

# Stres, soočanje s stresom in poklicno zadovoljstvo pedagoških delavcev

Prejeto 17.09.2018 / Sprejeto 10.12.2019

Znanstveni članek

UDK 37-051:331.442

**KLJUČNE BESEDE:** stres na delovnem mestu, strategije spoprijemanja s stresom, zadovoljstvo pri delu, samoučinkovitost, pedagoški delavci

**POVZETEK** – Namen prispevka je bil preučiti povezanost med zaznanim stopnjo stresa, samoučinkovitostjo, spoprijemalnimi strategijami in poklicnim zadovoljstvom pri osnovnošolskih pedagoških delavcih. V raziskavi je sodelovalo 267 slovenskih učiteljev in šolskih svetovalnih delavcev, ki so izpolnili različne merske pripomočke: Lestvico splošne samoučinkovitosti, Vprašalnik spoprijemanja COPE – krajša verzija in za namene raziskave oblikovano lestvico za preverjanje zadovoljstva pri delu. Rezultati so pokazali, da pedagoški delavci razmeroma pogosto doživljajo stres na delovnem mestu, sicer pa imajo visoke predstave o lastni učinkovitosti in večinoma izražajo visoko stopnjo zadovoljstva pri delu. Pri soočanju s stresnimi situacijami se najpogosteje poslužujejo strategij aktivnega spoprijemanja in načrtovanja, ki predstavljata konstruktivni način spopadanja s stresom. Na podlagi rezultatov raziskave smo potrdili pomembne korelacije med preučevanimi spremenljivkami. Pri preverjanju predpostavljenega napovednega modela smo ugotovili, da nižja stopnja poklicnega stresa, višja samoučinkovitost in pogostejša uporaba produktivnega spoprijemanja pomembno prispevajo k večjemu zadovoljstvu pedagoških delavcev.

Received 17.09.2018 / Accepted 10.12.2019

Scientific paper

UDC 37-051:331.442

**KEYWORDS:** work-related stress, coping strategies, job satisfaction, self-efficacy, educational professionals

**ABSTRACT** – The purpose of the contribution was to examine the relationship between work-related stress, self-efficacy, coping strategies and job satisfaction among educational professionals in primary school. The research sample included 267 Slovenian teachers and school counselors. The participants completed the General Self-Efficacy Scale, the Brief COPE Inventory and a specially designed scale for determining job satisfaction of educational professionals. The results revealed that participants are relatively often experiencing stress. They also reported high self-efficacy beliefs and high levels of job satisfaction. The most frequently used coping strategies were active coping and planning, which represent a constructive way of coping with stress. Significant correlations between the studied variables were identified. The results of multiple regression indicated that lower level of work stress, higher self-efficacy and more frequent use of productive coping contribute significantly to greater satisfaction of educational professionals.

## 1 Uvod

V literaturi pogosto zasledimo, da pedagoški poklic velja za zelo stresnega (Agai-Dejmaha, Bislimovska in Mijakoski, 2015; Košir, Licardo, Tement in Habe, 2014; Slivar, 2013; Sprenger, 2011). Stres na delovnem mestu predstavlja nadvse aktualno raziskovalno področje, saj se posledice prevelikih delovnih obremenitev pogosto odražajo v različnih težavah v telesnem in duševnem zdravju. Slednje pa vpliva na slabšo kakovost in učinkovitost vzgojno-izobraževalnega dela ter nezadovoljstvo pri delu (Slivar, 2013), kar lahko privede do pojava izgorelosti in celo do opustitve pedagoškega poklica (Gla-van, 2016; Klassen in Chiu, 2010; Košir idr., 2014; Reilly, Dhingra in Boduszek, 2014).

Pedagoški poklic sodi med kompleksnejše, saj zajema različne naloge in zahteve ter prinaša številne izzive. Pedagoški delavci prevzemajo različne vloge, da bi izpolnili pričakovanja učencev, staršev in celotnega šolskega sistema (Slivar, 2013). Prav tako imajo ključno vlogo za uspešno izvedbo vzgojno-izobraževalnega procesa, zato morajo stremeti k zagotavljanju pozitivnega delovnega ozračja, v katerem lahko učenci razvijajo svoje potenciale, se učijo kritičnega mišljenja in krepijo socialne spretnosti.

Avtorji koncept zadovoljstva pri delu običajno opredeljujejo kot notranje stanje in posameznikov odnos do njemu pomembnih vidikov dela oziroma kot pozitivno ali negativno naravnost posameznika do dela (Platsidou, 2010). Zadovoljstvo pri delu je posledica posameznikovega doživljanja, pojmovanja in vrednotenja delovnega okolja in lastnih izkušenj z delom (Judge idr., 2001). Če povzamemo, bi lahko rekli, da je zadovoljstvo pri delu posameznikovo čustveno odzivanje na doživljanje dela in delovnih pogojev, ki je odvisno od njegovih potreb in pričakovanj.

Na zadovoljstvo pri delu pedagoških delavcev vplivajo različni dejavniki. V literaturi najpogosteje zasledimo naslednje elemente zadovoljstva s pedagoškim delom: višina plače, možnost napredovanja, avtonomnost pri delu, narava dela, pogoji za delo, organizacija dela v šoli ter odnosi s sodelavci, učenci in starši (Glavan, 2016; Slivar, 2009; Spector, 1997; Türkoglu idr., 2017). Dimec idr. (2008) poudarjajo, da poleg omenjenih dejavnikov na zadovoljstvo pri delu vplivajo še osebnostne lastnosti in nekatere poteze posameznika, tudi samopodoba, strategije spoprijemanja s stresom in posameznikovo splošno zadovoljstvo z življenjem. Posamezni dejavniki se med seboj povezujejo, dopolnjujejo in sovplivajo ter so v različnih okoljih in obdobjih različno pomembni za različne ljudi.

Koncept zadovoljstva pri delu je v svetu precej raziskan in se močno povezuje z doživljanjem poklicnega stresa (Anum Nizam in Shahnawaz Adil, 2014; Klassen in Chiu, 2010; Reilly idr., 2014; Slivar, 2009). Mnogi avtorji so si enotni, da sta tako poklicno zadovoljstvo kot tudi zaznavanje stresa pomembno povezani z delovno uspešnostjo, telesnim in duševnim zdravjem in poklicnimi odločitvami pedagoških delavcev (Caprara idr., 2006; Fritzsche in Parrish, 2005; v Reilly idr., 2014; Judge idr., 2001; Skaalvik in Skaalvik, 2009). Cooper idr. (2001, v Slivar, 2009) poudarjajo, da je zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo z delom najpogosteje raziskana posledica delovanja stresorjev na delovnem mestu, saj se njihov največji učinek kaže prav v zmanjševanju poklicnega zadovoljstva. Anum Nizam in Shahnawaz Adil (2014) sta preverjala vlogo nekaterih psihosocialnih dejavnikov, kot so raven zaznanega stresa, delovni pogoji, medosebni odnosi in opolnomočenje pri napovedovanju poklicnega zadovoljstva učiteljev. Poročata, da se višja raven zaznanega stresa povezuje z nižjo stopnjo zadovoljstva pri delu, medtem ko se boljši medosebni odnosi in občutek opolnomočenosti povezuje z višjo ravno poklicnega zadovoljstva. Avtorja sta tudi ugotovila, da so bili med vsemi preučevanimi spremenljivkami medosebni odnosi najmočnejši napovedovalec zadovoljstva na delovnem mestu. Reilly idr. (2014) ugotavlja, da učitelji, ki izražajo večje nezadovoljstvo z delom, izkazujejo manjšo stopnjo predanosti delu, učencem ne zagotavljajo potrebne avtonomije in jih ne znajo ustrezno motivirati, poleg tega pa so tudi pogostejše podvrženi fluktuaciji. Slednje ugotavlja tudi Slivar (2009), ki kot pomembno in zaskrbljujočo posledico doživljanja stresa in poklicnega nezadovoljstva pri pedagoških delavcih navaja prav pogostejši absentizem, menjavo poklica ali predčasno upokojitvev. Omenjeni avtor še dodaja, da so učitelji, ki menijo, da so močno podvrženi stresu, tudi

bistveno manj zadovoljni na vseh področjih dela (plača, napredovanje, nadrejeni, nagraje, pravila in postopki pri delu, narava dela, komunikacija) v primerjavi z učitelji, ki menijo, da so zmerno izpostavljeni stresnim situacijam v svojem delovnem okolju.

Preprečevanje negativnih posledic stresa pri pedagoških delavcih se tesno povezuje z ustreznimi strategijami spoprijemanja. Uporaba konstruktivnih načinov soočanja s stresom namreč izboljšuje zadovoljstvo, zmanjšuje psihično napetost, pozitivno vpliva na kakovost dela ter prispeva k psihološkemu blagostanju pedagoških delavcev (Hartney, 2016; Slivar, 2013). V tem kontekstu velja omeniti tudi koncept samoučinkovitosti, ki se prav tako pomembno povezuje z doživljanjem stresa in zadovoljstvom pri delu (Slivar, 2013; Türkoglu idr., 2017) ter lahko pomembno prispeva k blagostanju posameznikov. Samoučinkovitost lahko opredelimo kot posameznikovo prepričanje posameznika v lastne sposobnosti in zmožnost opravljanja nalog, da bi dosegel zastavljene cilje (Skaalvik in Skaalvik, 2007). Izsledki nekaterih empiričnih raziskav kažejo, da se pedagoški delavci, ki doživljajo višjo raven delovnega stresa, ocenjujejo kot bistveno manj učinkoviti kot tisti, ki doživljajo nižjo raven stresa (Slivar, 2013). Obenem so tisti posamezniki, ki so prepričani, da bodo uspešno opravili delovne naloge in se spopadli z vsemi delovnimi zahtevami, tudi bolj zadovoljni pri svojem delu (Reilly idr., 2014).

V slovenskem prostoru primanjkuje raziskav, ki bi preučevale različne dejavnike, povezane z delovnim zadovoljstvom pri pedagoških delavcih. Z raziskavo smo želeli dano problematiko natančneje osvetliti in ugotoviti povezanost med doživljanjem stresa, samoučinkovitostjo, spoprijemalnim vedenjem in zadovoljstvom pri delu pedagoških delavcev v osnovni šoli. Na podlagi predhodnih relevantnih raziskav smo predpostavili:

- da večina pedagoških delavcev doživlja svoje delo kot razmeroma stresno;
- da se samoučinkovitost in uporaba produktivnih strategij spoprijemanja s stresom pozitivno povezujeta z zadovoljstvom pri delu;
- da se raven doživljanja stresa in uporaba neproduktivnih strategij spoprijemanja s stresom negativno povezujeta z zadovoljstvom pri delu;
- ter da raven stresa, samoučinkovitost in spoprijemalno vedenje pomembno napovedujejo zadovoljstvo pri delu pedagoških delavcev v osnovni šoli.

## 2 Metoda

### *Udeleženci*

V raziskovalni vzorec smo vključili 267 pedagoških delavcev (248 žensk in 19 moških), zaposlenih v osnovnih šolah v različnih slovenskih regijah; najbolj zastopane so bile Goriška, Osrednjeslovenska, Gorenjska in Posavska regija. Vzorec je obsegal 196 (73,4%) učiteljev in 71 (26,6%) svetovalnih delavcev s povprečno starostjo 44,4 leta ( $SD = 10$ ) in povprečno delovno dobo 19,4 leta ( $SD = 11,5$ ).

### *Pripomočki*

Za namene raziskave smo na osnovi literature (Reilly idr., 2014; Slivar, 2009; Spector, 1997) oblikovali lestvico za ugotavljanje poklicnega zadovoljstva pedagoških delavcev, ki vključuje enajst vidikov zadovoljstva na delovnem mestu (plača, napredo-

vanje, strokovno izpopolnjevanje, avtonomnost pri delu, narava dela, pogoji za delo, organizacija dela, sodelavci, vodstvo, učenci, starši), ki jih udeleženci ocenjujejo s pomočjo 5-stopenjske lestvice (od 1 – povsem nezadovoljen do 5 – povsem zadovoljen). Notranja konsistentnost lestvice na našem vzorcu je bila ustrezna, Chronbachov koeficient alfa ( $\alpha$ ) je znašal 0,80.

Raven zaznanega stresa pri pedagoških delavcih smo preverjali na podlagi vprašanja *Kako pogosto doživljate stres pri svojem delu v šoli?*, na katerega so udeleženci odgovarjali na 5-stopenjski ocenjevalni lestvici (od 1 – nikoli do 5 – zelo pogosto).

Oceno samoučinkovitosti pedagoških delavcev smo preverili s slovensko priredbo Lestvice splošne samoučinkovitosti (*General Self-Efficacy Scale*; Licardo, Schwarzer in Jerusalem, 2007). Izvirno lestvico avtorjev Schwarzerja in Jerusalema (1995) sestavlja deset postavk, na katere udeleženci odgovarjajo s pomočjo 4-stopenjske ocenjevalne lestvice (od 1 – ne drži do 4 – popolnoma drži). Možen razpon vrednosti na lestvici je od 10 do 40, pri čemer višja vrednost pomeni višjo raven samoučinkovitosti. Lestvica izkazuje ustrezne merske karakteristike (Licardo idr., 2007). Notranja konsistentnost lestvice na našem vzorcu je bila  $\alpha = 0,86$ .

Uporabo različnih strategij spoprijemanja s stresom smo preverili z Vprašalnikom spoprijemanja COPE – krajša verzija (*COPE – Brief*; Carver, 1997), pri katerem udeleženci s pomočjo 4-stopenjske ocenjevalne lestvice (od 1 – tega nikoli ne počnem do 4 – to počnem zelo pogosto) odgovarjajo, kako običajno ravna v stresni situaciji. Vprašalnik vsebuje 28 postavk in meri 14 spoprijemalnih strategij: aktivno spoprijemanje, načrtovanje, pozitivno prevrednotenje, sprejetje, humor, uporaba čustvene podpore, uporaba instrumentalne podpore, samozamotenje, zanikanje, izražanje čustev, vedenjska neaktivnost, samoobtoževanje, vera in uporaba substanc. Višja vrednost pri posamezni strategiji pomeni njeno pogostejšo uporabo. Avtorji poročajo o ustrezni zanesljivosti in veljavnosti vprašalnika; koeficienti notranje konsistentnosti za posamezne strategije spoprijemanja so bili v razponu med 0,50 in 0,90 (Carver, 1997).

Za namene raziskave smo vprašalnik prevedli v slovenski jezik. Neodvisno od prevoda avtoric prispevka sta prevod opravila še psiholog in strokovnjak za angleški jezik. Različne prevode smo med seboj primerjali, dopolnili in uskladili ter oblikovali slovensko verzijo vprašalnika. Prav tako smo priredili navodilo in udeležence raziskave prosili, da odgovarjajo v skladu s tem, kako se spoprijemajo s stresom pri svojem pedagoškem delu.

Poleg tega smo pridobili tudi nekatere demografske podatke o udeležencih: spol, starost, regija, delovna doba, stopnja izobrazbe in delovno mesto.

### Postopek

Zbiranje podatkov je potekalo maja in junija 2018 po predhodnem soglasju in dogovoru z vodstvi osnovnih šol. Vprašalnike v spletni obliki smo poslali kontaktnim osebam na šolah, ki so jih posredovale naprej učiteljem in svetovalnim delavcem. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno, prav tako smo udeležencem zagotovili anonimnost. V raziskovalni vzorec smo vključili samo tiste pedagoške delavce, ki so v celoti izpolnili vprašalnike.

### Statistična analiza

Podatki so bili obdelani s programom IBM SPSS. Poleg osnovne opisne statistike smo povezanost med spremenljivkami preverili s pomočjo Pearsonovega koeficienta korelacije. Za napovedovanje zadovoljstva pri delu na podlagi ostalih preučevanih spremenljivk smo uporabili multiplo regresijsko analizo. Za preverjanje zanesljivosti posameznih merskih instrumentov smo uporabili mero notranje konsistentnosti (Cronbach alfa). Meja statistične pomembnosti je bila določena z vrednostjo  $p < 0,05$ .

## 3 Rezultati in interpretacija

V tabeli 1 prikazujemo vrednosti osnovne opisne statistike za pogostost doživljanja stresa, splošno samoučinkovitost in zadovoljstvo pri delu na celotnem vzorcu pedagoških delavcev. Na podlagi srednjih vrednosti lahko ugotovimo, da sodelujoči v raziskavi doživljajo nadpovprečno raven stresa pri delu. Frekvenčna porazdelitev odgovorov je namreč pokazala, da 52,4% pedagoških delavcev pogosto doživlja stres na delovnem mestu, 39,7% pa občasno. Navedene ugotovitve so skladne z izsledki številnih domačih in tujih raziskav, ki poročajo o visoki ravni doživljanja stresa med pedagoškimi delavci (Agai-Demjaha idr., 2015; Sprenger, 2011) ter o visoki stopnji stresnosti pedagoškega poklica v primerjavi z drugimi poklici (Stoeber in Rennert, 2008). Rezultati potrjujejo našo prvo hipotezo, v kateri smo predpostavili, da večina pedagoških delavcev svoje delo doživlja kot zelo stresno.

*Tabela 1:* Osnovna opisna statistika za preučevane spremenljivke na celotnem vzorcu

|                              | <i>N</i> | <i>MIN</i> | <i>MAX</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Asimetrija</i> | <i>Sploščenost</i> |
|------------------------------|----------|------------|------------|----------|-----------|-------------------|--------------------|
| Pogostost doživljanja stresa | 267      | 2          | 5          | 3,51     | 0,64      | −0,441            | −0,198             |
| Samoučinkovitost             | 267      | 17         | 40         | 30,24    | 4,14      | −0,267            | 0,177              |
| Zadovoljstvo                 | 267      | 25         | 54         | 41,67    | 5,40      | −0,179            | −0,236             |

Kot kažejo rezultati, imajo sodelujoči v povprečju visoke predstave o lastni učinkovitosti, prav tako v povprečju izražajo visoko stopnjo zadovoljstva pri delu. O podobnih izsledkih na različnih vzorcih pedagoških delavcev poročajo številni domači in tuji avtorji (Harlow, 2008; Reilly idr., 2014; Rožman, 2017). Visoka raven samoučinkovitosti pri pedagoških delavcih je lahko pomemben varovalni dejavnik pred neugodnimi in neželenimi posledicami delovanja stresa; intenzivno in dalj časa trajajoče doživljanje stresa namreč lahko privede do pojava izgorelosti (Košir idr., 2014). Menimo, da imajo prav posameznikova prepričanja o lastni učinkovitosti pomembno mediatorsko vlogo, saj omogočajo bolj učinkovito spoprijemanje s stresnimi situacijami in s tem zagotavljajo zaščito pred izgorelostjo.

V nadaljevanju prikazujemo osnovno opisno statistiko za posamezne spoprijemalne strategije (tabela 2). Srednje vrednosti kažejo, da se pedagoški delavci najpogosteje

poslužujejo strategij aktivno spoprijemanje in načrtovanje, najmanj pogosto pa strategij uporaba substanc, zanikanje in vedenjska neaktivnost.

*Tabela 2:* Osnovna opisna statistika za posamezne strategije spoprijemanja s stresom na celotnem vzorcu

| <i>Strategije spoprijemanja</i> | <i>N</i> | <i>MIN</i> | <i>MAX</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Asimetrija</i> | <i>Sploščenost</i> |
|---------------------------------|----------|------------|------------|----------|-----------|-------------------|--------------------|
| Samozamotenje                   | 267      | 1          | 4          | 2,19     | 0,61      | 0,110             | 0,053              |
| Aktivno spoprijemanje           | 267      | 2          | 4          | 3,47     | 0,45      | -0,445            | -0,247             |
| Zanikanje                       | 267      | 1          | 4          | 1,65     | 0,53      | 0,570             | -0,153             |
| Uporaba substanc                | 267      | 1          | 2          | 1,05     | 0,20      | 3,825             | 4,150              |
| Uporaba čustvene podpore        | 267      | 1          | 4          | 2,54     | 0,70      | 0,071             | -0,321             |
| Uporaba instrumentalne podpore  | 267      | 1          | 4          | 2,85     | 0,66      | -0,232            | -0,139             |
| Vedenjska neaktivnost           | 267      | 1          | 3          | 1,45     | 0,48      | 0,727             | -0,209             |
| Izražanje čustev                | 267      | 1          | 4          | 2,32     | 0,57      | -0,040            | 0,050              |
| Pozitivno prevrednotenje        | 267      | 1          | 4          | 2,98     | 0,57      | -0,162            | 0,050              |
| Načrtovanje                     | 267      | 2          | 4          | 3,28     | 0,48      | 0,159             | -0,614             |
| Humor                           | 267      | 1          | 4          | 2,18     | 0,82      | 0,299             | -0,544             |
| Sprejetje                       | 267      | 2          | 4          | 2,87     | 0,56      | -0,192            | 0,314              |
| Vera                            | 267      | 1          | 4          | 1,69     | 0,84      | 1,102             | 0,338              |
| Samoobtoževanje                 | 267      | 1          | 4          | 1,96     | 0,62      | 0,392             | 0,138              |

Opazimo, da je razpršenost rezultatov največja pri strategijah vera in humor. Naši rezultati se skladajo z rezultati avtoric Rapuš Pavel in Marn Kosin (2016), ki sta na vzorcu šolskih svetovalnih delavcev ugotovili pogostejšo uporabo na problem usmerjenih strategij soočanja s stresnimi situacijami.

Za ugotavljanje povezanosti med posameznimi preučevanimi spremenljivkami smo posamezne spoprijemalne strategije razdelili na produktivni in neproduktivni stil spoprijemanja. Pri tem smo upoštevali teoretična izhodišča (Lazarus in Folkman, 1984; Salkovsky idr., 2015), ki navajajo, da produktivno spoprijemanje vključuje iskanje informacij, nasvetov in podpore pri drugih, razmišljanje o korakih za reševanje problema, zato ga lahko označimo tudi kot na problem usmerjeno spoprijemanje. Po drugi strani pa je neproduktivno spoprijemanje usmerjeno prvenstveno na blaženje čustvene napetosti, ki se pogosto izraža prek ventiliranja neugodnih čustvenih stanj, kot rešitev problema pa vidi izogibanje oziroma umik. Omenjeno spoprijemanje sicer nudi takojšnje olajšanje, vendar ne prispeva k razrešitvi vzroka težave in je zato manj učinkovito. Med produktivno spoprijemanje smo tako uvrstili strategije *aktivno spoprijemanje*, *uporaba instrumentalne podpore*, *pozitivno prevrednotenje* in *načrtovanje*, med neproduktivno pa *zanikanje*, *uporaba substanc*, *izražanje čustev*, *vedenjska neaktivnost* in *samoobtoževanje*. Na podlagi Pearsonovih korelacijskih koeficientov (tabela 3) lahko razberemo, da obstajajo statistično pomembne, čeprav nizke korelacije med vsemi preučevanimi spremenljivkami, razen med doživljanjem stresa in produktivnimi strategijami spopri-

jemanja, neproduktivnimi in produktivnimi strategijami spoprijemanja ter med neproduktivnimi spoprijemalnimi strategijami in zadovoljstvom.

*Tabela 3: Povezanost med posameznimi preučevanimi spremenljivkami*

|                                     | <i>Samoučinkovitost</i> | <i>Produktivno spoprijemanje</i> | <i>Neproduktivno spoprijemanje</i> | <i>Zadovoljstvo</i> |
|-------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| <i>Pogostost doživljanja stresa</i> | -0,14*                  | 0,05                             | 0,16*                              | -0,35**             |
| <i>Samoučinkovitost</i>             |                         | 0,25**                           | -0,19**                            | 0,36**              |
| <i>Produktivno spoprijemanje</i>    |                         |                                  | 0,10                               | 0,22**              |
| <i>Neproduktivno spoprijemanje</i>  |                         |                                  |                                    | 0,09                |

*Opombi:* \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

Zadovoljstvo pri delu se pozitivno povezuje s samoučinkovitostjo pedagoških delavcev ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,01$ ) in negativno s pogostostjo doživljanja stresa ( $r = -0,35$ ;  $p < 0,01$ ). Dobljeni rezultati potrjujejo predpostavke o povezanosti med konceptom zadovoljstva pri delu in doživljanjem poklicnega stresa (Anum Nizam in Shahnawaz Adil, 2014; Klassen in Chiu, 2010; Reilly idr., 2014; Slivar, 2009).

Tudi na podlagi naših rezultatov lahko rečemo, da posamezniki, ki pri svojem delu pogosteje doživljajo stres, izkazujejo nižje zadovoljstvo s svojim poklicem. Poleg tega se raven zaznanega stresa in zadovoljstvo pri delu nizko, a pomembno povezujeta tudi z občutkom samoučinkovitosti; tisti, ki zase menijo, da so zmožni učinkovitega obvladovanja stresnih situacij in uspešnega soočanja z ovirami na svoji poti, svoje delo manj pogosto doživljajo kot stresno in so hkrati tudi bolj zadovoljni pri svojem delu, o čemer poročajo mnogi domači in tuji raziskovalci (Harlow, 2008; Klassen in Chiu, 2010; Reilly idr., 2014; Slivar, 2013; Türkoglu idr., 2017).

Pokazala se je tudi pomembna pozitivna korelacija med samoučinkovitostjo in produktivnim spoprijemanjem ter pomembna negativna korelacija med samoučinkovitostjo in neproduktivnim spoprijemanjem, kar kaže na to, da se posamezniki, ki visoko ocenjujejo lastno učinkovitost, pogosteje poslužujejo spoprijemalnih strategij, pri katerih si aktivno prizadevajo za rešitev problema, medtem ko tisti, ki se zaznavajo kot nizko učinkoviti, pogosteje uporabljajo strategije, usmerjene predvsem na blaženje čustvene napetosti, ki se kaže v zanikanju in umiku pred problemsko situacijo, izražanju čustev in samoobtoževanju. Te ugotovitve so primerljive z izsledki nekaterih raziskovalcev (Taiwo, 2015), ki so sicer uporabili nekoliko drugačno terminologijo pri opredeljevanju spoprijemalnega vedenja (aktivni/pasivni način spoprijemanja), ki pa se vsebinsko uje ma z zgoraj omenjeno klasifikacijo spoprijemalnih stilov.

Dobljeni rezultati potrjujejo drugo predpostavko, s katero smo predpostavili, da se samoučinkovitost in uporaba produktivnih strategij spoprijemanja s stresom pomembno pozitivno povezujeta z zadovoljstvom pri delu. Tretjo predpostavko, ki predpostavlja, da se raven doživljanja stresa in uporaba neproduktivnih strategij spoprijemanja po-

membno negativno povezujeta z zadovoljstvom pri delu, pa lahko le delno potrdimo; negativna korelacija se je namreč pokazala le med doživljanjem stresa in poklicnim zadovoljstvom.

V raziskavi smo tudi predvideli, da raven stresa, samoučinkovitost in spoprijemalno vedenje pedagoških delavcev pomembno napovedujejo njihovo zadovoljstvo pri delu. Z uporabo multiple regresijske analize smo preverili omenjeni napovedni model. Rezultati kažejo, da vse neodvisne spremenljivke skupaj pojasnjujejo 25% variance [ $R^2 = 0,25$ ;  $F(4, 262) = 21,72$ ;  $p < 0,001$ ]. Raven doživljanja stresa ( $p < 0,001$ ), samoučinkovitost ( $p < 0,001$ ) in produktivno spoprijemanje ( $p < 0,05$ ) pomembno napovedujejo zadovoljstvo pri delu, medtem ko ga neproduktivno spoprijemanje ne (tabela 4). Na podlagi ugotovitev lahko zaključimo, da nižja stopnja stresa na delovnem mestu, višja samoučinkovitost in pogostejša uporaba produktivnega spoprijemanja prispevajo k večjemu zadovoljstvu pri delu pedagoških delavcev. S tem tudi potrjujemo četrto predpostavko.

Tabela 4: Multipla regresijska analiza pri napovedovanju zadovoljstva pri delu

| Napovedne spremenljivke      | Zadovoljstvo pri delu |          |          |
|------------------------------|-----------------------|----------|----------|
|                              | <i>B</i>              | $\beta$  | <i>t</i> |
| Pogostost doživljanja stresa | -2,697                | -0,319** | -5,85**  |
| Samoučinkovitost             | 0,365                 | 0,280**  | 4,90**   |
| Produktivno spoprijemanje    | 0,619                 | 0,161*   | 2,88*    |
| Neproduktivno spoprijemanje  | 0,007                 | -0,001   | -0,03    |
| $R^2$                        |                       | 0,25**   |          |

Opombi: \*\*  $p < 0,001$ ; \*  $p < 0,01$

Glede na dobljene rezultate ugotavljamo, da ima na zadovoljstvo pri delu pedagoških delavcev največji vpliv doživljanje poklicnega stresa; pogostejše kot so posamezniki pri svojem delu podvrženi stresnim situacijam, nižja je raven njihovega zadovoljstva. O podobnih zaključkih poročata tudi Anum Nizam in Shahnawaz Adil (2014), ki sta kot najpomembnejša prediktorja poklicnega zadovoljstva izpostavila raven zaznanega stresa in kakovost medosebnih odnosov. Omenjena avtorja sicer nista ugotovila pomembnega vpliva samoučinkovitosti, vendar pa se je v našem primeru izkazalo, da visoke predstave o lastni učinkovitosti in uporaba produktivnih načinov soočanja s stresom prispevajo k višjemu zadovoljstvu zaposlenih. Slednje potrjujejo tudi številne druge raziskave (Ersen in Bilgiç, 2018; Reilly idr., 2014; Türkoglu idr., 2017). Zadovoljstvo pri delu se pomembno povezuje z delovno uspešnostjo, duševnim zdravjem in s poklicnimi odločitvami (Blake, Dexter, Kinsey in Parker, 2018; Skaalvik in Skaalvik, 2009), zato lahko rečemo, da je zadovoljstvo zaposlenih pravzaprav ključno za uspešno delovanje vsake vzgojno-izobraževalne ustanove. Ob upoštevanju navedenega se zdi zelo pomembno prizadevanje za zmanjševanje poklicnega stresa ter krepitev predstav o lastni učinkovitosti in spodbujanje uporabe produktivnih spoprijemalnih strategij pri pedagoških delavcih. Vse to namreč po izsledkih naše raziskave pomembno prispeva k večjemu zadovoljstvu pri delu.

## 4 Sklep

Raziskovalni izsledki so pomemben doprinos pri obravnavi problematike stresa v vzgojno-izobraževalnem prostoru, predvsem pa omogočajo osvetlitev dejavnikov, ki pomembno napovedujejo zadovoljstvo slovenskih pedagoških delavcev na delovnem mestu. Ugotovitve imajo zato precejšnjo uporabno vrednost, saj lahko služijo kot pomoč pri ozaveščanju vseh zaposlenih v vzgoji in izobraževanju ter tudi širše javnosti o prisotnosti stresa v pedagoškem poklicu, njegovih posledicah ter možnih ukrepih za izboljšanje obstoječega stanja z namenom zagotavljanja zadovoljstva in splošnega blagostanja posameznikov. Rezultati lahko prispevajo k razmisleku o možnostih za zmanjšanje ravni stresa na delovnem mestu tako na individualni kot organizacijski ravni. Različni preventivni izobraževalni programi v obliki seminarjev in delavnic ter vključevanje v proces supervizije lahko učiteljem in šolskim svetovalnim delavcem predstavljajo pomemben vir podpore pri spoprijemanju z obremenitvami, ki jih prinašata pedagoško in svetovalno delo.

Raziskava ima tudi nekatere omejitve, ki se kažejo v značilnostih raziskovalnega vzorca. Kljub razmeroma velikemu vzorcu velja poudariti, da so prevladovalе ženske, prav tako je zastopanost pedagoških delavcev po posameznih geografskih regijah dokaj neenakomerna, kar pomeni, da ugotovitev ne moremo posplošiti na celotno populacijo pedagoških delavcev v slovenskih osnovnih šolah.

Ugotovitve ponujajo številne možnosti za nadaljnje raziskovanje. Predvsem bi kazalo z uporabo kvalitativnega pristopa podrobneje preučiti pomembnejše situacijske dejavnike stresa (tako z vidika pogostosti kot intenzivnosti), ki prispevajo k doživljanju poklicnega stresa pri pedagoških delavcih. Slednje bi omogočilo bolj celostno obravnavo in učinkovitejše ukrepanje za izboljšanje in ohranjanje zdravja ter dobrega počutja na delovnem mestu.

*Petra Dolenc, PhD, Špela Virag*

### **Stress, Coping with Stress and Job Satisfaction Among Educational Professionals**

*Educational professionals are faced with many demands and challenges in their everyday work, as well as undertake different activities and assume various roles in order to meet the expectations of students, parents and the entire school system (Slivar, 2013). Since educational professionals represent a key factor in ensuring quality educational processes, they should strive to provide a positive learning environment that allows all pupils to achieve their potentials and develop critical thinking and social skills.*

*Previous research reported that educational professionals experience work-related stress on a daily basis and that teaching is one of the most stressful occupations in the world (Agai-Demjaha et al., 2015; Sprenger, 2011). Workplace stress occurs when there is a mismatch between work demands and the capabilities, resources or needs of employees. Work-related stress is a topic of growing concern in the occupational*

safety and health field since the consequences of excessive workload are often reflected in various physical and mental health problems (Slivar, 2013). Prolonged and chronic work-related stress may lead to the burnout syndrome and even to the abandonment of the educational profession (Košir et al., 2014; Reilly et al., 2014).

Experiencing stress at work is strongly associated with job satisfaction (Klassen and Chiu, 2010; Reilly et al., 2014). Job satisfaction can be defined as the degree of satisfaction that employees have with their jobs and other aspects of work, and it also indicates the level of fairness and good treatment in the workplaces (Spector, 1997). Anum Nizam and Shah Nawaz Adil (2014), who examined the role of some psychosocial factors in predicting job satisfaction of teachers, found that higher perceived stress level is associated with lower job satisfaction, while better interpersonal relationships and a sense of empowerment are associated with greater job satisfaction. Job satisfaction has been related to higher levels of motivation and productivity. Furthermore, many authors assume that both perceived stress and job satisfaction are significantly related to the employees' effectiveness, health status and decision-making capacity of educational professionals (Blake et al., 2018; Reilly et al., 2014; Skaalvik and Skaalvik, 2009).

Preventing and reducing the negative effects of stress is closely connected with the appropriate coping strategies. Coping is often conceptualized as the cognitive and affective responses a person uses to deal with problems in everyday life. Although specific coping strategies are neither inherently good nor bad, it is possible to differentiate coping in terms of effectiveness and separate productive from non-productive coping styles. Research findings show that the use of productive ways of coping with stress among teachers improves job satisfaction, reduces mental tension, and has a positive impact on quality of work (Hartney, 2016; Slivar, 2013).

Self-efficacy is another important concept, which is linked to work-related stress and satisfaction (Slivar, 2013; Türkoglu et al., 2017) and can significantly contribute to the well-being of individuals. It refers to the personal belief that one is capable of performing in an appropriate and effective manner in order to achieve certain goals. In the educational context, teacher self-efficacy can be defined as "individual teachers' beliefs in their own ability to plan, organize, and carry out activities that are required to attain given educational goals." (Skaalvik and Skaalvik, 2007). Previous studies have shown that educational professionals suffering from high stress levels consider themselves to be significantly less effective than those who experience lower levels of stress (Slivar, 2013). Furthermore, those individuals who are confident in their own success and believe that they will be able to deal with all the tasks, are also more satisfied with their work (Reilly et al., 2014).

The investigation of the factors affecting job satisfaction plays a major role in the achievement of organizational goals. In Slovenia, there is a lack of research studying various factors of job satisfaction among educational professionals. Therefore, the objective of this study was to examine the relationship between work-related stress, self-efficacy, coping strategies and job satisfaction among Slovenian educational professionals. Specifically, we investigated the role of these variables in predicting job satisfaction.

The study sample included 267 educational professionals (teachers and school counselors) from various primary schools in Slovenia. Their average age was 44.4

years and their average length of service was 19.4 years. The following instruments were administered to the participants: an introducing questionnaire including demographic information, the Perceived work-related stress questionnaire, the General Self-Efficacy Scale, the Brief COPE Inventory, and a specially designed scale for determining job satisfaction among employees. The study was conducted in May and June 2018. Anonymity and confidentiality of the gathered data were ensured.

The results showed that the study participants experience an above-average level of stress at work. Frequency distribution of the responses has shown that 52.4% of educational professionals often experience work-related stress, and 39.7% occasionally. These findings are consistent with previous research findings reporting a high level of stress among educational professionals (Košir et al., 2014; Slivar, 2009; Sprenger, 2011). In general, the participants reported high self-efficacy beliefs and high levels of job satisfaction. Greater self-efficacy level can be an important protective factor against the adverse effects of stress since intense and persistent stress can cause the burnout phenomenon (Košir et al., 2014). The results further indicate that most frequently used coping strategies are planning and active coping, while substance use, denial, and behavioral disengagement are the least common among the participants. These findings suggest a prevailing productive way of dealing with stress. Similar results were obtained by Rapuš Pavel and Marin Kosin (2016), who reported a predominance of problem-oriented coping strategies on a sample of school counselors. Significant correlations between the studied variables were identified; perceived self-efficacy and productive coping were positively associated with job satisfaction, whereas perceived stress and non-productive coping were negatively correlated with job satisfaction. Multiple regression analysis was performed in order to determine the predictive value of work-related stress, coping behavior and self-efficacy in job satisfaction of the participants. The results reveal that all independent variables together explain 25% of variance in job satisfaction [ $R^2 = 0.25$ ,  $F(4, 262) = 21.72$ ,  $p < 0.001$ ]. Specifically, lower levels of work-related stress ( $p < 0.001$ ), higher self-efficacy beliefs ( $p < 0.001$ ) and a greater use of productive coping ( $p < 0.05$ ) lead to higher job satisfaction in educational professionals, while unproductive coping does not predict employee satisfaction. According to previous results (Anum Nizam and Shahnawaz Adil, 2014), we can conclude that job satisfaction is mostly determined by experiencing workplace stress; the more the individuals are exposed to stressful situations, the lower the level of their job satisfaction. Moreover, our findings are consistent with other studies which presuppose that high self-efficacy and the use of productive ways of coping with stress contribute to greater employee satisfaction (Ersen and Bilgiç, 2018; Reilly et al., 2014; Türkoglu et al., 2017).

The results of the present study highlight the problem of work-related stress in the population of Slovenian educational professionals and its connection with coping, self-efficacy and job satisfaction. The research findings also contribute to a better understanding of the factors predicting primary school teachers' and counselors' job satisfaction. The results have a great application value as they can help raise awareness of stress overload consequences in the field of educational work and suggest a range of coping strategies for reducing stress and promoting health and well-being in the workplace. Providing different prevention programmes (e.g. stress management seminars and workshops) as well as the introduction of supervision in schools represent an

*important source of support for educational professionals in coping with pedagogical and counseling work. Given that self-efficacy level was negatively correlated with stress and positively with job satisfaction, some training programmes can be implemented in schools in order to improve self-efficacy perceptions of educational professionals. It would also be useful to foster a stronger sense of self-efficacy among future educators during the pre-service training programme in the higher education context.*

*The present study filled an important gap in job satisfaction studies among Slovenian educational professional. However, further research should investigate some additional determinants of their job satisfaction. A more detailed examination of stressors among educational professionals might be helpful in allowing effective interventions to improve health and wellbeing in the workplace.*

## LITERATURA

1. Agai-Demjaha, T., Bislimovska, J.K., Mijakoski, D. (2015). Level of Work Related Stress among Teachers in Elementary Schools. Open access Macedonian journal of medical sciences, 3, št. 3, str. 484–488.
2. Anum Nizam, S., Shahnawaz Adil, M. (2014). Determinants of teacher's job satisfaction: evidence from the primary and secondary schools of Karachi. Journal of Education and Social Sciences, 2, št. 2, str. 109–126.
3. Blake, A.A., Dexter, C., Kinsey, R., Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. Journal of Mental Health, 27, št. 1, str. 38–44.
4. Carver, C.S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. International Journal of Behavioral Medicine, 4, str. 92–100.
5. Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R., Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. Psihološka obzorja, 17, št. 4, str. 117–130.
6. Ersen, Ö., Bilgiç, R. (2018). The effect of proactive and preventive coping styles on personal and organizational outcomes: Be proactive if you want good outcomes. Cogent Psychology, 5, št. 1, 1492865. Pridobljeno dne 05.06.2018 s svetovnega spleta: <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1492865>.
7. Glavan, S. (2016). Uloga radnog opterećenja i zadovoljstva poslom u objašnjenju emocija kod učitelja. Diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju.
8. Harlow, P. (2008). Stress, coping, job satisfaction, and experience in teachers. Pridobljeno dne 19.07.2018 s svetovnega spleta: <http://ec.msvu.ca:8080/xmlui/bitstream/handle/10587/672/PaulaHarlow-MASP2008.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
9. Hartney, E. (2016). Stress management to enhance teaching quality and teaching effectiveness: a professional development framework for teachers. Handbook of research on professional development for quality teaching and learning. Canada: Royal Roads University.
10. Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127, št. 3, str. 376–407.
11. Klassen, R., Chiu, M.M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. Journal of Educational Psychology, 102, št. 3, str. 741–756.
12. Košir, K., Licardo, M., Tement, S., Habe, K. (2014). Doživljanje stresa in izgorelosti, povezanih z delom z učenci s posebnimi potrebami pri učiteljih v osnovni šoli. Psihološka obzorja, 23, str. 110–124.
13. Lazarus, R., Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.
14. Licardo, M., Schwarzer, R., Jerusalem, M. (2007). General Self-Efficacy Scale – Slovenian Version. Pridobljeno dne 03.05.2018 s svetovnega spleta <http://userpage.fu-berlin.de/~health/slovenia.htm>.

15. Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31, št. 1, str. 60–76.
16. Rapuš Pavel, J., Marn Kosin, U. (2016). Svetovalne delavke osnovnih šol o soočanju s stresom na delovnem mestu. *Socialna pedagogika*, 20, št. 3/4, str. 235–255.
17. Reilly E., Dhingra, K., Boduszek, D. (2014). Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 28, št. 4, str. 365–378.
18. Rožman, A. (2017). Učitelji in svetovalni delavci o vidikih pedagoškega dela in stresu na delovnem mestu. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani: Pedagoška fakulteta.
19. Salkovsky, M., Romi, S., Lewis, R. (2015). Teachers' coping styles and factors inhibiting teachers' preferred classroom management practice. *Teaching and Teacher Education*, 48, str. 56–65. Pridobljeno dne 05.05.2018 s svetovnega spleta: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2015.01.016>.
20. Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. V: Weinman J., Wright S. in Johnston M. (ur.). *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. Windsor, UK: Nfer-Nelson, str. 35–37.
21. Skaalvik, E.M., Skaalvik, S. (2007). Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations with Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, št. 3, str. 611–625.
22. Skaalvik, E.M., Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, št. 3, str. 518–524.
23. Slivar, B. (2009). Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih. Ljubljana: SVIZ – Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije.
24. Slivar, B. (2013). Na poti k dobremu počutju: obvladovanje stresa v šoli – teoretični vidik: knjiga za ravnatelje in učitelje o obvladovanju stresa na ravni šole in na ravni posameznika. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
25. Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. London: Sage Publications.
26. Sprenger, J. (2011). Stress and coping behaviors among primary school teachers. East Carolina University. Pridobljeno dne 03.05.2018 s svetovnega spleta: [http://thescholarship.ecu.edu/bitstream/handle/10342/3548/Sprenger\\_ecu\\_0600M\\_10405.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://thescholarship.ecu.edu/bitstream/handle/10342/3548/Sprenger_ecu_0600M_10405.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
27. Stoeber, J., Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, stress and coping*, 21, št. 1, str. 37–53.
28. Taiwo, J. (2015). Relationship between self-efficacy, problem-focused coping and performance. *Behavioural Sciences Undergraduate Journal*, 2, št. 1, str. 37–41. Pridobljeno dne 09.06.2018 s svetovnega spleta: <http://mruijs.mtroyal.ca/index.php/bsuj/article/viewFile/291/135>.
29. Türkoglu, M.E., Cansoy, R., Parlar, H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5, št. 5, str. 765–772. Pridobljeno dne 03.05.2018 s svetovnega spleta: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1143895.pdf>.

---

*Dr. Petra Dolenc (1973), izredna profesorica za področje Psihologija razvoja in učenja na Pedagoški fakulteti Univerze na Primorskem.*

*Naslov: Belokriška 42 a, 6320 Portorož, Slovenija; Telefon: (+386) 041 779 137*

*E-mail: petra.dolenc@pef.upr.si*

*Špela Virag (1993), magistrica profesorica inkluzivne pedagogike, učiteljica dodatne strokovne pomoči na Osnovni šoli Spodnja Idrija.*

*Naslov: Beblerjeva 4, 5280 Idrija, Slovenija; Telefon: (+386) 051 258 292*

*E-mail: virag.spela@gmail.com*