
Negotovost glede novih vladnih ukrepov	r	,214(**)	,435(**)
	p	0,002	0

Iz Tabele 4.33 razberem, da je med oceno stresnosti nenehnih sprememb v šolstvu in oceno zdravstvenega stanja šibka pozitivna korelacija. Enako je med oceno stresnosti negotovosti zaradi novih vladnih ukrepov in oceno zdravstvenega stanja. Srednje visoka korelacija pa je med oceno stresnosti nenehnih sprememb v šolstvu in številom zdravstvenih težav, o katerih

je poročal posamezni učitelj ter tudi med oceno stresnosti negotovosti zaradi novih vladnih ukrepov in številom zdravstvenih težav.

Hellgren s sodelavci je (1999) ugotovil, da je kvantitativna negotovost povezana s poslabšanjem zdravja, težavami s spanjem, obremenjenostjo ter da se te težave prenašajo tudi v nedelovno, družinsko okolje posameznika. Kvalitativna negotovost pa naj bi bila povezana predvsem s slabšim odnosom do dela, nezadovoljstvom z delom in večjo željo po spremembi zaposlitve.

V zvezi z vplivom negotovosti zaposlitve je De Witte (1999) v svoji študiji ugotovil, da je vpliv negotovosti zaposlitve enak, če je posameznik zelo negotov ali če je »niti gotov, niti negotov«, torej ne glede na intenzivnost negotovosti. To tudi razlaga, da je število zaposlenih, ki so obremenjeni zaradi negotovosti, veliko večje, kot se je do sedaj predpostavljalo.

Potrdila sem povezanost negotovosti zaposlitve in zdravstvenim stanjem posameznika. Zaposleni, ki so negotovi glede svoje zaposlitve, so svoje zdravstveno stanje ocenjevali pomembno slabše kot tisti, ki jih izguba dela ne skrbi. Tako sem v vsebinskem smislu potrdila pričakovanja na podlagi literature, ki navaja, da negotovost zaposlitve na posameznikovo psihično in fizično počutje deluje negativno, obremenjujoče.

Vpliv negotovosti zaposlitve torej ni omejen samo na »psihološke« spremenljivke, kot sta počutje in doživljanje osebne sreče. Študije so pokazale, da je stresni odziv kot posledica negotovosti dejavnik tveganja za pojav psihosomatskih težav (Kompore 2003). Slednje se kažejo kot fizični simptomi, vzrok za nastanek pa je v duševnosti – v dolgotrajnem doživljanju stresa, ki zaradi povišane ravni adrenalina in drugih hormonov spremeni delovanje organizma. Psihosomatske težave so težave s srcem, visok krvni pritisk, motnje dihanja, slabost, težave s prebavo, kožo, utrujenost, motnje spanja in padec odpornosti organizma. S tem pa povečanje tveganja za infekcijska in tudi rakava obolenja. Zelo zgovorni so rezultati analize podatkov iz pričujoče raziskave, ki jih navajam v prilogi. Dejansko je zdravstveno stanje posameznikov z večjo negotovostjo zaposlitve slabše tudi na pričujočem vzorcu.

Tako ni presenetljivo, da negotovost zaposlitve napoveduje tudi pogostejše obiske pri zdravnikih in pogostejše zadržanosti od dela zaradi bolezni.

## 4.12 Preverjanje hipotez

### **TEZA 1: Delovni pogoji v šolstvu so se po letu 2009 poslabšali.**

H1: Delovna obremenitev učiteljev se je povečala.

Rezultati so pokazali, da je pri učiteljih v srednjih šolah prisotna intenzifikacija dela. V povprečju se je neposredna učna obveznost glede na primerljive podatke, zbrane leta 2008 (Slivar 2009), povečala za eno uro. Nadalje se je zelo povečalo število dodatnih obveznosti učiteljev na šoli. Postavko o povečevanju delovnih obveznosti brez plačila so učitelji ocenjevali kot precejšnji vir stresa ter tudi, da precej prispeva k nezadovoljstvu na delovnem mestu. Tudi pri odprtem vprašanju o virih nezadovoljstva so učitelji v velikem številu navajali preobremenjenost z delom. Pomembna okoliščina je tudi dvakratno nižanje plač in ukinjanje dodatkov pri plači, iz tega pa sledi, da učitelji delajo več za manj denarja.

Prvo hipotezo lahko potrdim.

H2: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji je manjše.

Zadovoljstvo z delom se je v primerjavi z referenčnimi podatki Slivarjeve raziskave (2009) v zadnjih šestih letih znižalo na čisto vseh ocenjevanih postavkah. Posebej visok pa je upad zadovoljstva na postavkah možnost napredovanja in ugodnosti ob plači. Nižje je zadovoljstvo s plačilom za delo. Nižje so tudi ocene komunikacije s sodelavci.

Analiza virov nezadovoljstva na delovnem mestu je pokazala, da so učitelji najbolj nezadovoljni zaradi povečanja delovnih obveznosti brez plačila, neizplačila delovne uspešnosti, upadanja ugleda in avtoritete učiteljskega poklica ter nenehnih sprememb v šolstvu. K nezadovoljstvu pa nadalje prispevajo še nezmožnost poklicnega napredovanja, nižanja plač, pritiski staršev in omejevanje strokovnega spopolnjevanja. Učitelji v velikem deležu navajajo, da k nezadovoljstvu prispevajo še pritiski nadrejenih, slabši odnosi med zaposlenimi, preobremenjenost z delom.

Nenazadnje so tudi možnosti razvoja kariere manjše, ker je bilo v vmesnem času zaradi varčevalnih ukrepov vlade (interventi zakoni) onemogočeno napredovanje, prav tako so v šolah okrnjena sredstva za strokovno spopolnjevanje zaposlenih.

Po letu 2009 so se pri nas pokazali učinki gospodarske krize, sledili so vladni varčevalni ukrepi, ki so posegli tudi na področje delovnih pogojev učiteljev in rezultati moje študije potrjujejo, da so se na splošno delovni pogoji za srednješolske učitelje poslabšali.

Vendar pa je ocena zadovoljstva na delu kot splošen konstrukt celo narasla. Splošno zadovoljstvo z delovnimi pogoji so učitelji ocenjevali višje kot v primerljivi študiji izpred sedmih let (Slivar 2009). Do enakih ugotovitev so prišli tudi raziskovalci drugod po Evropi. Ocenjujem, da temu botruje prevrednotenje prioritet vsakega posameznika, ko v času gospodarske krize in valov odpuščanj (ki smo jim bili priča tudi pri nas) ter naraščanja brezposelnosti, saj postane »imeti delo« vrednota.

Hipotezo lahko potrdim delno.

H3: Delovni pogoji učiteljem predstavljajo vir stresa.

Poslabšani delovni pogoji učiteljem predstavljajo vir stresa. Prav za vse vidike poslabšanih pogojev dela so učitelji v povprečju ocenili, da so vsaj srednje velik vir stresa. Obenem se je izkazalo, da enako prispevajo tudi k nezadovoljstvu na delovnem mestu. Med njimi najbolj izstopajo: povečevanje delovnih obveznosti brez plačila, negotovost glede novih vladnih ukrepov, nenehne spremembe v šolstvu ter upadanje ugleda in avtoritete učiteljev. Poleg samih finančnih vidikov dela je slabša tudi komunikacija med zaposlenimi. Precejšnji vir stresa pa je slabšanje pogojev dela z vidika interakcije z učenci, tudi njihovimi starši. Slednje potrjujejo tudi odgovori na dve odprti vprašanji, kjer so učitelji navajali kot vir stresa še odnose in pritiske nadrejenih. Veliko učiteljev je navajalo stopnjevanje nevezgotnosti dijakov, neusposobljenost za delo z dijaki s posebnimi potrebami, grožnje dijakov in staršev z inšpekcijo, preobremenjenost z birokracijo in podobno. Učitelji, ki nimajo zaposlitve za nedoločen čas, so kot vir stresa pri odprtem vprašanju navajali negotovost glede ohranitve zaposlitve. Kot vir stresa dodajam tudi različne mere nasilja, ki ga ob svojem delu doživljajo učitelji

Hipotezo lahko potrdim.

H4: Prisotna je negotovost zaposlitve.

Ugotovila sem, da učitelji svojo zaposlitev sicer ocenjujejo kot relativno varno. Objektivno gledano je zaposlitev v šolstvu v našem družbenem okolju in glede na trg delovne sile pri nas varna v kvantitativnem smislu. Ob tem ne gre spregledati močnega vpliva sindikata SVIZ, ki se po moji nestrokovni oceni za zdaj uspešno zoperstavlja pritiskom vlade na večkrat

napovedane posege v normative in standarde, ki bi sicer lahko ogrozili določen delež delovnih mest v šolstvu.

Če pa pod drobnogled vzamem, da se delovni pogoji slabšajo, da učitelje skrbijo nenehne spremembe v šolstvu, da je močno omejen razvoj kariere, napredovanja, da so učitelji slabo plačani, pa potrdim kvalitativno negotovost zaposlitve. Gotovo so najbolj prereča grožnja nove napovedi vlade o varčevalnih ukrepih. Glede na prazno državno blagajno in vedno višji BDP primanjkljaj učiteljev zaenkrat ne čaka svetla prihodnost.

Zaskrbljujoč je tudi podatek, da skoraj polovico učiteljev skrbi, da bi izgubili delo, kar je neprimerno višji delež glede na podatke Eurofonda (2010), kjer je tako zaskrbljenih le 16,4 % respondentov.

Hipoteza je potrjena. Prisotni sta tako kvalitativna negotovost, kot tudi kvantitativna negotovost zaposlitve.

## **TEZA 2: Učitelji doživljajo stres in na delovnem mestu izgorevajo.**

H5: Stres na delovnem mestu se se po letu 2009 stopnjuje.

Na mojem vzorcu je identificiranih 28 % učiteljev, ki so močno in pogosto v stresu. V primerjavi s podatki Eurofonda (2010) je na mojem vzorcu zaznati več stresa. V primerjavi s podatki Slivarjeve raziskave (2009) pa je bilo v nekaterih vidikih stresa med učitelji na mojem vzorcu celo manj. Slednje pa pripisujem temu, da je bila v času zbiranja Slivarjeve raziskave ravno v teku prenova srednješolskih programov in so bili s tega naslova učitelji njegovega vzorca bolj v stresu.

Hipoteza je delno potrjena.

H6: Izgorevanje učiteljev se se po letu 2009 stopnjuje.

V primerjavi s primerljivimi študijami na slovenskih učiteljih lahko potrdim, da je izgorevanja več, viša se število zmerno in visoko izgorelih, število nizko izgorelih pa se znižuje.

Hipoteza je potrjena.

H7: Obstaja povezava med doživljanjem stresa in izgorelostjo učiteljev.

Korelacija med spremenljivkama stres pri delu in čustveno izgorelostjo je 0,54 in je statistično pomembna. Korelacija med spremenljivkama stres pri delu in osebno izpolnitvijo pa je nizka 0,23 in prav tako statistično pomembna. Stres in dimenzija depersonalizacije pa nista povezani.

Hipoteza je potrjena.

H8: Med učitelji sta prisotna absentizem in prezentizem.

Pri učiteljih je prisoten absentizem, ki je posredni kazalec stresa na delovnem mestu. Na drugi strani pa je bilo glede na samoocene učiteljev zaznanega veliko prezentizma.

Hipoteza je potrjena.

### **TEZA 3: Neugodni delovni pogoji in psihosocialna tveganja se povezujejo s psihičnimi in zdravstvenimi tveganji pri učiteljih.**

H9: Doživljanje stresa na delovnem mestu se povezuje z vidiki telesnega in psihičnega zdravja.

Zdravje učiteljev pod stresom je glede na samooceno slabše. Učitelji v stresu navajajo pomembno več zdravstvenih težav. Rezultati so potrdili, da učitelji v stresu slabše ocenjujejo svoje splošno zdravstveno stanje, več zdravstvenih težav navajajo in tudi vidiki psihičnega zdravja so slabši, več je anksioznosti, depresivnega počutja. Pogosteje obolevajo, zato je več prezentizma in absentizma, tudi bolniške odsotnosti so daljše.

Hipoteza je potrjena.

H10: Učitelji pod stresom slabše ocenjujejo delovne pogoje in imajo bolj izraženo namero o opustitvi poklica.

Ugotovila sem, da so učitelji pod stresom manj zadovoljni z zaposlitvijo na splošno. Manj so zadovoljni s posameznimi vidiki dela. Obstaja povezava med zaznavanjem slabših delovnih pogojev in doživljanjem stresa ter izgorelosti. Učitelji, ki delovne pogoje ocenjujejo kot slabše oz. so nezadovoljni na delu, doživljajo več stresa in višjo stopnjo izgorevanja. Prav tako je med učitelji, ki so v stresu, v večjem deležu prisotna namera o zapustitvi poklica.

Hipoteza je potrjena.



#### **4.13 Priporočila za preventivo in zmanjšanje stresa na delovnem mestu ter izgorevanja učiteljev**

V sklepnem delu naloge navajam priporočila za sistemsko reševanje problematike stresa in izgorevanja učiteljev. Namen moje raziskave ni bil le ugotavljanje razširjenosti stresa in izgorelosti med slovenskimi srednješolskimi učitelji, temveč sem razmišljala tudi o možnostih za preprečevanje oz. reševanje problematike.

Problematike stresa ter izgorevanja učiteljev se bo potrebno lotiti premišljeno in celostno z več vidikov. Neobhodni in prvi korak je zmanjšanje potencialnih dejavnikov, ki povzročajo stres. Že Depolli Steinerjeva (2011) je izhajala iz ugotovitve, da sta najpomembnejša povzročitelja stresa učiteljev stresogena faktorja učiteljeva delovna obremenjenost ter vedenje in motiviranost učencev. V zadnjih letih pa se je obremenjevanje učiteljev s povečevanjem obveznosti brez plačila še stopnjevalo. Slednji dejavnik v kombinaciji z nižanjem plač, nezmožnostjo napredovanja in neugodnim upravljanjem šolskega sistema na splošno korenito zmanjšuje zadovoljstvo učiteljev z delovnimi pogoji. Na prvi potezi je država. Pri tem mislim na dostojen plačni sistem, ki bo zagotavljal primerne plače, ponovno omogočil plačilo dodatnih del učiteljev in pravično nagrajeval delovno uspešnost. Poleg tega je potrebno na makronivoju korigirati šolske pravilnike v smeri, da bodo dajali podporo učiteljevi avtoriteti.

Upam si trditi, da je plačni sistem upoštevajoč višino plače, možnost nagrajevanja delovne uspešnosti in napredovanja slab in potreben temeljite prenove. Posebej z vidika nagrajevanja delovne uspešnosti. Realno pa so okoliščine zaradi gospodarske krize še vedno neugodne, tudi usklajevanja plač ni. Dojemanje revščine oz. ekomomskega statusa je relativno, glede na referenčni okvir. Pomembno dejstvo, da smo učitelji še vedno zadovoljni z naravo dela, je še vedno najvišja postavka in nenazadnje, če bi imeli osebno v ospredju materialne vrednote, se za učiteljski poklic niti ne bi odločali.

Še pomembnejšo vlogo ima po mojem menju širši družbeni kontekst. Vrednotenje učiteljev in njihovega dela, ustrezen ugled poklica v družbi in spoštovanje, ki pa se je žal v Sloveniji skozi tranzicijo nekje izgubilo. Upam si trditi, da je razvrednotenje poklica povezano z več dejavniki, po moji oceni s spremembo družbenopolitičnega sistema in sistema vrednot, razrastom permisivne vzgoje ter gospodarsko krizo, ki je nenazadnje tudi finančno razvrednotila učitelje. V družbi, kjer je merilo družbene moči denar, smo tako učitelji v slabi

poziciji. Nenazadnje je tudi politika šolstva in preveliko poudarjanje pravic učencev in dijakov pustilo kolateralno škodo na moči in avtoriteti učiteljev. Celo način financiranja srednjih šol po letu 2012 (MOFAS) je temu botroval.

Reševanje stanja bi bilo prvenstveno potrebno začeti z vrha, da bi učitelje sistemsko zaščitili na ravni države. Najprej z ohranitvijo obstoječih standardov in normativov, s spremembo plačnega sistema v šolstvu, ki bi zagotavljalo ustrezno nagrajevanje in možnost korektnega napredovanja učiteljev. Nenazadnje tudi z dostojnim plačilom razredništva in ostalih dodatnih del. Neobhodno pa se mi zdi, da je potrebna sistematična vloga države k povrnitvi vrednotenja in spoštovanja učiteljskega poklica. Pravilniki v šolstvu bi morali jeziček moči prevesiti na stran učitelja, da uspejo svoje delo in ocenjevanje izvajati avtonomno, brez pritiskov in pritožb razvajenih staršev in razvajenih otrok z odvetniki ali pritiski inšpekcijskih služb.

Ureditev delovnih pogojev učiteljev in splošen družbeni kontekst poklica učitelja (avtoritete, ugleda) je torej stvar države, vladnih ukrepov, sindikalnih pritiskov in socialnega dialoga. Klima na posamezni šoli je že v večji meri odvisna od vodstva in kolektiva samega. Z ustrezno organizacijo dela, medosebnimi odnosi in učinkovito lastno psihohigieno mnoge stresorje lahko odpravimo.

Nadalje pa so ukrepi na ravni posameznih šol, kjer pa so na potezi ravnatelj in pa učitelji sami. Potrebno bo delovati na tistih mikro vidikih učiteljevega delovnega okolja, ki učitelju pomagajo, da se lažje spoprime s stresorji. Že primerna razdelitev dela med zaposlenimi, ugodna sestava urnika lahko pripomore k zmanjšanju stresa učiteljev. Nadalje je dober blažilni dejavnik stresa socialna opora med učitelji. Ker so medosebni odnosi in komunikacija med zaposlenimi in vodstvom šole lahko že sami po sebi vir stresa, je potrebno sistematično delo na vzdrževanju vrednot, povezanih z medosebnimi odnosi. Zdravi medosebni odnosi in ustvarjanje pozitivne šolske klime je pomemben temelj. Priporočljivo je vključevanje učiteljev v supervizijo ali pa oblikovanje učiteljskih opornih skupin (sestavljajo jih drugi učitelji in svetovalni delavci) kar znotraj posamezne šole.

Na ravni organizacije oz. posamezne šole je nosilec sprememb vodstvo šole, ki razporeja obremenitve zaposlenih, soustvarja delovno klimo, izbor izobraževanj in tematskih konferenc, kjer bi lahko več pozornosti namenili osveščanju o stresu in preprečevanju le-tega, učenju

sproščanja. Možnost je tudi vključitev organizacije/šole v nacionalni preventivni program Čili za zdravje, ki poteka tako, da se enega delavca iz organizacije pošlje na izobraževanje na Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, le-ta pa potem v organizaciji organizira skupino za zdravje na delu in vodi različne preventivne dejavnosti.

#### ***4.13.1 Supervizije kot specifične dejavnosti učiteljev***

Stresorjem se v vsakdanjem in poklicnem življenju ne moremo izogniti, lahko pa si okrepimo sposobnosti za odzivanje nanje in se naučimo tehnik sproščanja. Odgovornost za zdravje in splošno dobro počutje je v nas samih. S psihološkega vidika je odličen način za predelavo neljubih dogodkov ne delovnem mestu v šolstvu supervizija. Slednje so ciklična srečevanja učiteljev v skupini, kjer ob pomoči supervizorja razčiščujejo svoje delovne dileme, izkušnje in izmenjujejo nasvete. S sistematičnim delom na ravni posameznika se izboljšuje posameznikova osebnostna čvrstost, izboljšuje se odzivanje na stresorje in uči se novih spretnosti za spoprijemanje s stresorji. Tyler (1998 v Depolli Steiner 2011) navaja naslednje ukrepe, ki jih predlagajo strokovnjaki in vključujejo razumevanje telesnih stresnih odzivov, treninge asertivnosti, izboljšanje spretnosti spoprijemanja s stresorjem, kognitivno vedenjski trening, telesno vadbo in zdrave življenjske navade.

Glede na to, da v močnem in pogostem stresu ali visoko izgoreli niso vsi učitelji, pa je logično, da posebno obravnavo in skrb zahtevajo učitelji, ki so zelo v stresu in bolj izgoreli. Intervencije na tem nivoju bi bilo smiselno izvesti v obliki strokovnega individualnega dela s posameznikom, od vodstva šole pa se pričakuje, da v svoji organizaciji prepozna ogrožene učitelje in jih pravočasno vključi v ustrezen preventivni praogram ali obravnavo. Ker je vsakršna strokovna obravnava povezana s stroški, pa je zopet na potezi država, kjer bodo na makronivoju zagotovili sredstva ali mrežo strokovnjakov za obravnavo izgorelih učiteljev.

Nenezadnje pa je bistvenega pomena, da se vsak posameznik, posebej tisti, ki je zaradi svoje osebnostne strukture ali obremenitve na delovnem mestu bolj ogrožen, poskrbi za preventivo ali pravočasno ukrepanje ob prvih znakih stresa ali izgorevanja.

#### ***4.13.2 Napotki za preprečevanje izgorelosti***

Sindrom izgorelosti in izgorelost (razen na Švedskem) še nista umeščena v priznane mednarodne klafifikacijke sisteme (DSM - Diagnostični in statistični priročnik duševnih motenj; MKB Mednarodna klasifikacija bolezni) kot samostojni entiteti, se pa simptomi v veliki meri prekrivajo z aksiozno in depresivno klinično sliko.

V zdravniški praksi pogosto premalokrat pomislijo na izgorelost in njeno pojavnost zdravijo kot anksiozno depresivni sindrom z antidepresivi, kar pa ni dovolj, saj je prvenstveno izgorelega potrebno odstraniti iz okolja oz. okoliščin in obremenitev, ki so povzročile izgorelost. Pomemben element pri ambulantni obravnavi izgorelega pacienta je tudi psihoedukacija – razlaga in predstavitev sindroma izgorelosti pacientu. Če je izgorevanje izraženo v tolikšni meri, da bolnik ne more opravljati delovnih obveznosti, je ustrezen bolniški stalež. Tudi sicer je potrebno prizadetega čimbolj odstraniti od okoliščin, ki so povzročile izgorevanje. Marsikdaj to ni možno, predvsem pri neustreznem partnerstvu ali drugih družinskih konstelacijah. Pomemben je načrt ukrepov in novih strategij, ki pa so sicer bolj predmet terapevtske obravnave. Ta je tudi najbolj smotrna, saj urgentni ukrepi niti ne pomagajo. Razumevanje sebe ter posledična ravnanja so namreč bolnikova življenjska dota, ki se v večini primerov žal ne spremenijo ob enkratnem ali nekajkratnem pogovoru z zdravnikom.

Učinkovita je tudi psihoterapevtska pomoč, ki je usmerjena na prepoznavanje in preoblikovanje vzrokov za izgorevanje. Na eni strani na iskanje zunanjih obremenitev in nrecipročnosti v delu, odnosih in na drugi strani spreminjanje odnosa do sebe – labilna samopodoba s storilnostno pogojenim samovrednotenjem. Včasih v obravnavo povabijo tudi bolnikovega partnerja ali ostale bližnje, ki omogočajo spremembo okoliščin pri samem bolniku. Ob terapiji bolnik spremeni sebe, svoj sistem vrednot, postane odgovoren zase in oblikuje bolj pozitivno samopodobo (Rebolj 2010, 72).

V nadaljevanju so opisani nekateri ukrepi, ki pripomorejo k lajšanju simptomov in posledic izgorevanja, hkrati pa jih uporabimo tudi kot preventivna priporočila. Najbolj je učinkovita kombinacija različnih ukrepov (Rebolj 2010, 72).

### **4.13.3 Psihohigiena**

Pomembno je ustrezno oblikovanje vsakdanjika, najti pravo mero obremenitev in počitka, dela in razvedrila, samote in družabnosti, saj to pripomore k občutku uravnoveženosti. Izgorevanje je pogosto povezano z napačnim samoocenjevanjem, prekomerno ambicioznostjo ter z željo po sprejetosti in pozornosti. S spoznavanjem samega sebe uspe posameznik prepoznavati zunanje obremenitve in tudi notranje obremenitve v obliki neprijaznih samogovorov. Slednji so zelo škodljivi, vendar se jih niti ne zavedamo. Z neprijaznimi samogovori se človek graja, žali, greni in pohablja, a so za posameznika tako samoumevni in vsakdanji. Psihohigiena nas uči, da se tovrstnega onesnaževanja misli zavedamo in omogočamo spodbujanje pozitivnih misli, s tem pa si pomagamo vzdrževati duševno zdravje in sproščeno življenje, osebno zorenje. Psihoterapija omogoča posamezniku razrahljati stroge obveznosti in zahteve do sebe, uravnovesiti stroga stremjenja po uveljavljanju in odkriti nove možnosti vedenja. Za ljudi, ki se na obremenitve odzivajo z agresijo, so primerne različne sprostivne tehnike. Za druge, ki se odzivajo nebogljen, apatično in pasivno, pa so primerni postopki aktiviranja, kot sta ples in telesna aktivnost. Koristno je tudi izkustvo umetnosti in ustvarjanja.

Nagrajevanje samega sebe je koristna veščina, ki vzpodbuja pozitiven odnos do sebe. Koristne so tudi vsakdanje (samo)inicitive, kot so pisanje dnevnika, pisanje pisem ali molitev/meditacija. Poudarja se pomen čuječnosti, navzočnosti – stanja, ko je posameznik v stiku s samim seboj in v danem trenutku. Koristna je tudi samota in stik z naravo, da človek lažje prisluhne sebi. Branje določene literature prinaša nova znanja. Pomembno je uravnavanje bližine, postavljanje meja drugim in njih sprejemanje. Pomemben del psihohigiene je užitek, ki se navadno ne zgodi spontano, ampak mora biti ustrezen kontekst.

### **4.13.4 Strategije obvladovanja (angl. coping)**

Strategije obvladovanja so načini soočanja z duševnimi obremenitvami. Reakcije posameznika v dani stresni situaciji so odvisne od njegovih osebnostnih značilnosti, načina predelave informacij in odločitev. Strategije obvladovanja so primeri konkretnih ravnanj, ki so se na podlagi izkušenj pokazala kot uspešna. Pozornost se usmerja na lastno počutje, konstruktivni odmor, prostočasne dejavnosti in urjenju sposobnosti reči »ne« brez slabe vesti ob zahtevah drugih ljudi.

#### **4.13.5 Socialna opora**

Socialno oporo predstavljajo osebe in druge silnice iz posameznikovega okolja, ki so soodgovorne za njegovo duševno zdravje. Socialna opora je sporočilo posamezniku, da je spoštoven, ljubljen, cenjen ter da pripada mreži komunikacije (skupine) in vzajemne obveznosti. Človek je socialne opore lahko deležen v različnih oblikah: čustvena opora, opora pri reševanju problemov, praktična ali materialna podpora, socialna integracija in zaupanje v odnose. Ko ima socialna opora neposredno blagodejen učinek na mnogih življenjskih področjih, poleg tega posameznika ščiti ob obremenitvah, mu pomaga pri obvladovanju in razbremenjevanju. Pomemben element socialne opore je povratna informacija – partner, družina; prijatelji ali sodelavci (vsi, ki posameznika dobro poznajo) običajno prvi opazijo spremembe v vedenju, razmišljanju, izgledu in čustvovanju, ki vodijo v izgorelost. Ugotovili so, da kadar znanci ogovorijo posameznika, je videti slabo ali izčrpan, njihova ugotovitev navadno tudi sovпада z dejansko izgorelostjo v razvitem stadiju (Rebolj 2010, 75).

#### **4.13.6 Intervencije na ravni kolektiva ali podjetja**

Pomemben dejavnik razbremenitve je dober odnos s sodelavci. Predvsem vzajemno priznanje. Pomembno je, da se dovolj pogosto pohvali kakovost dela. Težavne in nevhvaležne naloge naj bodo enakomerno razporejene med vse delavce. Dejavnik tveganja je občutek premajhne avtonomije. Posameznik izgubi občutek avtonomnosti, kadar mu drugi predpisujejo delo in določajo termine. Učitelji izgubljamo avtonomijo, ker sistem dovoljuje, da se v učiteljevo ocenjevanje vpletajo učenci, njihovi starši, vodstvo šole in celo inšpekcije na osnovi pritiskov staršev.

Pomembno je, da se v podjetjih zavedajo, kako pomembno je, da se mlademu zaposlenemu predstavi realno naravo dela, svetle in temne plati delovnega mesta. Raziskave so pokazale, da naj bi bil prevelik začetni idealizem izhodišče za kasnejši nastanek izgorelosti. Standardi in predpisane norme naj bi zagotavljali, da ima delavec ravno prav dela, da ni ne preveč in ne premalo obremenjen. Pretok informacij in možnost sodločanja pomembno pripomoreta k razbremenitvam delavcev. Že drobne spremembe v načinu delovanja celotnega sistema lahko pomembno prispevajo k razbremenitvi zaposlenih.

Izrednega pomena je ločevanje dela in prostega časa. Delavec, ki se v prostem času posveča družini ali hobijem, bolje prenaša obremenitve od delavca, ki z delom nadaljuje po službenem času.

#### ***4.13.7 Izbor tehnik sproščanja, ki so primerne za posameznike (povzeto po Kovač Vouk 2010, 147)***

Sproščanje je učinkovita, a še vedno premalo uporabljena metoda odpravljanja škodljivih posledic stresa in njegovega preprečevanja. Pri anksioznosti in paničnih napadih je sproščanje tudi ena osnovnih terapij. Za različne vrste anksioznosti celo obstajajo različne vrste sproščanja. Prav tako različnim osebnostnim tipom ustrezajo različne tehnike sproščanja. Tudi tehnike, kot so vizualizacije, spremembe notranjega govora temeljijo na sposobnosti doseganja sprostitve. Najbolj pogosto uporabljena tehnika za obvladovanje stresa je postopno mišično sproščanje.

Sproščanje je posebno pomembno za ljudi, ki so neprestano napeti. Omogoča namreč večjo dostopnost pozitivnih informacij v spomin, vpliva na fleksibilnost misli in povzroča, da v srresnih situacijah lažje najdemo alternative za negativne misli. Sproščanje je učinkovita oblika samozavedanja, uporablja pa se za to, da se posamezniku pokaže, do katere mere lahko obvlada svoje telesne simptome, kasneje pa vpliva tudi na večjo učinkovitost kognitivnih funkcij.

Učenje globokega sproščanja ni priporočljivo oz. je kontraindicirano pri nekaterih psihiatričnih boleznih, kot so akutno psihotično stanje, shizofrenija, akutno depresivno stanje in intoksikacije z drogami. Omejitve in previdnost pri izvajanju sproščanja pa veljajo pri nosečnicah, boleznih srca, emfizemu, epilepsiji in hudi astmi, saj je naporna hiperventilacija zanje nevarna (Kovač Vouk 2010, 148).

Sproščanje pa ni učinkovito, če se ga posameznik loteva samo, ko je pod stresom. Učenje in utrjevanje tehnik zahteva čas, zelo pomembno je, da se posameznik nauči prepoznavati že zgodnje, prve simptome napetosti in jih uporabiti kot znak za sproščanje.

Za učenje tehnik sproščanja je predvsem na začetku pomemben usposobljen terapevt. Zelo uspešne so skupinske oblike učenja sproščanja. Skozi skupinsko dinamiko namreč

posameznik s težavami dobi informacijo, da s svojimi težavami ni edini, poleg tega je deljenje izkušenj in spremljanje lastnega napredka pomembna dodana vrednost tovrstne oblike.

Najpogosteje uporabljene tehnike sproščanja so (Kovač Vouk 2010, 150–152):

1. Čuječnost (angl. mindfulness) je tehnika, ki izvira iz 2500 let stare budistične tradicije. Osnova je splošna človeška lastnost zavedanja sedanjega trenutka, ki je pri ljudeh sicer različno izražena in jo je mogoče okrepiti. Čuječnost sestavljata dve komponenti, in sicer zavedanje sedanjega trenutka in sprejemanje svojega doživljanja. Kot čuječni smo popolnoma prisotni tukaj in sedaj, okrepljeno je zavedanje doživljanja lastnih zaznav, misli, čustev, telesnih občutkov in vedenja.
2. Dihanje neposredno odraža raven napetosti. Kadar smo napeti, dihanje postane plitvo, hitro in prsno. Posebej pri anksioznih in ljudeh v paničnih napadih je značilna tudi hiperventilacija, to je posledica hitrega in plitvega prsnega dihanja, ki vodi v pretirano izdihovanje ogljikovega dioksida v razmerju s kisikom in fizičnimi posledicami. Nasprotno pa je za stanje sproščenosti značilno polno, globoko trebušno dihanje oz. dihanje s trebušno prepono. Z usteznimi dihalnimi tehnikami stimuliramo trebušno dihanje, ki ima naslednje pozitivne učinke: večja preskrba možganov in mišic s kisikom, stimulacija parasimpatičnega živčevja, ki umirja organizem in regenerira telo, večji občutek povezanosti telesa in uma, učinkovitejše izločanje telesnih toksinov, izboljšanje koncentracije, sprožanje sprostitvenega odgovora telesa.
3. Postopno mišično sproščanje po Jacobsonu je sistematična tehnika za doseganje stanja globoke sprostitev na način, da postopoma mišice celega telesa obdelamo na način, da vsako mišico najprej za nekaj sekund napnemo, potem pa popustimo mišico za mišico. Čas sprostitev je dvakrat daljši od časa zategnitve mišice, oči morajo biti zaprte in pozornost stalno usmerjena na dogajanje in občutke v mišicah. Pomembno je osredotočanje na naraščajoč občutek sprostitev in občutenje, da so mišice težke, tople in mlahave. Pomembno jo je izvajati sede v naslonjaču v udobni obleki. Izrednega pomena je sproščanje mišic glave, posebej pri anksioznih ljudeh. Tehniko je pred več kot 50 leti uvedel Edmund Jacobson, ki je tako teoretično kot klinično raziskoval usklajevanje telesa in uma.
4. Hitra sprostivna tehnika je tri do petkratna ponovitev zaporedja: globok vdih skozi nos, zadržitev vdiha in hkrati napenjanje mišic celega telesa za 10 – 15 sekund in počasnega izdiha skozi priprte ustnice ter popustitev napetosti v mišicah. Tehniko izvajamo sede sli stoje v prostoru, kjer smo sami. Uporabna je kot priprava na zelo



stresno situacijo (izpit, nastop, sestanek) ali po stresni izkušnji (konflikt, naporen sestanek ...).

#### **4.13.8 Imaginacija in vizualizacija**

Imaginacija ali vodeno predstavljanje je tehnika, ki s pomočjo domišljije spreminja naše čustvovanje, vedenje in celo naše fiziološko stanje. Domišljija je jezik našega podzavestnega mišljenja in je eden temeljnih prijemov, po katerih mišljenje shranjuje podatke (Kovač Vouk 2010, 156). Vodene predstave zajemajo poleg vidnega predstavljanja tudi predstave vonja, dotika, okusa in zvoka. Slednje so lahko posnete in so v pomoč ljudem pred spanjem pri nespečnosti, ali tudi pripomoček za sproščanje pred stresnim dogodkom, kot so tekme, izpiti, obravnave na sodišču.

Vizualizacija pa je oblika mentalnega predstavljanja nekega objekta ali celotne aktivnosti (izpita, tekme, nastopa, sestanka). Ločimo disocirano in asociirano vizualizacijo. Prva je lažja in si predstavljamo sebe pri opravljanju dejavnosti iz perspektive gledalca, pri drugi pa si predstavljamo svojo aktivnost iz lastne perspektive dane situacije in je bolj učinkovita. Nekateri jo izvajajo v stanju hipnoze, ker naj bi bila takrat boljša predstavljalnost in tudi vizualizacija posledično učinkovitejša. Zelo uporabna je za zmanjšanje stresa ob nastopanju, tudi za učitelje v razredu ali izvajanje sestankov pred starši.

#### **4.14 Omejitve raziskave in pogled naprej**

Moja raziskava je bila pilotna študija, kjer se je pokazala povezanost negativnih vplivov slabših pogojev dela v šolstvu, stresa, izgorevanja in zdravstvenega stanja učiteljev. Tematika je zanimiva in postavlja nove izzive raziskovanja in še tudi iskanja rešitev za nastalo situacijo. Prav tako proces sprememb v šolstvu še ni končan. Grožnje z novimi restriktivnimi ukrepi vlade so še vedno prisotne in na drugi strani je negotov tudi sam razvoj šolstva v prihodnosti.

Zaključim lahko, da so učitelji pri svojem delu izpostavljeni delovanju mnogih stresorjev ter da se ti izvori stresa med seboj razlikujejo tako po svoji moči kot tudi po svoji pogostosti. Ker sem uporabila le preučevanje moči stresorjev, sem tako izgubila del pomembnih informacij o stresorjih, zato bom v morebitni prihodnji raziskavi stresa hkratno preverjala moč in pogostost potencialnih stresorjev med učitelji.

Zavedam se tudi omejitve primerjanja različnih vzorcev na podlagi različnih vzorcev. Pri postavki neposredne učne obveznosti učiteljev bi bilo edino ustrezno vzeti za primerjavo le podatke učiteljev, ki so zaposleni za polni delovni čas na mestu učitelja. Tega podatka v Slivarjevi (2009) raziskavi nimam za primerjavo in tudi sama tega nisem preverjala.

Dejstva: da so učitelji v stresu in izgorevajo, da so z delovnimi pogoju v šolstvu nezadovoljni, da je njihovo zdravstveno stanje slabše od referenčnih podatkov in da v visokem deležu razmišljajo o opustitvi poklica, potrjujejo, da stres in izgorevanje nista le problem učiteljev kot posameznikov, ampak gre za družbeni problem. Pomemben korak k gospodarskem okrevanju je tudi dober izobraževalni sistem, ki pa nujno potrebuje motivirane in zdrave učitelje. Izgoreli in nezdravi učitelji so dolgoročno tudi strošek države.

Tudi na nivoju posameznika ni zanemarljivo, da nezadovoljstvo z delom, negotovost zaposlitve in slabo zdravstveno stanje pomembno znižujejo kvaliteto življenja učitelja.

Raziskavo bi bilo smiselno razširiti še na večje število udeleženih šol in primerjati osnovne in srednje šole. Predvsem pa je smiselno spremljati stres in izgorevanje učiteljev v povezavi s pogoji dela tudi nadalje. Ravno ob zaključevanju naloge so zopet aktualna pogajanja med predstavniki sindikatov javnega sektorja in Vlade RS. Sindikati javnega sektorja so na vlado naslovili zahtevo, naj iz zakona o izvrševanju državnega proračuna umakne podaljšanje varčevalnih ukrepov pri plačah ter jim zagotovi, da brez njihovega soglasja v plače ne bo posegala. Vlada je namreč v zakonu o izvrševanju proračuna zopet predvidela podaljšanje nekaterih zdaj veljavnih varčevalnih ukrepov (znižane vrednosti plačnih razredov, zamrznitev izplačevanja redne delovne uspešnosti, znižano plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela, nižji regres za letni dopust ter delno zamrznitev premij za kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje..), za katere je bilo sicer dogovorjeno, da se bodo s koncem letošnjega koledarskega leta sprostili (SVIZ 2015). Negotovost glede vladnih ukrepov tako ostaja in določbe zakona (ter z njimi delovni pogoji učiteljev) bodo predmet nadaljnjega usklajevanja.

## 5 SKLEP

Najnovejša raziskava o delovnih razmerah v Evropi, ki jo opravlja Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound 2010) iz Dublina, je ugotovila, da je Slovenija med vsemi državami članicami EU povsem na vrhu glede nezadovoljstva z delovnimi razmerami, saj je nezadovoljnih skoraj tretjina zaposlenih.

Učiteljski poklic je že desetletja identificiran kot izjemno stresen poklic in prav tako so učitelji zaradi narave svojega dela podvrženi izgorevanju. Kako stresen je učiteljski poklic, je potrdila pod okriljem ETUCE izpeljana vseevropska raziskava o vplivu psihosocialnih tveganj na učitelje (Bilehoj 2007). V omenjeni raziskavi je sodelovalo tudi 20 slovenskih šol, skupaj pa skoraj 5.500 učiteljic in učiteljev iz 30 evropskih držav. Rezultati so pokazali, da so slovenski učitelji sorazmerno zadovoljni s svojo službo, vendar občutijo rahlo nadpovprečno izgorelost in stres, v anketi pa zlasti (negativno) izstopajo še odgovori glede konfliktov s starši (na drugem mestu po pogostosti med sodelujočimi državami) in verbalnega nasilja nad učitelji (prav tako na drugem mestu med 30 državami, ki so odgovarjale na anketna vprašanja) (SVIZ 2011).

Stres ter izgorevanje učiteljev so potrdile tudi slovenske raziskave. Katja Depolli Steiner (2011) je kot najpomembnejše povzročitelje stresa učiteljev identificirala dejavnike, povezane z delovno obremenjenostjo, dejavnike, povezane z vedenjem in motiviranostjo učencev ter dejavnike, povezane s šolskim sistemom (predvsem podcenjenost učiteljevega dela ter zmanjšanje avtonomije). Branko Slivar (2009) je ugotovil, da so srednješolski učitelji bolj pod stresom in tudi bolj izgorevajo kot osnovnošolski učitelji, kot glavne vzroke pa je izpostavil intenzivno kurikularno prenovo, ki je bila v tistem času v polnem teku, upad vpisa dijakov in spremenjen način financiranja v srednjih šolah, ki se je v tistem času spremenil. Slivar je v raziskavi tudi ugotovil, da so med vsemi vidiki zadovoljstva učitelji najmanj zadovoljni z dejavniki, povezanimi s plačilom za delo (višina plače, podcenjenostjo dela, redka in predolga časovna obdobja povišanj).

Torej že pred pojavom gospodarske krize je bilo evidentno, da so učitelji nezadovoljni s šolskim sistemom, plačilom in preobremenjenostjo. Pereč problem do spremembe zakonodaje leta 2010 je bilo tudi enormno število učiteljev, ki so bili zaposleni le za določen delovni čas, ker je takratna zakonodaja to omogočala.

Zanimalo me je, kako je s stresom in z izgorevanjem učiteljev po letu 2009, ko so se delovni pogoji zaradi posrednih učinkov gospodarske krize in posledičnih varčevalnih ukrepov v šolstvu poslabšali. V zadnjih treh letih smo učitelji doživeli dvakratno nižanje plač, še večji posegi pa so bili s strani vlade v neizplačevanju delovne uspešnosti, onemogočanju napredovanja in izplačilu napredovanj, nižanju dodatkov, jubilejnih nagrad, zmanjšanju nadomestil za čas bolniške odsotnosti, strožji politiki nadomestil za prehrano in prevoz ter neizvrševanju usklajevanja plač. Posebno obremenilne pa so okoliščine novih napovedi vladnih ukrepov, pogoste grožnje z višanjem normativov in splošna negotovost glede razvoja šolstva pri nas. V nalogi sem osvetlila položaj srednješolskih učiteljev skozi analizo njihovih delovnih pogojev in zadovoljstva z delovnimi pogoji. Preučila sem stres in izgorevanje slovenskih srednješolskih učiteljev v povezavi s psihosocialnimi tveganji. Preverila sem negotovost zaposlitve, absentizem in prezentizem. Nadalje so me zanimali škodljivi učinki nezadovoljstva in stresa na delovnem mestu, ki se kažejo na zdravju in psihičnem počutju zaposlenih.

Glede na splošno nezadovoljstvo in negotovost v učiteljskih krogih sem imela relativno dober odziv učiteljev z različnih srednjih šol po Sloveniji na vseh stopnjah od poklicnega do gimnazijskega nivoja izobraževanja.

Slovenski srednješolski učitelji so vedno bolj obremenjeni. Raziskava je pokazala, da se je povprečna tedenska učna obveznost učiteljev od referenčne raziskave z leta 2009 v povprečju dvignila za eno uro, kljub temu da se je na drugi strani povečal delež učiteljev, ki poučujejo le 11 ur tedensko ali manj. Povečal se je delež učiteljev, ki imajo manj od 18 ur pouka (minimum za polni delovni čas) in povečal se je delež učiteljev, ki imajo nad 24 ur pouka tedensko (povečan obseg dela). Na osnovi slednjega bi lahko sklepali/posumili, da je tudi učiteljev, ki niso zaposleni za polni delovni čas več. K omenjenim spremembam na škodo učiteljev je prispevala uredba o zmanjševanju mase zaposlenih v javnih zavodih za 1 % letno na ravni organizacije. Tako se na primer ob upokojitvi učitelja njegove ure razporedi ostalim učiteljem kot povečanje obsega dela, kar pa ostane učnih ur, zaposlijo novega delavca, ki pa potem nima polnega delovnega časa.

Vir delovne obremenitve je tudi razredništvo, ki v povprečju učiteljem naloži 3 ure dodatnega dela tedensko, čeprav je vrednoteno le kot pol ure tedensko za razrednike 2. in 3. letnikov ter po eno uro za razrednike 1. in 4. letnikov, dodatek pri plači pa je v višini največ do dobrih

dveh evrov. Poleg pisanja priprav, ocenjevanja pisnih izdelkov pa ima 88 % učiteljev vsaj 10 ur dodatnih obveznosti na šoli mesečno, 40 % učiteljev pa ima dodatnih obveznosti na šoli več kot 33 ur. Slednje predstavlja učiteljem največji vir nezadovoljstva in je direktna posledica varčevalnih ukrepov. Ravnatelji so včasih imeli možnost učitelje za dodatna dela nagraditi, zdaj pa učitelji navajajo preobremenjenost in veliko zadolžitev brez dodatnega plačila.

Ocenim, da so učitelji večkratno oškodovani; prvič, kar delajo več za manj denarja, drugič, ker za svoj dodaten trud ne dobijo delovne uspešnosti in tretjič, ker jim dodaten trud, vključenost v projekte ter podobno ne koristi pri napredovanju.

Nezadostno nagrajevanje razvrednoti opravljeno delo. Zaposleni so ob zamrzovanju plač nezadovoljni, zaradi negotovosti se stopnjuje napetost. Varnost zaposlitve je krhka in možnosti za napredovanje je vedno manj. Če upoštevamo še kontekst nižanja avtoritete in padanje ugleda učiteljskega poklica, je možnosti za uživanje ob delu samem bistveno manj, tako ni več niti notranjega zadoščenja, ki so ga učitelji predhodnih generacij lahko uživali.

Učitelji so najbolj zadovoljni s samo naravo dela, a se je zadovoljstvo tudi na tem vidiku znižalo glede na podatke Slivarjeve raziskave (2009). Najmanj so učitelji zadovoljni z možnostjo napredovanja, ugodnostmi ob plači in plačilu za delo. Na splošno pa je v primerjavi s Slivarjevo raziskavo (2009) največji upad zadovoljstva na postavkah ugodnosti ob plači, možnost napredovanja. Rezultat je pričakovan, če upoštevam, da so se razmere ravno v teh dveh vidikih zaradi vladnih ukrepov najbolj spremenile.

Zelo zadovoljnih z delovnimi pogoji pri zaposlitvi je le 8 % učiteljev z vzorca, kar je trikrat manj v primerjavi z referenčnimi podatki Eurofounda (2010b), zelo nezadovoljnih z delovnimi pogoji pa je 9 %, kar je prav tako trikrat več od primerljivih podatkov.

Nadalje sem ugotavljala, kaj prispeva k nezadovoljstvu srednješolskih učiteljev in ugotovila, da prav vse navedene postavke: povečevanje obveznosti brez plačila, upadanje ugleda in avtoritete učiteljskega poklica, neizplačevanje delovne uspešnosti, nenehne spremembe v šolstvu, nezmožnost poklicnega napredovanja, pritiski staršev in omejevanje strokovnega spopolnjevanja. Odprto vprašanje je razkrilo, da k nezadovoljstvu prispevajo še pritiski nadrejenih, odnosi med zaposlenimi, preobremenjenost z delom in splošni slabši pogoji dela.

Tudi v moji raziskavi se je pokazalo, da so viri zadovoljstva v visoki korelaciji z viri stresa, tako tudi kot viri stresa učiteljev, nastopajo povečevanje obveznosti brez plačila, negotovost glede novih vladnih ukrepov, upadanje ugleda in avtoritete učiteljskega poklica, nenehne spremembe v šolstvu, pa tudi nezmožnost napredovanja, pritiski stršev in nižanje plač.

V primerjavi z referenčnimi podatki Eurofounda za EU in SLO učitelji z mojega vzorca pogosteje doživljajo stres na delovnem mestu. Kar 66 % učiteljev je učiteljski poklic označilo kot močno ali izjemno stresen. Nadalje jih 64 % poroča, da na svojem delovnem mestu doživljajo zmeren stres, 23 % pa jih poroča o močnem ali izjemno močnem stresu. Le 11 % učiteljev poroča, da so v stresu redko, kar 40 % jih poroča, da so v stresu pogosto ali vedno.

Ugotovitve moje raziskave potrjujejo, da učitelji veliko izgorevajo. Še več, delež izgorelih učiteljev je še višji, kot so pokazale raziskave pred gospodarsko krizo. Slednje razlagam s tem, da poslabšani pogoji dela in stopnjevanje stresa zaradi nezadovoljstva z delovnimi pogoji prispevajo k izgorevanju učiteljev. Korelacija med doživljanjem stresa ter dimenzijo čustvene izčrpanosti (kot dimenzija izgorelosti) je bila zmerno visoka (0,54).

Stres in izgorevanje učiteljev pa predstavljata grožnjo njihovemu zdravju. Skoraj polovica učiteljev z vzorca meni, da sta njihovo zdravje in varnost ogrožena zaradi dela, polovica učiteljev tudi meni, da delo na njihovo zdravje vpliva negativno. Kar 34 % učiteljev svoje zdravje ocenjuje kot zadovoljivo ali slabše, kar je v primerjavi z referenčnimi podatki Eurofounda precej slabše. Neprimerno višja je tudi pojavnost zdravstvenih težav med učitelji. Večina učiteljev (86 %) poroča o splošni utrujenosti, napetostih in bolečinah v mišicah (75 %), pogoste so tudi motnje spanja (57 %), nervoznost (54 %) in glavoboli (52 %). Občutno več od referenčnih podatkov Eurofounda (2010b) je težav z želodcem ali prebavo.

Ob tem pa poudarjam, da so vse našteje telesne težave psihosomatskega izvora, kar pomeni, da gre sicer za telesne težave, ki pa izvirajo iz stresa.

Doživljanje tesnobe in depresivnega razpoloženja je štirikrat višje od podatkov Eurofounda (2010b). Tudi tesnoba in depresivni občutki so skupaj z nespečnostjo in težavami s spominom psihološke posledice delovanja stresorjev na delovnem mestu.

Absentizma je sicer manj tako v primerjavi s podatki Eurofounda (2010a) kot tudi podatki Slivarjeve raziskave (2009). Upad absentizma bi lahko povezala na eni strani z negotovostjo zaposlitve, samo naravo dela učiteljev (problem realizacije ur) in povečanjem prezentizma na drugi strani. Kar 77 % učiteljev z vzorca je v zadnjem letu delalo kljub bolezni. Prezentizma je pri učiteljih z vzorca v primerjavi z Eurofoundovimi (2010b) podatki skoraj dvakrat več. Visoko mero prezentizma povezujem s slabšim zdravstvenim stanjem učiteljev, ki je posledica stresa. Preveriti bi bilo potrebno, ali je prezentizem morda povezan tudi z negotovostjo zaposlitve.

Ko sem učitelje ločila na skupino, ki je v stresu (28 % - tisti, ki doživljejo močen stres in pogosto) ter učitelje, ki niso v stresu (72%), sem ugotovila, da med njima ni razlik v urah delovne obremenitve. Nadalje pa se je pokazalo, da so učitelji v stresu manj zadovoljni z delovnimi pogoji na splošno, kot tudi z vsemi posameznimi vidiki dela. Učitelji, ki so v stresu, se tudi bolj bojijo izgube zaposlitve. V stresu pa so predvsem zaradi negotovosti glede vladnih ukrepov, nenehnih sprememb v šolstvu, pa tudi zaradi vidikov, povezanih s plačilom za delo. Potrdim lahko kvalitativno negotovost zaposlitve, ki ima negativne posledice tudi na zdravju učiteljev.

Učitelji, ki so v stresu, so v slabšem zdravstvenem stanju in imajo v povprečju skoraj dvakrat več zdravstvenih težav od ostalih učiteljev. V povprečju imajo 10 dni bolniške odsotnosti zaradi zdravstvenih težav letno (ostali le 4 dni) in tudi dolžina bolniške odsotnosti je v povprečju za 6 dni daljša. Pogosteje tudi občutijo anksioznost ter depresivno počutje in bolj verjetno posežejo tudi po zdravilih za pomiritev.

V skladu z literaturo so tudi moji rezultati potrdili, da se stres na delovnem mestu in nezadovoljstvo z delovnimi pogoji odražata skozi namero o zapustitvi poklica. O opustitvi poučevanja vsaj občasno razmišlja skoraj 70 % učiteljev z vzorca, 45% bi jih tudi nehalo poučevati, če bi imeli to možnost. Med učitelji v stresu pa jih o opustitvi poučevanja vsaj občasno razmišlja 89 % učiteljev in 67,4 % bi jih prenehalo poučevati, če bi imeli možnost. Pomembna okoliščina je tudi ta, da bi tudi v skupini učiteljev, ki niso v stresu, 40 % učiteljev prenehalo poučevati, kar pritrjuje dejstvu, da so učitelji z delovnimi pogoji nezadovoljni.

Analiza je pokazala, da so vladni ukrepi z rezi v plače, nagrajevanje in napredovanje, na drugi strani pa še intenzifikacija dela dodatno obremenili učitelje, ki so že pred gospodarsko krizo

glede na študiji Slivarja (2009) in Depolli Steinerjeve (2010) veljali za nezadovoljne s plačami in šolskim sistemom.

Med učitelji je prisotna negotovost zaposlitve. Deloma kvantitativna, predvsem pa se kaže kvalitativna negotovost, ki ima negativne učinke na zdravje in tudi psihično blagostanje učiteljev. Korelacije med negotovostjo zaradi vladnih ukrepov in številom zdravstvenih težav je statistično pomembna in zmerno visoka (0,44). Zaposlitev je pomemben vir posameznikovega življenjskega zadovoljstva oz. občutka osebne sreče nasploh. Zaposlitev omogoča tudi status v družbi, ki je pomemben vir posameznikovega samospoštovanja. Posameznik z izgubo zaposlitve izgubi status, prav tako pa se sooči s strahom pred izgubo poklicne identitete. Grožnja o izgubi zaposlitve pomeni tudi grožnjo, da bo posameznik izgubil te druge vidike dela, ki sicer niso povezani z dohodkom, a z njimi prav tako zadovoljuje svoje potrebe. To pri njem povzroči različne negativne posledice, ki se kažejo tudi kot stresni odzivi, ti pa izčrpajo posameznika in povzročajo različna prihosomska obolenja.

Če strnem, lahko tudi na mojem vzorcu srednješolskih učiteljev identificiram posledice stresa na obeh ravneh. Na ravni učiteljev je evidentno nezadovoljstvo z delom, prisotno je izgorevanje na delovnem mestu, posledično je slabše tudi zdravje učiteljev, predvsem kot pojavnost psihosomatskih težav in povečane tesnobe, depresivnega počutja ter nespečnosti. Na drugi strani pa so izgoreli učitelji pri svojem delu manj angažirani, odnosi (komunikacija) med zaposlenimi se slabšajo, prisotna sta absentizem in prezentizem in grožnja fluktuacije. Veliko učiteljev namreč ni zadovoljnih, razmišljajo o opustitvi poučevanja, bi tudi prenehali poučevati, a zaradi razmer na trgu dela niti ni ustreznih možnosti. Škodo zaradi stresa in izgorevanja učiteljev tako opazujemo tudi na ravni organizacij ali nenezadnje celo šolskega sistema, ki na račun manj zadovoljnih in manj motiviranih učiteljev izgublja na kvaliteti. Začaran krog je tako sklenjen. Žal se ob preokupacijah vlade z varčevanjem politika ne zaveda, da je za prihodnost mladih in dolgoročno trajnostno okrevanje nujno kvalitetno šolstvo. Razmere so negotove in sistemskega reševanja stresa ter izgorevanja učiteljev ni na vidiku. Prav tako (za zdaj) ni zagotovil, da bi se umaknili varčevalni ukrepi s katerimi so se učiteljem v zadnjih letih poslabšali delovni pogoji. Potrebno je razmišljati o prevenciji ter ukrepih za zmanjševanje stresa in izgorevanja učiteljev na ravni posameznih šol in predvsem na ravni tistih posameznikov, ki so bolj ogroženi.



## 6 LITERATURA

*Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS. U. I. RS št. 46/2013* (29. maj 2013).

Billehoj, Henrik. 2007. *Report on the ETUEC Survey on Teacher's work-related stress*. ETUEC. Dostopno prek: [http://www2.sviz.si/media/ETUCEDraftReport\\_WRS\\_EN.pdf](http://www2.sviz.si/media/ETUCEDraftReport_WRS_EN.pdf) (11. oktober 2013).

Brezovar, Borut. 2012. *Delovni čas in vodenje evidenc s področja delovnega prava pri delodajalcih s področja šolstva*. Dostopno prek: [http://www2.sviz.si/media/inspektor-delovni-cas\(1\).pdf](http://www2.sviz.si/media/inspektor-delovni-cas(1).pdf) (11. april 2015).

Cartwright, Susan in Cary Cooper. 1997. *Managing Workplace stress*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Chaplain, Roland P. 2008. Stress and Psychological Distress among Trainee Secondary Teachers in England. *Educational Psychology* 28 (2): 195–209.

CNVOS. 2013. *V 8 od 25 držav članic so se naložbe v izobraževanje zmanjšale*. Dostopno prek: <http://www.cnvos.info/index/article/id/7703/cid/92> (25. marec 2013).

Demšar, Irena. 2003. *Sindrom izgorelosti pri učiteljih*. Magistrsko delo. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Černigoj Sadar, Nevenka in Alenka Brešar. 1996. Vpliv socialnega položaja na zdravstveno stanje. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 184–193. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Černigoj Sadar, Nevenka. 2002. Kakovost različnih področji življenja in zdravje. V *Družbeni vidiki zdravja*, ur. Niko Toš, 71–87. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Delfar, Nataša, Petra Nadrag, Tatjana Kofol Bric in Mojca Omerzu. 2009. *Spremljanje zdravja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti*. Inštitut za varovanje zdravja. Dostopno prek: [http://www.stat.si/StatDnevi2009/Docs/Delfar-Bolni%C5%A1ka%20odsotnost\\_prispevek.pdf](http://www.stat.si/StatDnevi2009/Docs/Delfar-Bolni%C5%A1ka%20odsotnost_prispevek.pdf) (22. avgust 2015)

Depolli Steiner, Katja. 2010. *Stres in izgorelost učiteljev v odnosu do njihovih pedagoških prepričanj in pričakovanj*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Depolli Steiner. 2011. Analiza izvorov stresa pri osnovnošolskih učiteljih. *Psihološka obzorja* 20 (3): 121–138.

De Witte, Hans. 1999. Job Insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European journal of work and organizational psychology* 8 (2): 155–177.

Dnevnik. 2014. *Zaradi recesije se je povečalo število samomorov* (16. junij 2014).

*Dogovor o dodatnih ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za uravnoteženje javnih financ*. U.I. RS št. 46/2013 (29. maj 2013).

ELWC - *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. 2013. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s\\_technical\\_annex.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s_technical_annex.pdf) (19. oktober 2013).

EQLS. 2012. *Working conditions – The impact of the Economic Crisis*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1212025s/index.htm> (19. oktober 2013).

Eurydice. 2013a. *Funding of Education in Europe - The Impact of the Economic Crisis*. Dostopno prek: <http://www.eurydice.si/images/stories/publikacije/english/13-03-21-%20funding%20of%20education%20in%20Europe.pdf> (10. avgust 2015).

--- 2013b. *Key data on Teachers and School Leaders in Europe*. Dostopno prek: [http://www.eurydice.si/images/stories/publikacije/english/151SL\\_HI.pdf](http://www.eurydice.si/images/stories/publikacije/english/151SL_HI.pdf) (10. avgust 2015).

--- 2015. *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. Dostopno prek: [https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:The\\_Teaching\\_Profession\\_in\\_Europe:\\_Practices,\\_Perceptions,\\_and\\_Policies](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:The_Teaching_Profession_in_Europe:_Practices,_Perceptions,_and_Policies) (10. avgust 2015).

Eurofound. 2010a. *Work-related stress*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.htm> (10. oktober 2013).

--- 2010b. *5th European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm> (10. oktober 2013).

--- 2010c. *5th European survey on Working Conditions Questionnaire*. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf) (15. oktober 2013).

--- 2013. *Impact of the crisis on working conditions in Europe - Executive summary*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1212025s/index.htm> (29. oktober 2014).

ETUI – European Trade Union Institute. 2013. *Crisis in eroding working conditions and health*. Dostopno prek: <http://www.etui.org/Topics/Health-Safety/News/Crisis-is-eroding-working-conditions-and-health-says-Dublin-Foundation> (19 oktober 2013).

EU-OSHA - *European Union information agency for occupational safety and health*. 2013. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> (16. oktober 2013).

Gamwell, Sophie. 2013. *'Fear factor' increases for public sector workers*. Industrial Relations Research Unit. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/09/UK1309019I.htm> (29. oktober 2013).

GZS. 2015. *Zdravstveni absentizem v Sloveniji v številkah*. Dostopno prek: <http://mediji.gzs.si/slo/44926> (25. februar 2015).

Hellgren, Johnny in Magnus Sverke. 1999. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology* 8 (2): 179–195.

Hepworth, Sue. 1980. Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology* 53: 139–145.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2012a. *Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji*. Ljubljana: FDV. Dostopno prek: [http://www.stat.si/StatWeb/doc/sosvet/Sosvet\\_03/Sos03\\_s1844-2013.pdf](http://www.stat.si/StatWeb/doc/sosvet/Sosvet_03/Sos03_s1844-2013.pdf) (10. oktober 2013).

--- 2012b. *Psychological risks in the workplace in Slovenia*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1245s1.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1245s1.pdf) (10. oktober 2013).

--- 2013. *Women, Work and Health*. Izvirni znanstveni članek. *Slovenian Journal of Public Health*. Volume 52 (2): 137–147.

Konrad, Edvard. Osebnost v delovni situaciji. V *Psihodiagnostika osebnosti I*, ur. Tanja Lamovec, 296–305. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

*Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJSa)*. Ur. l. RS št. 57/2008 (10. junij 2008).

*Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJSb)*. Ur. l. RS št. 89/2010 (8. november 2010).

Kos, Damjan. 2010. *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Kovač Vouk, Ljubica. 2010. Tehnike sproščanja. V *Psihoterapevtski ukrepi za vsakdanjo rabo* 2, ur. Andrej Žmitek, 133–159. Begunje: Psihiatrična bolnišnica.

Kralj, Ana in Tanja Rener. 2010. *Poklic posebne vrste*. Ljubljana: SVIZ.

Kroflič, Robi. 1997. *Med poslušnostjo in odgovornostjo*. Ljubljana: Vija.

Lamovec, Tanja. 1996. *Psihodiahnostika osebnosti I*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Le Blanc, P.M., De Jonge, J. & Schaufeli, W.B. 2008. Job stress and occupational health. V *An Introducton to Work and Organizational Psychology: a European perspective* (2nd revised edition), ur. N. Chmiel, 119–147. Oxford: Blackwell.

Lewis, Ana, Paul Webley in Adrian Furnham. 1995. *The new economic mind: The social psychology of economic behavior*. Hemel Hempstead: Harvester/Wheatsheaf.

Lužar, Barbara. 2012. *Impact of the crisis on working conditions*. Eurofound. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1212025s/si1212021q.htm> (29. oktober 2013).

Malnar, Brina 2002. Sociološki vidiki zdravja. V *Družbeni vidiki zdravja: sociološka raziskovanja odnosa do zdravja in zdravstva*, ur. Niko Toš in Brina Malnar, 3–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV.

Maslach, Christina, S. E Jackson in M. P. Leeiter. 1996. *Masclash Burnout Inventory manual*. Paolo Alto: Consulting Psychologist Press.

Možina, Stane, Ivan Svetlik, Franci Jamšek, Nada Zupan in Zvone Vodovnik. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

MJU. 2015. *Plačna reforma – kronologija in vsebina*. Dostopno prek: [http://www.mju.gov.si/si/novinarsko\\_sredisce teme\\_in\\_programi/placna\\_reforma\\_kronologija\\_in\\_vsebina/](http://www.mju.gov.si/si/novinarsko_sredisce teme_in_programi/placna_reforma_kronologija_in_vsebina/) (11. september 2015).

MDDSZ. 2002. *Varnost in zdravje pri delu*. Dostopno prek: <http://www.osha.mddsz.gov.si/kampanje/evropska-kampanja-obvladajmo-stres-2002>. (18. oktober 2013).

Novak, Mojca. 1996. Vpliv socialnega položaja na zdravstveno stanje. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 7–24. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

NIJZ. 2014. *Svetovni dan preprečevanja samomora 2014*. Dostopno prek: <http://www.nijz.si/svetovni-dan-preprecevanja-samomora-2014> (22. julij 2015).

Plevnik, Tatjana. 2012. *Učiteljev delovnik med regulacijo in avtonomijo*. Dostopno prek: [http://www.sviz.si/novice\\_arhiv/2012/606/27/U%C4%8Diteljev-delovnik-med-regulacijo-in-avtonomijo](http://www.sviz.si/novice_arhiv/2012/606/27/U%C4%8Diteljev-delovnik-med-regulacijo-in-avtonomijo) (11. februar 2014).

*Pravilnik o metodologiji financiranja izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva*. U. I. RS št. 107/2012 (28. december 2012).

Rosenblatt, Zehava, Ilan Talmud in Ayalla Ruvio. 1999. A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European journal of work and organizational psychology*, 8 (2): 197–217.

Rebolj, Gregor. 2010. Sindrom izgorelosti. V *Psihoterapevtski ukrepi za vsakdanjo rabo 2*, ur. Andrej Žmitek, 58–78. Begunje: Psihiatrična bolnišnica.

Selič, Polona. 1999. *Psihologija bolezni današnjega časa*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Slivar, Branko. 2009. *Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljicah, učiteljicah in učiteljih*. SVIZ. Dostopno prek: <http://www2.sviz.si/media/RAZISKAVA%20O%20DELOVNEM%20STRESU%20PRI%20SLOVENSKIH%20uciteljih%20in%20vzgojiteljicah.pdf> (10. oktober 2013).

*Statistični urad Republike Slovenije*. 2015. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (15. avgust 2015).

SVIZ. 2009. *Stres v zvezi z delom*. Dostopno prek: <http://www.sviz.si/stres/> (12. junij 2015).

--- 2011. Dostopno prek: [http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ\\_novice1\\_JUN2011.pdf](http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ_novice1_JUN2011.pdf) (12. junij 2015).

--- 2012a. Dostopno prek: [http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ\\_novice6\\_JAN2012\(1\).pdf](http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ_novice6_JAN2012(1).pdf) (12. junij 2015).

--- 2012b. Dostopno prek: [http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ\\_novice7\\_FEB2012.pdf](http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ_novice7_FEB2012.pdf) (12. junij 2015).

---2012c. Dostopno prek: [http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ\\_novice8\\_MAREC2012.pdf](http://www.sviz.si/SvizoveNovice/media/SVIZ_novice8_MAREC2012.pdf) (12. junij 2015).

--- 2013. *Obvestila glavnega odbora SVIZ.* Dostopno prek: <http://www.sviz.si/obvestila/912/2/Obvestila-GO-SVIZ-januar-2013> (12. junij 2015).

--- 2015. Dostopno prek: <http://www.sviz.si/novice/2566/0/Z-zahtevnih-usklajevanj-z-dogovorom> (26. september 015).

*WHOa* - World Health Organization. Dostopno prek: [http://www.who.int/mental\\_health/en/](http://www.who.int/mental_health/en/) (12. avgust 2013).

*WHOb* – World Health Organization. Dostopno prek: [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/) (12. avgust 2013).

Svetlik, Ivan. 1996. Kakovost delovnega življenja. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 161–182. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Toš, Niko in Brina Malnar, ur. 2002. *Družbeni vidiki zdravja: sociološka raziskovanja odnosa do zdravja in zdravstva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Tratnik, Ksenja. 2014. Lani je storilo samomor več Slovencev kot predlani. *MMC RTV SLO*, 10. september 2014. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/zdravje/novice/lani-je-storilo-samomor-vec-slovencev-kot-predlani-in-leto-prej-in-leto-prej/345940> (12. avgust 2015).

Treven, Sonja. 2005. *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.

*Uredba o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2014 in 2015*. Ur. l. RS št. 12/2014 in 52/2014 (14. februar 2014).

Vasle, Boštjan. 2009. Oživitev gospodarske rasti s strukturnimi reformami. *Sobotna priloga*, 24. julij 2009. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/index.php?cHash=19f8c1b980&id=78&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=979](http://www.umar.gov.si/index.php?cHash=19f8c1b980&id=78&tx_ttnews%5Btt_news%5D=979) (17. avgust 2015).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS št. 42/2002 (15. maj 2002).

*Zakon o dodatnih interventnih ukrepih za leto 2012 (ZDIU12)*. U. l. RS št. 110/2011 (31. december 2011).

*Zakon o dopolnitvah Zakona o dodatnih interventnih ukrepih za leto 2012 (ZDIU12-A)*. Ur. l. RS št. 43/2012 (8. junij 2012).

*Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI)*. Ur. l. RS št. 16/2007 (23. februar 2007).

*Zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2014 in 2015 (ZIPRS1415)*. Ur. l. RS št. 101/13 (9. december 2013).

*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-R)*. U. l. RS št. 46/2013 (29. maj 2013).

*Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-R)*. U. l. RS št. 46/2013 (29. maj 2013).

*Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF)*. Ur. l. RS št. 40/2012 (30. maj 2012).



**Spoštovana učiteljica, spoštovani učitelj,**

Stres in izgorevanje sta nadlogi našega časa. Z dejavniki, ki povzročajo stres, se srečujemo povsod - tudi na delovnem mestu. Učiteljski poklic je že dolgo poznan kot zelo stresen poklic. V zadnjih letih so se pogoji dela v šolstvu zaradi učinkov gospodarske krize dodatno spreminjali in (kot kažejo vladne napovedi) se tudi še bodo.

Moje ime je Tina Petkovšek in pripravljam magistrsko nalogo na Fakulteti za družbene vede. Tudi sama poučujem na srednji šoli. V nalogi raziskujem pogoje dela v šolstvu v času gospodarske krize in njihovo povezanost z vidiki stresa ter izgorevanja učiteljev.

Izpolnjevanje je prostovoljno in vam bo vzelo približno 10 minut časa. Vprašanja skrbno preberite in na vsakega odgovorite tako, kot sami razmišljate in občutite. Vaši odgovori so anonimni in namenjeni le potrebam raziskave. Rezultate si boste ob zaključku raziskave lahko ogledali na povezavi, ki vam jo bom posredovala. **Vljudno vas prosim za sodelovanje in čim bolj iskrene odgovore, samo tako bomo ugotovili, v kakšnem položaju se učitelji trenutno nahajamo in kje so možnosti za zmanjševanje stresa ter preprečevanje izgorelosti pri učiteljih.**

Vnaprej se vam zahvaljujem za sodelovanje in vam želim, da bi uspeli v svojem učiteljskem poklicu uživati in čim manj občutiti stres ter izgorevanje.

S klikom na "Naslednja stran" pričnete z izpolnjevanjem ankete.

Tina Petkovšek

## Priloga B: Vprašalnik uporabljen v raziskavi

Vprašalnik o delovnih pogojih ter stresu in izgorevanju učiteljev
---

---

Kratko ime ankete: Vprašalnik o delovnih pogojih v SŠ

Dolgo ime ankete: Vprašalnik o delovnih pogojih ter stresu in izgorevanju učiteljev

Število vprašanj: 31

Anketa je zaključena.

Aktivna od: 13.11.2014

Avtor: tina petkovšek

Dne: 19.10.2014

Opis: Kopija ankete: <a href="https://www.lka.si/admin/survey/index.php?anketa=48357">Vprašalnik o delovnih pogojih ter stres</a>

Aktivna do: 13.02.2015

Spreminjal: tina petkovšek

Dne: 07.01.2015

**Položaj učitelja oz. delovni pogoji:**

**Q1 – Katero vrsto pogodbe o zaposlitvi imate?**

- za nedoločen čas
- za določen čas

**Q2 - Koliko ur na teden znaša vaša neposredna učna obveznost (pouk)?**

ur na teden

**Q3 – Koliko ur na teden znesejo dela in naloge razrednika? ČE NISTE RAZREDNIK VPIŠITE "0" ur!**

ur na teden

**Q4 - Koliko ur na teden v povprečju znesejo vaše ostale obveznosti v šoli brez razredništva (suplence, različni sestanki, delo v komisijah, projektno delo, organizacija delovne prakse, nabava materiala, individualna pomoč dijakom, interesne dejavnosti, dopolnilni pouk..)?**

ur na teden

**Q5 – Če ocenite na splošno, koliko ste zadovoljni z delovnimi pogoji pri vaši zaposlitvi v šolstvu?**

- zelo zadovoljen
- zadovoljen
- ne preveč zadovoljen
- sploh nisem zadovoljen

**Q6 - Na lestvici označite, koliko ste zadovoljni s posameznimi vidiki svojega dela (1 – sploh nisem zadovoljen, 5 – popolnoma sem zadovoljen):**

	sploh nisem zadovoljen	nisem zadovoljen	srednje	sem zadovoljen	popolnoma sem zadovoljen
Splošno zadovoljstvo na delu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komunikacija med sodelavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Narava dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sodelavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pravila in postopki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naključna priznanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ugodnosti ob plači	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nadrejeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Možnost napredovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plačilo za delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovni čas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varnost zaposlitve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q7 - Na lestvici označite, kateri dejavnik vam povzroča stres (1 – nikakor ni vir stresa, 5 – zelo velik vir stresa):**

	nikakor ni vir stresa	manjši vir stresa	srednje	precejšnji vir stresa	zelo velik vir stresa
Nižanje plač v zadnjih letih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Povečevanje delovnih obveznosti brez plačila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nezmožnost poklicnega napredovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omejevanje strokovnega spopolnjevanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neizplačevanje delovne uspešnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upadanje ugleda učiteljskega poklica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upadanje avtoritete učiteljev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pritiski in grožnje staršev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nenehne spremembe v šolstvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negotovost glede novih vladnih ukrepov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q8 - Napišite, kaj bi še dodali kot vir stresa, pa tega ni v zgornji tabeli!**

**Q9 - Na lestvici označite, koliko vam posamezen dejavnik prispeva k nezadovoljstvu na delovnem mestu (1 – nikakor ne prispeva, 5 – zelo veliko prispeva):**

	nikakor ne prispeva	malo prispeva	srednje	precej prispeva	zelo veliko prispeva
Nižanje plač v zadnjih letih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Povečevanje delovnih obveznosti brez plačila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nezmožnost poklicnega napredovanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omejevanje strokovnega spopolnjevanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neizplačevanje delovne uspešnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upadanje ugleda učiteljskega poklica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upadanje avtoritete učiteljev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pritiski in grožnje staršev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nenehne spremembe v šolstvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q10 - Napišite, kaj še prispeva k vašemu nezadovoljstvu na delovnem mestu, pa tega ni v zgornji tabeli!**

**Q11 - Za vsako od naslednjih trditev izberite odgovor, ki najbolj ustreza vaši situaciji na delu. POZOR vrednotenje odgovorov je obrnjeno!**

	vedno	večinoma	včasih	redko	nikoli
Vaši sodelavci vam pomagajo in vas podpirajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nadrejeni vam pomaga in vas podpira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaša služba vam daje občutek, da dobro opravljate svoje delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imate občutek, da je vaše delo koristno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri vašem delu doživljate stres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lahko vplivate na odločitve, ki so pomembne za vaše delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaše delo zahteva, da skrivate svoja čustva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q12 - Ali ste bili v zadnjem mesecu v času svojega dela izpostavljeni:**

	DA	NE	NE VEM
Verbalnemu nasilju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neželeni spolni pozornosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grožnjam in ponižujočemu vedenju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fizičnemu nasilju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ustrahovanju/nadlegovanju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q13 – Ali menite, da sta vaše zdravje in varnost ogrožena zaradi dela?**

- DA  
 NE

**Q14 – Ali menite, da vaše delo na zdravje vpliva, ali ne?**

- DA, večinoma pozitivno  
 DA, večinoma negativno  
 NE VPLIVA

**Telesno in psihično počutje:**

**Q15 – Kakšno je vaše zdravje na splošno?**

- zelo dobro  
 dobro  
 zadovoljivo  
 slabo  
 zelo slabo

**Q16 - Ali sta v zadnjih 12 mesecih trpeli zaradi katerega od naslednjih zdravstvenih problemov:**

	DA	NE	NE VEM
bolečine v hrbtu ali križu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
napetost ali bolečine v mišicah ramen, vratu in drugih okončin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
glavoboli, podočnjaki ali migrene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bolečine v trebuhu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
težave z dihanjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bolezni srca in ožilja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tesnoba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
splošna utrujenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
težave z želodcem ali prebavo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
depresivno razpoloženje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
motnje spanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
razbijanje srca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
panični napadi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nervoznost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
težave s spominom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q17 - Označite, kako pogosto se srečujete s pojavom v posamezni trditvi:**

	vedno	večinoma	včasih	redko	nikoli
Pri svojem delu doživljam stres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dela občutim tesnobo, anksioznost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dela se počitim depresivnega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dela posegam po zdravilih za pomiritev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dela včasih zbolim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q18 – Ocenite na splošno, kako stresno je delo učitelja?**

- ni stresno
- zmerno stresno
- močno stresno
- izjemno stresno

**Q19 – Ali ste vi zaradi situacij oz. dogajanja v šoli pod stresom?**

- ne
- zmerno
- močno
- izjemno

**Q20 – Kako pogosto ste zaradi dogajanja na šoli pod stresom?**

- redko
- včasih
- pogosto
- vedno

**Q21 - Koliko dni ste bili v zadnjih 12 mesecih odsotni z dela zaradi zdravstvenih razlogov?**

dni

**Q22 - Ali vas skrbi, da bi lahko izgubili svojo zaposlitev, delovno mesto?**

- skrbi me
- ne skrbi me

**Q23 – Ali ste v zadnjih 12 mesecih delali tudi, če ste bili bolni?**

- DA
- NE

**Q24 – Ali ste kdaj razmišljali, da bi zapustili poklic učitelja?**

- nikoli
- občasno
- pogosto

**Q25 - Ali bi v tem obdobju vaše učiteljske kariere prenehali poučevati, če bi bilo to mogoče?**

- DA
- NE

**Q26 - Namen zadnjega dela vprašalnika je ugotoviti, kako učitelji gledajo na svoje delo in na ljudi, s katerimi so pri svojem delu v tesnem stiku. Podanih 22 trditev, ki se nanašajo na občutja, povezana z delom. Prosim, da vsako trditev pazljivo preberete in ocenite, ali se pri svojem delu kdaj počutite tako, kot to opisuje trditev. Če se še nikoli niste tako počutili, na črto pred trditvijo vpišite 0 (nič). Če ste opisani občutek že doživeli, pa z ustrežno številko (od 1 do 6) označite, kako pogosto ga doživljate. Primer: *Pri delu občutim depresivnost*. Če pri delu nikoli ne občutite depresivnosti, bi pri trditvi označili napisali številko 0 (nič). Če pri delu redkokdaj (samo nekajkrat na leto) občutite depresivnost, bi označili številko 1. Če pa pogosto (zagotovo enkrat na teden) občutite depresivnost, potem bi označili številko 5.**

	0 - nikoli	1 - redko, nekajkrat na leto	2 - skoraj vsak mesec	3 - zagotovo vsak mesec	4 - skoraj vsak teden	5 - zagotovo vsak teden	6 - vsak dan
Zaradi poučevanja se počutim čustveno izčrpan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ob koncu delovnega dneva se počutim iztrošen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko zjutraj vstanem in je pred mano nov delovni dan, se počutim utrujen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brez težav lahko razumem, kako se moji učenci počutijo ob določenih situacijah.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Občutek imam, da z nekaterimi učenci ravnam neosebno, kot da bi bili objekti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Celodnevno delo z učenci je zame resnično naporno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zelo učinkovito rešujem probleme svojih učencev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi poučevanja in dela z učenci se počutim izgorel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Občutek imam, da s svojim delom pozitivno vplivam na življenje drugih ljudi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Od kar opravljam to delo, sem postal bolj neobčutljiv do ljudi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skrbi me, da zaradi te službe čustveno otopevam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Počutim se poln energije.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moja služba me frustrira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	0 - nikoli	1 - redko, nekajkrat na leto	2 - skoraj vsak mesec	3 - zagotovo vsak mesec	4 - skoraj vsak teden	5 - zagotovo vsak teden	6 - vsak dan
Občutek imam, da v službi preveč delam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni mi dosti mar, kaj se dogaja z nekaterimi učenci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zame je neposredno delo z ljudmi preveč stresno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S svojimi učenci zlahka vzpostavim sproščeno vzdušje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delo z učenci me poživlja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S svojim delom sem naredil marsikaj koristnega.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Počutim se, kot da sem na koncu svojih moči.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri svojem delu zelo umirjeno rešujem čustvene probleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Občutek imam, da me učenci krivijo za nekatere svoje probleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Demografski podatki:**

**XSPOL - Spol:**

- Moški
- Ženski

**Q27 - Označite vrsto šole, v kateri ste zaposleni (oz. v katerem programu pretežno poučujete):**

- srednja poklicna
- srednja strokovna ali tehniška
- gimnazija

**Q28 – Koliko let imate?**

let

**Q29 – Kako dolgo že poučujete?**

let

**Q30 – Označite svoj strokovni naziv:**

- brez naziva
- mentor
- svetovalec
- svetnik

## Priloga C: Popis spremenljivk

### 1) Položaj učitelja oz. delovni pogoji : Q1 – Q14

- Q1 vrsta pogodbe o zaposlitvi (nedoločen čas, določen čas)
- Q2 neposredna tedenska učna obveznost pouka (ur na teden)
- Q3 naloge razredništva (ur na teden)
- Q4 ostale obveznosti učitelja (ur na teden)
- Q5 zadovoljstvo z delom E (4 stopenjska lestvica – Eurofound Q76)
- Q6 zadovoljstvo s posameznimi vidiki dela (5 stopenjska lestvica) Slivar 70, komunikacija med sodelavci, narava dela, sodelavci, pravila in postopki, naključna priznanja, ugodnosti ob plači, nadrejeni, možnost napredovanja, plačilo za delo, delovni čas, varnost zaposlitve
- Q7 ocena pogojev dela kot virov stresa: nižanje plač, povečevanje delovnih obveznosti brez plačila, nezmožnost poklicnega napredovanja, omejevanje izobraževanja, neizplačevanje delovne uspešnosti, upadanje ugleda učiteljskega poklica, upadanje avtoritete poklica, pritiski in grožnje staršev, nenehne spremembe v šolstvu, negotovost glede vladnih ukrepov (5 stopenjska lestvica)
- Q8 drugi viri stresa (odprto vprašanje)
- Q9 ocena pogojev dela kot virov nezadovoljstva na delovnem mestu: nižanje plač, povečevanje delovnih obveznosti brez plačila, nezmožnost poklicnega napredovanja, omejevanje izobraževanja, neizplačevanje delovne uspešnosti, upadanje ugleda učiteljskega poklica, upadanje avtoritete poklica, pritiski in grožnje staršev, nenehne spremembe v šolstvu, negotovost glede vladnih ukrepov
- Q10 drugi viri nezadovoljstva (odprto vprašanje)
- Q11 posamezni vidiki dela (Q 51 izbor, 5 stopenjska lestvica pogostost doživljanja)
- Q12 ocena ogroženosti glede nasilja in ustrahovanja (da, ne, ne vem – Eurofound Q70 do 71)
- Q13 ocena ogroženosti zdravja in varnosti zaradi dela (da, ne – Eurofound Q66)
- Q14 ocena vpliva dela na zdravje (pozitivni, negativno, ne vpliva – Eurofound Q67)

2) Telesno in psihično počutje: Q15 – Q26

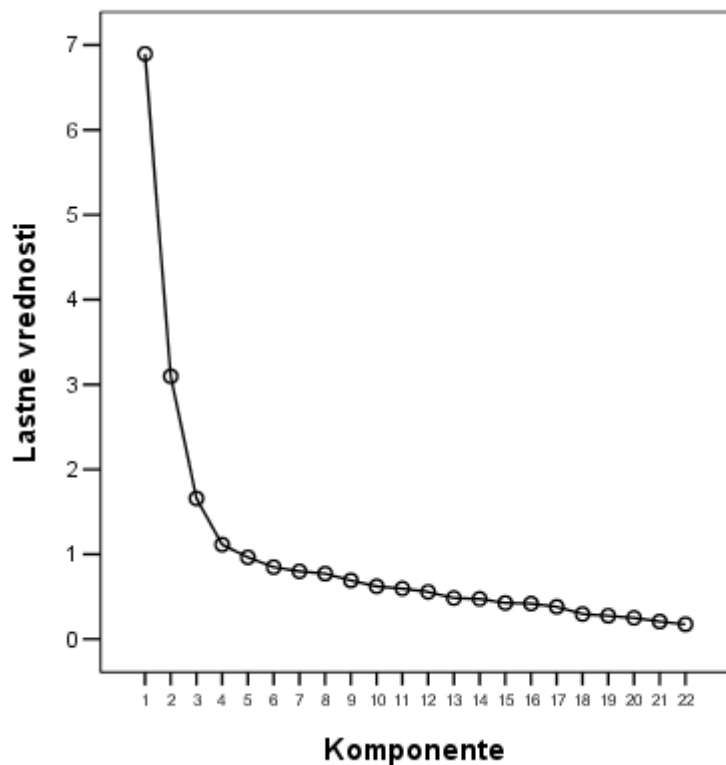
- Q15 samoocena splošnega zdravja (5 stopenjska lestvica – Eurofound Q68)
- Q16 prisotnost zdravstvenih težav (DA, NE, ne vem – Eurofound Q69 b-n)
- Q17 psihični vidiki ocena stresa: doživljam stres Q51, tesnoba, depresivno počutje, poseganje po zdravilih, zbolim zaradi stresa (5 stopenjska lestvica - Eurofound Q51n ostalo lastne)
- Q18 ocena stresnosti učiteljevega dela (4 stopenjska lestvica – Slivar str 65, 66)
- Q19 ocena stresa zaradi dogajanja na šoli (4 stopenjska lestvica – Slivar str 65, 66)
- Q20 ocena pogostosti stresa zaradi dogajanja na šoli (4 stopenjska lestvica – Slivar str 65, 66)
- Q21 absentizem (število dni – Eurofound Q72),
- Q22 skrb pred izgubo zaposlitve (Eurofond dihonomna spremenljivka Q77a - skrbi me, ne skrbi me)
- Q23 prezentizem (DA, NE – Eurofound Q74)
- Q24 razmišljanje o zapustitvi poklica (3 stopenjska lestvica – Slivar 74)
- Q25 prenehanje poučevanja (DA, NE – Slivar 74)
- stopnja izgorelosti učiteljev (nizka, zmerna, visoka - vprašalnik izgorelosti MBI-ES)
- Q26 Vprašalnik izgorelosti MBI-ES, 22 postavk

3) Demografski podatki: Q27 – Q31

- XSPOL/Q31 spol (Ž, M)
- Q27vrsta srednje šole (srednja poklicna, srednja strokovna ali tehniška, gimnazija)
- Q28starost (število let)
- Q29delovni staž v šolstvu (število let poučevanja)
- Q30strokovni naziv (brez naziva, mentor, svetovalec, svetnik).

Priloga Č: Dodatek k opisu vprašalnika MBI-ES (faktorska analiza)

Analiza glavnih komponent vprašalnika MBI-ES - Catteleov graf drobirja



Analiza glavnih komponent vprašalnika MBI-ES

faktor	Pojasнена varianca		
	Lastna vrednost	Delež faktorja	Kumulativni delež
Čustvena izčrpanost	6,44	29,27	29,27
Osebna izpolnitev	2,57	11,68	40,95
Depersonalizacija	1,09	4,94	45,89

Matrika "patern" uteži (oblimin rotacija)

	Faktor		
	čustvena izčrpanost	osebna izpolnitev	depersonalizacija
H Zaradi poučevanja in dela z učenci se po?utim izgorel.	<b>0,83</b>	-0,09	0,05
A Zaradi poučevanja se po?utim ?ustveno iz?rpan.	<b>0,80</b>	-0,11	-0,05
B Ob koncu delovnega dneva se po?utim iztro?en.	<b>0,79</b>	0,05	0,06
C Ko zjutraj vstanem in je pred mano nov delovni dan, se po?utim utrujen.	<b>0,78</b>	-0,09	-0,07
T Po?utim se, kot da sem na koncu svojih mo?i.	<b>0,77</b>	-0,08	0,09
F Celodnevno delo z učenci je zame resni?no naporno.	<b>0,68</b>	-0,08	0,03
M Moja slu?ba me frustrira.	<b>0,55</b>	-0,03	0,18
P Zame je neposredno delo z ljudmi preve? stresno.	<b>0,46</b>	-0,16	0,12
N Ob?utek imam, da v slu?bi preve? delam.	<b>0,45</b>	0,13	0,14
D Brez te?av lahko razumem, kako se moji učenci po?utijo ob dolo?enih situacijah.	<b>0,43</b>	<b>0,33</b>	-0,14
R Delo z učenci me po?ivlja.	-0,13	<b>0,77</b>	-0,04
S S svojim delom sem naredil marsikaj koristnega.	0,02	<b>0,75</b>	0,00
Q S svojimi učenci zlahka vzpostavim spro??eno vzdu?je.	-0,06	<b>0,69</b>	-0,04
I Ob?utek imam, da s svojim delom pozitivno vplivam na ?ivljenje drugih ljudi.	-0,07	<b>0,65</b>	0,05
U Pri svojem delu zelo umirjeno re?ujem ?ustvene probleme.	-0,08	<b>0,52</b>	-0,01
L Po?utim se poln energije.	<b>-0,45</b>	<b>0,50</b>	0,08
G Zelo u?inkovito re?ujem probleme svojih u?encev.	0,13	<b>0,45</b>	-0,09
J Od kar opravljam to delo, sem postal bolj neob?utljiv do ljudi.	-0,05	0,03	<b>0,72</b>
K Skrbi me, da zaradi te slu?be ?ustveno otopavam.	0,26	-0,08	<b>0,62</b>
O Ni mi dosti mar, kaj se dogaja z nekaterimi učenci.	-0,04	-0,02	<b>0,50</b>
E Ob?utek imam, da z nekaterimi učenci ravnam neosebno, kot da bi bili objekti.	0,07	-0,24	<b>0,45</b>
V Ob?utek imam, da me učenci krivijo za nekatere svoje probleme.	0,19	0,06	<b>0,35</b>
Extraction Method: Principal Axis Factoring.			
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.			
a Rotation converged in 6 iterations.			

\*Prikazane so le faktorske nasičenosti postavk, ki so enake ali višje od 0.30.

\*\* Šumniki so ob uvozu iz SPSS neustrezni.

### Zanesljivost vprašalnika MBI-ES

Faktor	Število postavk	Cronbachov koeficient alfa
Čustvena izčrpanost	9	0,90
Osebna izpolnitev	8	0,81
Depersonalizacija	5	0,71