

2019

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

MAGISTRSKO DELO

MAGISTRSKO DELO
OSEBNOSTNA ČVRSTOST IN DEPRESIVNOST
SREDNJEŠOLSKIH UČITELJEV

ANA ERBEŽNIK

ANA ERBEŽNIK

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE
IN INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Magistrsko delo

Osebnostna čvrstost in depresivnost srednješolskih učiteljev

(Hardiness and depression of secondary school teachers)

Ime in priimek: Ana Erbežnik

Študijski program: Uporabna psihologija, 2. stopnja

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Koper, julij 2019

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Ana ERBEŽNIK

Naslov magistrskega dela: Osebnostna čvrstost in depresivnost srednješolskih učiteljev

Kraj: Koper

Leto: 2019

Število listov: 53 Število tabel: 9

Število referenc: 89

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

UDK: 616.89(043.2)

Ključne besede: osebnostna čvrstost, depresija, stres na delovnem mestu, poklic učitelja

Izvleček: Delovno mesto je eno izmed ključnih okolij, ki vpliva na posameznikovo duševno počutje in zdravje. Stres na delu je tako ena izmed glavnih duševnih obremenitev, s katero se posamezniki pogosto srečujejo pri svojem delu. Neprijetna delovna izkušnja je povezana z negativnimi čustvi, kot so jeza, tesnoba, napetost, frustracije ali depresija. Poklici, ki vključujejo delo z ljudmi, so še posebej dovzetni za težave, povezane z duševnim zdravjem. Depresija je pogosta in resna medicinska bolezen, ki negativno vpliva na posameznikovo počutje, njegov način razmišljanja ter ukrepanja. Osebnostna čvrstost lahko spremeni proces stresa in njegovih posledic za posameznika, ne da bi ob tem doživel izkušnjo stiske. Dimenzije konstrukta osebnostne čvrstosti (nadzor, izziv in zavzetost) ščitijo posameznika pred erozijo jaza in razvojem depresije. V naši raziskavi je sodelovalo 240 udeležencev, ki opravljajo poklic srednješolskega učitelja. Glede na pridobljene podatke je depresija povezana z naslednjimi faktorji konstrukta osebnostne čvrstosti: nadzor, izziv, zavzetost, nemoč in odtujenost.

Key words documentation

Name and SURNAME: Ana ERBEŽNIK

Title of the thesis: Hardiness and depression of secondary school teachers

Place: Koper

Year: 2019

Number of pages: 53 Number of tables: 9

Number of references: 89

Mentor: Assist. Prof. Ana Arzenšek, PhD

UDK: 616.89(043.2)

Keywords: hardiness, depression, stress on workspace, teacher profession

Abstract: The workspace is one of the key environments that affect the individual's mental well-being and health. Stress on the workspace is thus one of the main mental burdens that individual can encounter at work. An unpleasant work experience is associated with negative feelings such as anger, anxiety, tension, frustration, or depression. Occupations which involve work with people are particularly susceptible to problems related to mental health. Depression is a common and serious medical illness that negatively affects the individual's well-being, his way of thinking and acting. Hardiness can change the process of stress and its consequences for an individual without experiencing a distress experience. The dimensions of the construct of hardiness (control, challenge and commitment) protect the individual from erosion of self concept and depression development. 240 high school teachers participated in the research. According to the data, the depression is associated with following factors of hardiness construct: control, challenge, commitment, helplessness and alienation.

ZAHVALA

*Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Ani Arzenšek za strokovno pomoč, vodenje,
potrpežljivost in ažurnost pri izdelavi moje magistrske naloge.*

*Zahvaljujem se tudi vsem bližnjim in sošolki Nevi Kumer za podporo, optimistične
spodbude in nesebično pomoč.*

Kazalo vsebine

1 UVOD.....	1
1.1 POMEN DELA ZA POSAMEZNIKA.....	1
1.1.1 »Jaz« in pomen dela.....	2
1.1.2 Drugi in pomen dela.....	5
1.1.3 Delovni kontekst in pomen dela.....	6
1.1.4 Duhovno življenje in pomen dela.....	8
1.2 DUŠEVNO ZDRAVJE.....	9
1.3 STRES.....	12
1.3.1 Stres na delovnem mestu.....	15
1.3.2 Stres na delovnem mestu učitelja.....	16
1.4 DEPRESIVNOST.....	20
1.5 OSEBNOSTNA ČVRSTOST.....	24
1.5.1 Kognitivna ocena.....	26
1.5.2 Strategije aktivnega reševanja problemov.....	27
1.5.3 Vzdrževanje zdravega vedenja.....	28
1.5.4 Socialna podpora.....	29
2 OPREDELITEV PROBLEMA.....	31
2.1 NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA.....	31
2.2 HIPOTEZA MAGISTRSKEGA DELA.....	31
3 METODA.....	32
3.1 VZOREC.....	32
3.2 PRIPOMOČKI.....	34
3.3 POSTOPEK.....	35
4 REZULTATI.....	36
5 RAZPRAVA.....	41
5.1 SLABOSTI RAZISKAVE IN NADALJNJE MOŽNOSTI ZA RAZISKOVANJE.....	45
6 SKLEP.....	46
7 VIRI.....	47

Kazalo preglednic

Tabela 3.01 Značilnosti udeležencev raziskave	33
Tabela 4.01 Prikaz normalnosti porazdelitve podatkov	36
Tabela 4.02 Opisna statistika Kratke lestvice osebne čvrstosti	36
Tabela 4.03 Notranja skladnost uporabljenih vprašalnikov	37
Tabela 4.04 Korelacije Kratke lestvice osebne čvrstosti.....	37
Tabela 4.05 Opisna statistika vprašalnika depresivnosti.....	38
Tabela 4.06 Povezanost lestvic depresivnosti in faktorjev osebnostne čvrstosti	38
Tabela 4.07 Binarna logistična regresija modela izraženosti depresivnega razpoloženja.....	39
Tabela 4.08 Ocena ustreznosti modela izraženosti depresivnega razpoloženja	40

1 UVOD

1.1 POMEN DELA ZA POSAMEZNIKA

Delo nudi posamezniku občutek vključenosti v širšo družbo, možnost izražanja, občutek izpolnitve kot tudi namen in smisel v življenju (Morse in Weiss, 1955). Da bi razumeli povezavo med osebnostno čvrstostjo in depresivnostjo pri opravljanju poklica srednješolskega učitelja moramo razumeti tudi pomen dela, ki ga zaposleni izoblikujejo pri opravljanju svojega poklica.

Pojasniti pomen dela za posameznika kot celostno integracijo različnih področij posameznikovega življenja in delovanja je zahtevno, saj ni izoblikovane splošne teoretske strukture, ki bi omogočala doslednost in celostno razumevanje vsebinskega področja pomena in dela. Dosedanje raziskave o pomenu dela se nanašajo na različna področja raziskovanja, in sicer na področje psihologije, sociologije, gospodarstva in filozofije. Ena izmed slabosti tega vsebinskega področja je tudi uporaba raznolikih metodoloških pristopov (Rosso, Dekas in Wrzesniewski, 2010).

Kaj dela delo smiselno? Zakaj delo ljudem predstavlja različne stvari? Kako delo oblikuje posameznikove občutke, misli in vedenje? To je le nekaj vprašanj, ki vplivajo na to, kakšen pomen zaposleni izoblikujejo o lastnem delu (Rosso idr., 2010).

Pomen dela je mogoče izoblikovati individualno preko lastnega zaznavanja ali pa preko socialnih norm in skupinskih zaznav. Psihološka perspektiva koncepta pomena dela zagovarja domnevo, da so zaznave pomena zakoreninjene v subjektivnih interpretacijah delovnih izkušenj in delovnih interakcij, s katerim se posameznik srečuje pri svojem delu. Z vidika sociološkega pogleda pa posamezniki izoblikujejo pomen dela preko družbenih in kulturnih nazorov, ter vrednostnega sistema (Rosso idr., 2010).

Pratt in Ashforth (2003) navajata, da se znanstveniki sklicujejo na pomen dela, kadar pojasnjujejo vrsto pomena, ki ga zaposleni oblikujejo pri svojem delu. Koncept pomena dela se v skladu s to opredelitvijo nanaša na to, kaj delo pomeni za posameznika v kontekstu njegovega življenja (npr. delo je plačilo, višji klic itd.).

V nadaljevanju so predstavljena štiri področja, ki lahko predstavljajo pomembne vire pri izoblikovanju pomena dela. Ta področja raziskovanja pomena dela za posameznika so: »jaz« (ang. the self), drugi (ang. others), delovni kontekst (ang. work context) in duhovno življenje (ang. spiritual life) (Rosso idr., 2010).

1.1.1 »Jaz« in pomen dela

Vlogo »jaza« (ang. self) pri izoblikovanju pomena dela lahko pojasnimo preko raziskovanja slednjih področij: vrednote, motivacija in prepričanja. V nadaljevanju poskušamo razložiti vlogo »jaza« pri izoblikovanju pomena dela (Rosso idr., 2010).

Vrednote lahko opredelimo kot zaželeno, trans-situacijske cilje, ki se razlikujejo po pomembnosti in so vodilna načela v posameznikovem življenju. So kazalci odločitev in dejanj posameznika ter so relativno stabilne in odporne na spremembe (Bilsky in Schwartz, 1994).

Vrednote so prepričanja, ki se nanašajo na zaželena končna stanja ali vedenja, presegajo specifične situacije in ovrednotijo vedenje ali dogodke. Glede na pomembnost posamezne vrednote jih lahko razvrstimo v sistem kategorij. Ključni vsebinski vidik vrednot, ki omogoča razlikovanje med vrednotami, je vrsta motivacijskih ciljev, ki jih posamezne vrednote izražajo. Tipologija različnih vsebin vrednot se nanaša na spoprijemanje z izzivi, ki so del človekovega obstoja, in prenašanje potreb ter zahtev, s katerimi se posamezniki ali skupine soočajo, v koncepte, o katerih lahko komunicirajo. Vrednote dela oblikuje posameznik, vendar prav tako le-te oblikujejo njega (Rosso idr., 2010). Odražajo posameznikov delovni odnos, delovno vedenje, delovne odločitve in delovne vloge (Twenge, Campbell, Hoffman in Lance, 2010).

Vrednote predstavljajo odgovore na tri univerzalne zahteve, s katerimi se morajo spopadati vsi posamezniki in družbe, in sicer: potrebe posameznikov kot bioloških organizmov, potrebe usklajene socialne interakcije in zahteve za nemoteno delovanje in preživetje skupin (Ros, Schwartz in Surkiss, 1999).

Iz teh treh univerzalnih zahtev je bilo izpeljanih deset motivacijsko različnih vrst delovnih vrednot, in sicer: moč (socialni status in ugled, nadzor in prevlada nad ljudmi in surovinami), dosežek (osebni uspeh in dokazovanje kompetentnosti), hedonizem (užitek in zadovoljstvo), prizadevnost (vznemirjenje, novosti in izzivi v življenju), samsmerjanje (neodvisnost, kreativnost, svoboda), univerzalizem (razumevanje, spoštovanje, enakost in pravičnost), dobrohotnost (pomoč drugim, iskrenost, odpuščanje, zvestoba in odgovornost), tradicija (spoštovanje, zavezanost in cenjenje kulturnih običajev in idej), skladnost (omejevanje dejanj, ki vznemirijo ali škodujejo drugim ter kršijo družbena pričakovanja in norme) in varnost (harmonija in stabilnost družbe, odnosov ter posameznika) (Ros idr., 1999).

Delovne vrednote so specifični izrazi splošnih vrednot v delovnem okolju. Tako lahko posameznikove temeljne vrednote povezujemo z vrednotami dela. Delovne vrednote lahko klasificiramo tudi kot: notranje ali samoaktualizacijske vrednote, zunanje ali varnostne vrednote in družbene ali relacijske vrednote (Ros idr., 1999).

Notranje delovne vrednote izražajo neposredno odprtost za spremembo, ter prizadevanje za avtonomijo, interes, rast in ustvarjalnost pri delu. Varnostne vrednote dela izražajo ohranitev varne zaposlitve in s tem dohodka, ki delavcem zagotavlja splošno varnost ter vzdrževanje reda v njihovem življenju. Družbene delovne vrednote pa izražajo prizadevanje za vrednote samotranscendence in pozitivne družbene odnose (Ros idr., 1999). Vsakdo preko lastnih izkušenj in socializacije izoblikuje svoj sistem delovnih vrednot, ki imajo pomembno vlogo pri izoblikovanju pomena dela.

Drugo pomembno področje »jaza« in pomena dela se nanaša na raziskovanje motivacije. Vrednotni pristop k motivaciji predvideva, da bodo ljudje motivirani za delo na podlagi zanimivih delovnih nalog. Teorija samoodločanja (ang. self-determination) pojasnjuje notranjo motivacijo kot posledico pričakovane skladnosti med lastno samopodobo in delovnim okoljem oz. delom. Ta vidik notranje motivacije se nanaša na posameznikovo zaznavanje lastnega dela kot zanimivega in zabavnega s spremljajočim občutkom zadovoljstva. Omenjen teoretski vidik izhaja iz kognitivnega pogleda na motivacijo in predpostavlja, da je notranja motivacija v največji meri izražena, kadar posamezniki pri delu doživljajo avtonomijo, kompetentnost in občutijo povezanost s svojo dejavnostjo (Rosso idr., 2010). Shamir (1991) navaja, da je notranja motivacija prisotna tudi pri neprijetnih ali zahtevnih delovnih nalogah, kadar so povezane s komponentami posameznikove samopodobe.

V nasprotju s kognitivnim teoretskim pogledom pa bolj afektivno (t. i. čustveno) usmerjeni teoretski vidiki, pojasnjujejo notranjo motivacijo kot posledico posameznikovih občutkov ali samozaznavanja. Čeprav oba pogleda motivacije vplivata na izoblikovanje pomena dela, se je kognitivni teoretski pogled na notranjo motivacijo nekoliko bolj uveljavil na področju proučevanja organizacijskega vedenja (Rosso idr., 2010).

Potrebne so nadaljnje raziskave, ki bi verodostojno in prepričljivo pojasnile vzajemno razmerje med motivacijo in oblikovanjem pomena dela. Prihodnje raziskave bi morale uporabiti eksperimentalne ali longitudinalne raziskovalne metode, ki bi lahko natančneje določile smer vzročnosti motivacije in pomena dela (Rosso idr., 2010).

Tretje področje raziskovanja pa se nanaša na posameznikova prepričanja o delu. Posameznik ima izoblikovana lastna prepričanja o vlogi in funkciji lastnega dela. Na podlagi teh prepričanj pa lahko posameznik izoblikuje pomen dela. Na tem področju raziskovanja pomena dela za posameznika se srečamo s tremi glavnimi smernicami raziskav, in sicer: vključenost v delo (ang. work involvement); usmerjenost v delo (ang. work orientation) in poklici (ang. professions) (Rosso idr., 2010).

Vključenost zaposlenih v delo omogoča občutek povezanosti zaposlenega z lastnim delom ter odraža skladnost med potrebami in zaznavami na način, ki jih delo lahko zadovolji. Bolj kot je posameznik vpleten v delo, težje ločuje sebe od dela in pripisuje delu večji pomen. Pomembna sta globina in moč odnosa med posameznikom in delom. Posamezniki izoblikujejo pomen dela tudi na podlagi zaznavanja pomembnosti dela v odnosu do drugih življenjskih vlog in področij, s katerimi se srečujejo izven delovnega okolja (Rosso idr., 2010).

Usmerjenost v delo se nanaša na to, kako posamezniki razumejo svoje delo, kaj njihovo delo pomeni, kako bodo opravljali delo v skladu s temi pomeni in zakaj delajo. Omogoča kategorizacijo primarnih vrst pomenov dela, ki jih zaposleni izoblikujejo pri svojem delu in izhajajo iz njihovih lastnih prepričanj (Rosso idr., 2010).

Tretja smernica raziskovanja prepričanj pa se nanaša na poklic z vidika, kako ljudje vidijo svoje delo, in sicer kot službo, kariero ali klic. Ljudje, ki vidijo delo kot službo, se osredotočajo na materialne koristi svojega dela in delo jim predstavlja sredstvo za zadovoljevanje potreb izven delovnega okolja. Delo je predvsem sredstvo, ki jim omogoča zadovoljstvo v preživljanju prostega časa (npr. hobiji). Medtem ko so za posameznike s poklicno orientacijo (posamezniki, ki v delu prepoznajo možnost kariernega razvoja) pomembne nagrade, ki vključujejo tudi napredovanje v organizaciji. Za tiste, ki imajo karierne usmeritve, so povečanje plače, prestiž in status, ki prihajajo z napredovanjem, prevladujoča usmeritev v delu. Napredovanje prinaša višjo samopodobo, večjo moč in višji družbeni položaj. Posamezniki, ki so usmerjeni v delo zaradi klica (t. i. poklicanost k delu), ne opravljajo dela zaradi materialnih ugodnosti ali napredovanja, temveč zaradi lastnega občutka izpolnitve. Delo predstavlja cilj samo po sebi in je povezano s prepričanjem, da delo služi širšemu namenu dobrega. Posamezniki, katerih prepričanje je, da so bili k delu poklicani, verjamejo, da morajo izpolniti svoj edinstveni namen v življenju (Rosso idr., 2010).

»Jaz« je torej z vidika vrednot, motivacije in prepričanj pomemben vir, ki vpliva na posameznikovo izoblikovanje pomena dela. Vendar obstajajo številne priložnosti za nadaljnjo raziskovanje konstrukta »jaz« kot vira pomena dela, saj se v literaturi srečujemo z različnimi opredelitvami »jaza« v odnosu do pomena dela. Potreben je globlji razmislek o pestri naravi jaza in raziskava vpliva različnih konceptov sebe in s tem povezanega pomena dela (Rosso idr., 2010).

1.1.2 Drugi in pomen dela

Drugo področje raziskovanja vira pomena dela se nanaša na posameznikove medosebne interakcije znotraj in zunaj delovnega mesta. Sodelavci, vodje, delovne skupine in družina vplivajo na posameznikovo izoblikovanje pomena dela (Rosso idr., 2010).

Delovno mesto je okolje, v katerem se oblikuje raznolika paleta medosebnih odnosov. Tesni medosebni odnosi s sodelavci lahko pozitivno vplivajo na izoblikovanje pomena dela, če delodajalci zaposlenim omogočajo, da se izrazijo in okrepijo lastno identiteto pri delu (Kahn, 2007). Pratt in Ashforth (2003) navajata, da bodo zaposleni, v kolikor organizacije ustvarjajo tesno družinsko dinamiko med zaposlenimi, delu pripisovali večji pomen.

Teorija obdelave socialnih informacij (ang. social information processing theory) navaja, da zaposleni na delovnem mestu opazujejo vedenja sodelavcev in pri njih iščejo namige, kako razmišljati ter se obnašati na delu (Salancik in Pfeffer, 1978). Na podlagi pridobljenih informacij in opažanj si posameznik izoblikuje lastna stališča in interpretacije o delu in tako izoblikuje pomen lastnega dela.

Tudi posamezniki, katerih delo je vodenje (npr. direktor, vodja oddelka itd.), imajo pomembno vlogo pri oblikovanju pomena dela. Vodje oblikujejo poslanstvo, cilje in identiteto zaposlenih ter na ta način vplivajo na posameznikovo izoblikovanje pomena dela. Interpretacija dela, komunikacija in odgovori vodij na različne delovne izzive so eni izmed dejavnikov, ki lahko vplivajo na izoblikovanje pomena dela (Rosso idr., 2010).

Pomembno vlogo v tem kontekstu imajo različni slogi vodenja. Transformacijski slog vodenja omogoča, da zaposleni svoje delo zaznavajo skladno z osebnimi vrednotami, bolj smiselno in svojemu delu pripisujejo večji pomen (Rosso idr., 2010). Vodja deluje na podlagi karizme, inspiracij, intelektualne stimulacije in upoštevanja posameznika ter spodbuja zaposlene k preseganju lastnih interesov, potreb in ciljev za višji skupni namen, poslanstvo ali vizijo (Godina, 2005).

Posameznikove vloge v skupini in občutek identifikacije s skupino, katere del je, vplivajo na raven smiselnosti, ki jo zaznava pri svojem delu. Raziskave o teoriji družbene identitete kažejo, da se posamezniki kategorizirajo glede na družbene skupine, za katere se štejejo kot člana (Rosso idr., 2010).

S pripadnostjo skupini posamezniki zmanjšujejo lastno negotovost preko vzpostavljanja bolj jasne samopodobe in samorazumevanja. Te psihološke identifikacije s skupino so pomembne determinante pripisovanja pomena delu. V kolikor se zaposleni tesno poistovetijo z različnimi skupinami in jih vidijo kot dragocene in različne od drugih,

bodo te identitete zaposlenim zagotovile bolj pozitiven pogled na delo. Po drugi strani pa zaposleni pripisujejo delu manjši pomen, kadar zaznavajo, da so njihove skupine nepriljavne, v njih nimajo statusa ali pa se osebno ne identificirajo s skupino. Takšne relacije z drugimi posamezniki lahko povzročijo, da delu pripisujejo negativen pomen (Rosso idr., 2010).

Poleg mnogih medosebnih odnosov, ki se pojavljajo na delu, tudi odnosi zunaj delovnega področja vplivajo na izoblikovanje pomena dela. Eden izmed najpomembnejših je odnos posameznika s svojo družino. Delo in družina sicer predstavljata relativno različni, vendar medsebojno povezani področji posameznikovega življenja (Brief in Nord, 1990).

Družina lahko predstavlja obremenitve za zaposlenega posameznika z vidika potrebe po času (npr. skrb za otroke), energiji (npr. popravila hiše) in dohodkov (npr. finančne potrebe družine). Zahteve dela pa vplivajo tudi na odnos med partnerjema kot tudi obratno. Nasprotno pa lahko družina izboljša oz. pozitivno prispeva k pomenu dela, kadar zaposlenemu nudi podporo in sproščujoče okolje, v katerem si lahko opomore od zahtev dela (Rosso idr., 2010).

Študije na področju drugih kot enega izmed potencialnih virov pomena dela ponujajo številne zanimive priložnosti za prihodnje raziskave. Potrebno je preučiti široko paleto zanimivih in kompleksnih družbenih in interakcijskih procesov (Rosso idr., 2010).

1.1.3 Delovni kontekst in pomen dela

Kontekst, v katerem poteka delo, je še eden od pomembnih virov, ki vpliva na izoblikovanje pomena dela. Mnogi raziskovalci (Ilgen in Hollenbeck, 1992; Fried in Ferris, 1987; Hackman in Lawler, 1971; Wrzesniewski in Dutton, 2001 idr.) so raziskali vpliv delovnih kontekstov na zaznavanje pomena in smisla dela. Pri proučevanju vloge delovnega konteksta na pomen dela so raziskovalci posebno pozornost namenili naslednjim področjem: oblikovanje delovnih nalog, organizacijsko poslanstvo, finančne okoliščine in nacionalna kultura, v kateri se delo izvaja (Rosso idr., 2010).

Delovno mesto lahko opredelimo kot niz delovnih nalog, ki so združene pod enim nazivom delovnega mesta in so zasnovane tako, da jih lahko izvaja en posameznik. Hackman in Oldham (1976) v svojem modelu značilnosti delovnega mesta (ang. job characteristics model) predpostavljata, da specifične značilnosti delovnega mesta določajo posameznikovo zaznavanje dela kot smiselnega. Delovna mesta, ki posamezniku omogočajo višjo stopnjo avtonomije, raznolike spretnosti, vključenost v pomembne delovne naloge in osebna vključenost v delo pripomorejo k temu, da delu pripisuje večji pomen.

Takšno zaznavanje dela s strani zaposlenega pozitivno prispeva k večji motivaciji za delo kot tudi k večji uspešnosti in zadovoljstvu pri delu. Model značilnosti delovnega mesta poudarja pomen delovnih nalog pri izoblikovanju posameznikovega pomena lastnega dela (Wrzesniewski in Dutton, 2001). Poudarja vlogo posameznikove lastne aktivnosti in angažiranosti pri izoblikovanju pomena dela tako, da aktivno sodeluje pri soustvarjanju svojega delovnega mesta in socialnega okolja z namenom, da bi izpolnil svoje osebne cilje, spretnosti in vrednote (Berg, Wrzesniewski in Dutton, 2010).

Poslanstvo organizacije odraža glavne cilje, vrednote in namere, h katerim organizacija stremi. Zaposleni, ki se poistovetijo s poslanstvom organizacije in tako zaznavajo skladnost med lastnimi temeljnimi vrednotami in ideologijami organizacije, pripisujejo delu večji pomen. Velja tudi obratno, torej tisti posamezniki, katerih vrednote in ideologije se ne ujemajo s poslanstvom organizacije, delu pripisujejo manjši pomen (Brickson, 2007).

V sklopu delovnega konteksta je potrebno omeniti tudi finančne okoliščine, ki vplivajo na pomen in služijo kot spodbuda za motivacijo pri delu. Posamezniki, ki so brezposelni ali zaradi drugih okoliščin nimajo dovolj dohodkov, pripisujejo delu pomembno ekonomsko vrednost. Pomanjkanje denarja je eden izmed dejavnikov, ki lahko pri izoblikovanju pomena dela dejavnike, kot so npr. samoizpolnitev, socialni status itd., potisnejo na stran in ga izoblikujejo na podlagi finančnih okoliščin (Rosso idr., 2010).

Tudi nacionalna kultura, v kateri se delo izvaja, ima pomembno vlogo pri izoblikovanju pomena dela. Družbeno-politične sile, povezane z razvojem kapitalizma in industrializacije, so v preteklosti temeljito in trajno spremenile odnos med ljudmi in delom ter tako vplivale na izoblikovanje pomena dela (Rosso idr., 2010).

Pomen dela se skozi čas spreminja in je odraz širših družbenih in kulturnih sprememb ter trendov. Raziskava MOW (ang. Meaning of Work) International Research Team, v kateri je sodelovalo 15.000 anketirancev iz 8 držav, je prinesla ugotovitve o različnih vidikih pomena dela med osmimi nacionalnimi kulturami (Vecchio, 1987). Ugotovljeno je bilo, da imajo japonski zaposleni veliko bolj pozitiven odnos do dela in da delajo več ur na teden. Hkrati je bilo ugotovljeno, da se japonski zaposleni manj osredotočajo na potencialne osebne koristi, ki jih ima lahko delo za njih (npr. samoizražanje, osebna usklajenost z zahtevami delovnega mesta, zanimivost in raznolikost dela itd.), v primerjavi z udeleženci iz zahodne kulture (Rosso idr., 2010).

Raziskave, ki raziskujejo različne elemente delovnega konteksta, so omogočile vpogled v konstrukcijo pomena dela, vendar obstaja še veliko odprtih poti. Kontekst, v katerem se delo pojavlja v sodobnem svetu, se je spremenil, zato se lahko dosedanje

predpostavke o vplivu konteksta dela na izoblikovanje pomena dela spremenijo (Rosso idr., 2010).

1.1.4 Duhovno življenje in pomen dela

Na področju duhovnega življenja in kako le-to vpliva na izoblikovanje pomena dela so bile narejene številne, a omejene empirične raziskave. To je lahko posledica pomanjkanja skupnega besedišča in oprijemljivih teoretičnih okvirjev, iz katerih bi lahko izhajali. Kljub temu duhovnega življenja ne smemo zanemariti kot enega izmed virov, ki vpliva na izoblikovanje pomena dela. Dosedanje raziskave se osredotočajo na proučevanje dveh vidikov duhovnega življenja in s tem povezanega pomena dela, in sicer: duhovnost (ang. spirituality) in poklicanost (ang. sacred calling to a particular vocation) (Rosso idr., 2010).

Duhovnost je težnja po povezavi s svetim, vključno z višjo močjo, vodilno silo, energijo ali sistemom prepričanj (Hill in Pargament, 2003). Za mnoge teoretike duhovnosti ni mogoče razumeti brez preučevanja vprašanj o pomenu. Raziskave navajajo, da si nekateri zaposleni svoje delovne aktivnosti razlagajo v povezavi z nečim, kar je zunaj in večje od njih, torej povezano z višjim namenom ali pomenom (Rosso idr., 2010).

Znanstveniki, ki teoretizirajo o odnosu med duhovnostjo in pomenom dela, se sklicujejo na teorijo Victorja Frankla. Viktor Frankl navaja, da človek živi in hrepeni po tem, da najde smisel izven sebe, ki osmišlja njegovo eksistenco. Posameznikovo telesno in psihično delovanje sta torej precej determinirana. Šele v posameznikovem duhovnem svetu se odpira svoboda, svoboda do izbire lastne življenjske poti, do izpolnjevanja te poti ter prevzemanja odgovornosti zanjo. Človek lahko odkrije življenjski smisel na različnih področjih in v različnih dejavnostih, eno izmed teh je tudi delo (Grum in Musek, 2009).

Duhovni posamezniki svoje delo zaznavajo drugače kot ne duhovni, saj vidijo svoje delovno vedenje v smislu skrbi, služenja in transcendence. Zaposleni, ki zaznavajo svoje delo v duhovni razsežnosti, delu pripisujejo večji pomen glede na zaznane globlje občutke smisla in namena (Rosso idr., 2010).

Drugo področje raziskovanja duhovnosti in pomena dela pa se osredotoča na raziskovanje poklicanosti oz. t. i. svetega poziva. Korenine koncepta svetega klica so prisotne v krščanski teologiji. Delo samo po sebi nima duhovnega pomena, vendar lahko postane smiselno, ko se opravlja v službi Boga. Bog je za vsakega človeka v življenju vnaprej določil edinstveni klic. V skladu s to teološko tradicijo se sveti klic razkrije posameznikom in njihovo delo predstavlja "Božje roke" na zemlji (Dik in Duffy, 2009).

Tudi danes se srečujemo s posamezniki, ki opravljajo svoje delo zato, ker so bili »poklicani«. Posameznikovo zaznavanje dela kot svetega poziva ima pomembno vlogo pri izoblikovanju pomena dela. Sveti klic pripisuje delu poseben smisel skozi občutek izpolnjevanja širših potreb človeštva (Rosso idr., 2010).

Čeprav eksistencialna narava duhovnih prizadevanj postavi znanstveno preiskavo na bolj zahtevno raven, duhovnost verjetno vključuje podobne psihološke in družbene procese kot preostali omenjeni viri pomena dela. Raziskave so vzpostavile močne odnose med duhovnostjo in srečo, zadovoljstvom z življenjem ter blaginjo (Rosso idr., 2010).

Predstavljena področja (jaz, drugi, delovni kontekst in duhovno življenje) kažejo na bogato in raznoliko tradicijo raziskovanja pomena dela. Raziskave so prispevale dragocen vpogled v naše razumevanje, kako zaposleni najdejo in ustvarjajo pomen svojemu delu. Vendar ostaja še veliko neraziskanih področij, ki lahko vplivajo na izoblikovanje pomena dela. Prav tako je potrebno podrobneje in celostno raziskati omenjene potencialne vire pomena dela in jih povezati v jasno sosledje teoretičnih spoznanj.

1.2 DUŠEVNO ZDRAVJE

Delovno mesto je eno od ključnih okolij, ki vplivajo na posameznikovo duševno počutje in zdravje. Obstaja veliko literature in predvsem naraščajoča zavest o vlogi dela pri spodbujanju ali oviranju duševnega zdravja in posledic duševnih bolezni. Čeprav je težko oceniti vpliv samega dela na osebno identiteto, samospoštovanje in družbeno priznanje, se večina strokovnjakov za duševno zdravje strinja, da lahko okolje na delovnem mestu pomembno vpliva na duševno dobro počutje posameznika (Harnois in Gabriel, 2000).

Duševne obremenitve, kot so npr. konflikti, frustracije, stres ali krize, so do določene mere normalni življenjski pojavi, ki nas v zmerni obliki spodbujajo in brez katerih življenje ne bi bilo tako zanimivo in privlačno. Če se dejavniki pojavljajo prepogosto in posameznika obremenjujejo, lahko govorimo o duševnih obremenitvah. Duševne obremenitve prizadenejo posameznikovo običajno dušeno ravnovesje in ogrožajo posameznikovo psihično zdravje (Grum in Musek, 2009).

Po Warru (1990) je dobro počutje širok in vseobsegajoč koncept, ki upošteva celotno osebo in se ne osredotoča zgolj na fizične ali psihološke simptome, povezane z zdravjem.

Gabriel in Liimatainen (2000) navajata, da je duševno zdravje stanje uspešnega izvajanja duševnih funkcij, katerih posledice so produktivnost, izpolnjevanje odnosov z drugimi, sposobnost prilagajanja spremembam in obvladovanja stisk.

Duševnega zdravja ne bi smeli razumeti kot odsotnost bolezni, temveč bolj kot obliko subjektivnega počutja, ko posamezniki čutijo, da so se zmožni spoprijemati z življenjskimi izzivi, obvladovati svoje življenje in prevzeti odgovornost zanj (Harnois in Gabriel, 2000).

Diener je uporabil izraz »subjektivno dobro počutje«, da bi opisal celotno življenjsko izkušnjo osebe. Subjektivno dobro počutje oz. subjektivno blagostanje se nanaša na posameznikovo vrednotenje lastnega življenja in oceno tega, kako pozitivno ali negativno doživlja življenje (Grum in Musek, 2009). Zajema tri dejavnike, in sicer: dolgoročno stanje prijetnega občutka, pomanjkanje neprijetnega občutka in zadovoljstvo z življenjem. Ljudje z višjo stopnjo subjektivnega dobrega počutja pri opravljanju dela uživajo, so bolj produktivni, zanesljivi in ustvarjalni. Prav tako na delovnem mestu opravljajo naloge, ki jih njihovo delovno mesto ne zahteva (npr. pomoč sodelavcem). Subjektivno blagostanje se nanaša na posameznikove emocije in kognitivne vidike vrednotenja življenja (Diener in Ryan, 2009).

Opravljanje dela zagotavlja pet psiholoških izkušenj, ki spodbujajo dobro duševno počutje, in sicer:

- časovna struktura (odsotnost časovne strukture je lahko psihološko breme),
- družbeni stik,
- skupna prizadevanja in namen (delo ponuja družbeni kontekst izven družine),
- socialna identiteta (delo je pomemben element pri določanju sebe) in
- redna dejavnost (Harnois in Gabriel, 2000).

Ministrstvo za zdravje Združenega kraljestva in Konfederacija britanske industrije sta ocenili, da 15 do 30 odstotkov delavcev med delovno dobo doživi določeno obliko duševnih težav. Tudi Evropska agenda za duševno zdravje Evropske unije je opozorila na razširjenost in vpliv motenj duševnega zdravja na delovnem mestu v državah Evropske unije. Ocenjeno je bilo, da ima 20 odstotkov odraslega delovno aktivnega prebivalstva v določenem trenutku določeno vrsto težav z duševnim zdravjem (Harnois in Gabriel, 2000). Duševne bolezni prispevajo k bremenu bolezni in invalidnosti po vsem svetu. Le-te lahko na raznolike načine vplivajo na funkcionalno in delovno sposobnost posameznika (Harnois in Gabriel, 2000).

Težave z duševnim zdravjem pa ne vplivajo samo na posameznika, ampak na celotno človeško skupnost. Stroški izključitve oseb s težavami v duševnem zdravju iz aktivne

vloge so visoki in lahko vodijo v zmanjšano produktivnost in izgubo človeškega potenciala (Gabriel in Liimatainen, 2000).

Posledice težav povezanih z duševnim zdravjem na delovnem mestu, se odražajo v:

- odsotnosti z dela zaradi slabega duševnega zdravja (npr. depresija, stres ali izgorelost) ali slabega fizičnega stanja (npr. visok krvni tlak, bolezni srca, motnje spanja ali kožni izpuščaji);
- učinkovitosti dela (npr. zmanjšanje produktivnosti in proizvodnje, povečana stopnja napak, večje število nesreč ali slabše sprejemanje odločitev);
- odnosu in vedenju zaposlenih (npr. izguba motivacije in zavzetosti, napetost in konflikti med sodelavci ali povečanje disciplinskih težav) in
- fluktuaciji delovne sile (Harnois in Gabriel, 2000).

Zdravje delavcev je samostojen cilj, vendar je kljub temu pomembno obravnavanje vprašanj duševnega zdravja na delovnem mestu in vključevanje družbene odgovornosti v vsakodnevne prakse in rutine podjetij (Harnois in Gabriel, 2000).

Spodbujanje duševnega zdravja na delovnem mestu je še toliko bolj pomembno v okviru tržnega gospodarstva, v katerem je hitrost gospodarskih dejavnosti visoka, pogodbeni razmerja so časovno kratka in omejena, hkrati pa je prisotna velika mednarodna konkurenca. Globalizacija je odprla nove priložnosti za močan in dinamičen razvoj ter rast svetovnega gospodarstva. Ključni elementi, ki jih je prinesla globalizacija, so vse večja avtomatizacija, hitro izvajanje informacijske tehnologije in potreba po bolj prilagodljivih in odzivnih delovnih metodah. Delavci po vsem svetu se soočajo z vrsto novih organizacijskih struktur in procesov, ki lahko vplivajo na njihovo duševno zdravje. Da bi zagotovili najboljše rezultate v mednarodni konkurenci, je v interesu delodajalcev, da svojim zaposlenim zagotovijo dostojne delovne pogoje in obravnavajo zdravje svojega osebja (Gabriel in Liimatainen, 2000).

Ne glede na prvotni vzrok se delodajalci in menedžerji soočajo s tremi glavnimi vprašanji, ko poskušajo rešiti potrebe duševnega zdravja svojih zaposlenih, in sicer:

- priznavanje in sprejemanje duševnega zdravja kot upravičene skrbi organizacij (med delodajalci obstaja potreba, da vprašanja duševnega zdravja priznajo kot zakonito skrb na delovnem mestu);
- učinkovito izvajanje protidiskriminacijskih določb države (razumevanje delodajalcev, kako zakoni za zaposlovanje invalidov vplivajo na politiko zaposlovanja v njihovih podjetjih) in

- preventivni, zdravstveni in rehabilitacijski programi, ki obravnavajo potrebe duševnega zdravja zaposlenih (razvoj ustreznih politik za preprečevanje in promocijo duševnega zdravja na delovnem mestu) (Harnois in Gabriel, 2000).

Pomembno je razumevanje potrebe po zgodnjem posredovanju in zdravljenju ter ponovnem vključevanju zaposlenega v delovno okolje (Harnois in Gabriel, 2000).

Vendar je prepoznavanje duševnih bolezni na delovnem mestu dokaj težavno, saj je pogosto prisotna psihološka komponenta simptomov in ne fizične bolezni. Toda kljub temu obstajajo dejavniki tveganja za nastanek duševnih bolezni, ki jih lahko prepoznamo in na katere moramo biti pozorni, npr. dednost, negativni življenjski dogodki, uživanje zdravil, stres itd. (Gabriel in Liimatainen, 2000).

Delovno mesto je primerno okolje za izobraževanje posameznikov in njihovo ozaveščanje o težavah, povezanih z duševnim zdravjem, ter za usmerjanje duševnih težav in preprečevanje njihovega razvoja. Spodbujanje dobrih praks na področju duševnega zdravja na delovnem mestu je eden izmed varovalnih dejavnikov, ki lahko preprečijo težave, povezane z duševnim zdravjem (Danna in Griffin, 1999).

1.3 STRES

Vsakdo doživlja stres, bodisi zaradi dnevnih stresorjev, kot na primer, ko na poti v službo običimo v dolgem prometnem zastoju, ali zaradi nevsakdanjih večjih in pomembnejših življenjskih sprememb (Grum in Musek, 2009).

Stres je tako ena izmed glavnih duševnih obremenitev, s katero se posameznik pogosto srečuje tudi pri svojem delu. Zaradi prekomernih telesnih in duševnih zahtev, ki obremenjujejo posameznikovo telo in duha, lahko vodi do škodljivih fizičnih in čustvenih izidov (Danna in Griffin, 1999).

Delavci preživijo eno tretjino dneva v delovnem okolju in lahko odnesejo delo tudi s sabo domov. Dejansko je prekrivanje med področji izven dela in delom postalo priljubljeno raziskovalno področje, saj se priznava, da delo in osebno življenje nista ločena subjekta, temveč med seboj povezana in prepletena, ki imata medsebojne učinke drug na drugega (Conrad, 1988).

Stres lahko opredelimo kot proces, v katerem zunanje (t.i. okoljske) sile ogrožajo posameznikovo dobro počutje (Abel in Sewell, 1999). Gre za psihološko ali subjektivno nelagodje, ki se pojavi, ko posameznik zaznava stresorje kot preveč zahtevne in le-ti presegajo njegovo sposobnost spopadanja z njimi (Servellen, Topf in Leake, 1994).

Stres je torej odziv našega organizma na stresorje in poteka po določenem vzorcu. Teorije, ki se osredotočajo na razmerje med zunanjimi zahtevami (stresorji) in telesnimi procesi (stresom), lahko razdelimo v dve kategoriji, in sicer: pristopi k »sistemskemu stresu«, ki temelji na fiziologiji in pristopi k »psihološkemu stresu«, ki se nanaša na področje kognitivne psihologije (Krohnea, 2002).

Hans Selye je stres definiral kot stanje, ki je posledica nespecifično nastalih sprememb v biološkem sistemu. Selye je predstavnik obravnavanja stresa z vidika fiziologije in je oblikoval teorijo sindrom splošne prilagoditve (ang. General Adaptation Syndrome) (Krohnea, 2002).

Teorija sindrom splošne prilagoditve vključuje tri faze v procesu soočanja s stresom, in sicer: faza alarma, faza odpora ali prilagoditve in faza izčrpanosti ali izgorevanja (Krohnea, 2002).

Alarmna reakcija obsega začetno fazo šoka, v kateri se telo pripravlja na aktivnost in v kateri sta prisotni prirojeni reakciji beg ali boj. V fazi šoka se pojavijo aktivacija živčnega, endokrinega in imunskega sistema kot tudi spremembe na hormonski ravni. Pri pripravi na beg telo prične izločati večje količine adrenalina, ki povzroča neprijetne občutke. Medtem ko telo pri pripravi na boj prične izločati večje količine noradrenalina, sproži občutek vznemirjenosti in večje telesne moči (Krohnea, 2002).

Če se škodljiva stimulacija nadaljuje, organizem vstopi v fazo odpora ali prilagoditve. V tej fazi izginejo simptomi alarmne reakcije, kar nakazuje, da se organizem prilagaja stresorju. Aktivirajo se mehanizmi, katerih naloga je normalizacija telesnih procesov. Medtem ko se odpornost na škodljivo stimulacijo povečuje, se istočasno zmanjšuje tudi odpornost na druge vrste stresorjev (Krohnea, 2002).

Če grožnja ne preneha, se pojavi faza izčrpanosti ali izgorevanja. Sposobnost organizma za prilagajanje na stresor se izčrpa, simptomi faze alarma pa se ponovno pojavijo (Pogačnik, 2012). Če v tej fazi ne pride do sprememb, se telo vda pod pritiskom prevelikih zahtev, kar se odraža v slabši imunski sposobnosti organizma. Pojavijo se motnje telesnih funkcij, okvare tkiva in v skrajnih primerih celo smrt (Krohnea, 2002).

Čeprav je Selyevo delo vplivalo na celotno generacijo raziskovalcev stresa, so v njegovi teoriji opazili očitne slabosti (Krohnea, 2002). Ena kritika je bila usmerjena v temeljno predpostavko teorije o nespecifični vzročnosti sindroma splošne prilagoditve. Mason (1975) je poudaril, da so stresorji, ki jih je Selye opazil kot učinkovite, imeli skupen čustveni pomen, saj so bili nenavadni in neznani za živali, na katerih je opravljal poizkuse. Tako bi lahko stanje živali opisali v smislu nemoči, negotovosti in pomanjkanja nadzora. V skladu s to predpostavko je Mason (1975) pokazal, da v

eksperimentih, kjer je bila negotovost odpravljena, ni bilo opaziti nobenega sindroma splošne prilagoditve.

Ta kritika vodi do drugega, bolj poglobljenega argumenta v nasprotju z vidikom fiziološkega stresa, ki ga je raziskoval Selye. Stres, ki ga doživljajo ljudje, je skoraj vedno posledica kognitivnega posredovanja. Ta vidik stresa zagovarja pristop k psihološkemu stresu (Krohnea, 2002).

V skladu s psihološkim pogledom se stres obravnava kot razmerje (t. i. transakcija) med posameznikom in okoljem in ne kot posebna vrsta zunanje stimulacije, niti ne kot specifičen vzorec fizioloških, vedenjskih ali subjektivnih reakcij (Krohnea, 2002).

Psihološki pristop k stresu se nanaša na razmerje z okoljem, ki ga oseba ocenjuje kot pomembno za njeno dobro počutje in v katerem zahteve obremenjujejo ali presegajo razpoložljive možnosti za obvladovanje (Lazarus in Folkman, 1986). Ta opredelitev opozarja na dva procesa, ki sta osrednja posrednika v transakciji človek in okolje, in sicer: kognitivna ocena in spoprijemanje s stresom (Krohnea, 2002).

Koncept kognitivnega ocenjevanja je ključni dejavnik za razumevanje transakcij, ki so pomembne za stres. Temelji na ideji, da so čustveni procesi odvisni od dejanskih pričakovanj, ki jih osebe izražajo glede na pomembnost in izid določenega dogodka in so pomembni za razlago individualnih razlik v kakovosti, intenzivnosti in trajanju izzvanih čustev. Kognitivne ocene določajo številni osebni in situacijski dejavniki, kot so motivacijske dispozicije, cilji, vrednote in splošna pričakovanja (Krohnea, 2002). V tem pogledu stresni proces ni statičen, temveč se nenehno spreminja in odraža kot rezultat odnosa med osebo in okoljem (Pogačnik, 2012).

Lazarusova teorija stresa ločuje dve osnovni obliki kognitivnega ocenjevanja, in sicer primarno in sekundarno kognitivno oceno. Primarna kognitivna ocena se nanaša na to, ali zahteva iz okolja ogroža dobro počutje posameznika, medtem ko se sekundarna nanaša na posameznikovo oceno zmožnosti obvladovanja stresorja (Krohnea, 2002). Kognitivne ocene posameznika vodijo do različnih izidov, in sicer lahko posameznik na podlagi kognitivne ocene stres zaznava kot škodo, grožnjo ali izziv (Lazarus in Folkman, 1986). Škoda se nanaša na izgubo, ki se je že zgodila. Grožnja je predvidevanje škode, ki je lahko neizbežna. Izziv pa se nanaša na posameznikovo oceno, da se je zmožen učinkovito spoprijeti z okoljskimi zahtevami (Krohnea, 2002).

Raziskave so pokazale, da so odzivi in slogi spoprijemanja s stresom ljudi različni glede na to, kako ocenijo dano stresno situacijo. V primeru, da stresno situacijo zaznavamo kot škodo ali grožnjo, je posameznikovo doživljanje stresne situacije obravnavano z negativnimi čustvi, kot so npr.: nemoč, jeza, strah, zaskrbljenost ali obup. Takšni

posamezniki posegajo po regresivnih metodah spoprijemanja s stresom. Medtem ko zaznavanje stresnih okoliščin kot izziv spremljajo pozitivna čustva in učinkovite metode spoprijemanja s stresom, v katerih je posameznik aktiven in ima nadzor nad stresorjem (Grum in Musek, 2009). Posameznikovo kognitivno ocenjevanje stresnih okoljskih zahtev ima pomembno vlogo za njegovo lastno duševno in fizično zdravje (McEwen in Stellar, 1993).

Model stresa CARE (ang. Cognitive appraisal styles, Affective dispositions, and self-REGulatory mechanisms) opisuje tri vrste osebnostnih lastnosti, ki vplivajo na odziv posameznika na stres: kognitivni slog ocenjevanja, čustvene dispozicije in samoregulacijski mehanizmi. Kognitivni slogi ocenjevanja se nanašajo na posameznikovo interpretacijo dogodkov in njegove značilne vzorce samoocenjevanja in dojemanja življenjskih dogodkov. Čustvene dispozicije se nanašajo na značilne vzorce čustvenih reakcij na življenjske dogodke in so povezane z oceno obremenitve oz. stresnosti, ki jo posameznik pripisuje določenemu dogodku. Samo-regulacijski mehanizmi pa so opredeljeni kot značilni vzorci vedenja posameznika, ki jih uporablja pri obvladovanju stresa. Samoregulacijski procesi so pod nadzorom ega, ki predstavlja razumski del duševnosti, ki odraža posameznikove misli, občutke in vedenja. Posamezniki, ki imajo šibkejši ego, bodo manj verjetno vztrajali pri delovnih nalogah, kadar so pod stresom kot tudi manj verjetno vzdrževali dobre medosebne odnose, primerno delovno vedenje in skrbeli za vzdrževanje zdravega vedenja, ki jim lahko pomaga preprečiti škodljive učinke stresa (Sinclair in Oliver, 2003).

1.3.1 Stres na delovnem mestu

V literaturi lahko zasledimo številne izraze, ki se nanašajo na stres pri delu, in sicer: industrijski stres, delovni pritisk, napetost zaposlitve ali organizacijski stres, kar povzroča konceptualno zmedo na tem področju raziskovanja. Čeprav se izraz poklicni stres pogosto uporablja, se zdi, da ni dovolj soglasja o tem, kako naj se izraz opredeli niti glede celostnega modela poklicnega stresa (Krohnea, 2002).

Kljub temu lahko jasno ločimo stres, ki je opredeljen z vidika značilnosti okolja (številni pritiski okolja na posameznika), in stres, ki je obravnavan z vidika notranjega dogajanja v posamezniku (stanje posameznika in vzorci fizioloških odzivov). Cooper in Marshall (1976) sta poklicni stres opredelila z vidika pritiska okolja, in sicer kot: negativne okoljske dejavnike ali stresorje (npr. preobremenjenost z delom, konfliktnost vlog itd.), povezane z določeno vrsto dela. Arnold (1967) pa je stres opredelil z vidika notranjega dogajanja kot vsako stanje motenega normalnega delovanja, ki je sestavljeno iz nespecifičnih odzivov telesa na kakršnekoli zahteve, ki se nanašajo na organizem.

Delovni stres lahko opredelimo tudi kot posameznikovo izkušnjo napetosti, tesnobe, strahu ali neugodja in s tem povezanih psiholoških motenj, ki so posledica različnih delovnih razmer, ki odstopajo od optimalnega (npr. premalo ali preveč dela) (Kyriacou in Sutcliffe, 1978).

Stres na delu lahko povzroči občutke napetosti, tesnobe, frustracije, skrbi, stiske ali čustvene izčrpanosti, povezane z delom (Lambert in Paoline, 2008). V kontekstu stresa moramo upoštevati čustvene kot tudi kognitivne, vedenjske in fiziološke učinke, ki jih imajo negativne lastnosti dela, s katerimi se mora posameznik soočiti (Quick, Macik-Frey in Nelson, 2017).

1.3.2 Stres na delovnem mestu učitelja

Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SVIZ) navaja, da je 53,5 odstotkov učiteljev pogosto oz. vedno pod vplivom stresa (Slivar, 2009). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je v sodelovanju z Evropskim sindikalnim komitejem za izobraževanje leta 2007 izvedla raziskavo, katere izsledki kažejo, da je poklic učitelja opredeljen kot zelo stresen (Drobnič, 2018).

Delo učitelja ni zgolj poučevanje in s tem predajanje pomembnega znanja mlajšim generacijam, ampak vključuje tudi moralni vidik in vnašanje sprememb v učenčevo življenje. Učitelje tako pri delu spremlja občutek družbene pomembnosti lastnega dela (Fullan, 1993).

Stres učiteljev lahko opredelimo kot posledico negativnih učinkov na delu, ki jih učitelji zaznavajo kot grožnjo za njihovo telesno ali psihično počutje (Abel in Sewell, 1999).

Neprijetna delovna izkušnja učitelja je povezana z negativnimi čustvi, kot so jeza, tesnoba, napetost, frustracije ali depresija. Gre za negativno čustveno izkušnjo, ki jo sproži učiteljeva zaznava, da delovna situacija ogroža njegovo samozavest (ang. self-esteem) ali dobro počutje (Kyriacou, 2001). V tem modelu razumevanja stresa učiteljev je posameznikova ocena ogroženosti dobrega počutja oz. blaginje glavni mehanizem za povezovanje izkušnje s stresom. Aktivirajo se mehanizmi soočanja z nastalim problemom za zmanjšanje osebne ogroženosti (Abel in Sewell, 1999).

Učiteljeva kognitivna ocena zahtev stresnega dogodka, lastnih virov spoprijemanja in končne grožnje psihičnega ali telesnega počutja ima pomembno vlogo pri prepoznavanju stresa na delu. Transakcijski model stresa, ki ga je oblikoval Lazarus (1996), omogoča razumevanje kompleksnih kognitivnih procesov, s katerimi se soočajo učitelji, ko se poskušajo spoprijeti z zahtevami na delovnem mestu (Abel in Sewell, 1999).

Kadar učitelji ocenjujejo zunanje zahteve kot grožnje in ob tem predvidevajo, da nimajo dovolj sredstev za soočanje s težavami, se pojavi stres. Če stresnih situacij ni mogoče ublažiti s pomočjo aktivnih strategij spopadanja, ki temeljijo na pomenu obrambe, lahko le-to vodi do resnih psiholoških in fizičnih posledic za posameznika. Na primer, če se empatičen in skrben učitelj pogosto sooča z neuspehom in razočaranjem na delovnem mestu in to traja dlje časa, lahko postane apatičen, ciničen ali tog. Če se ob tem sooča tudi z nevhvaležnostjo učencev, lahko odnos med učiteljem in učenci postane mehaničen in oddaljen (Steinhardt, Smith Jaggars, Faulk in Gloria, 2011).

Hkrati je potrebno upoštevati, da ima stresni pojav lahko pozitivne in negativne posledice za posameznika. Stres lahko na posameznika deluje kot stimulant (pozitivni stres) ali zaviralec (negativni stres). Pomembno je, da posameznik najde svojo optimalno raven stresa, pri kateri lahko deluje brez negativnih posledic (Travers in Cooper, 1996).

Pozitivni stres na delovnem mestu posamezniku omogoča osredotočenost na delovne naloge, uspešno opravljanje težjih nalog, boljše soočanje z izrednimi razmerami v organizaciji, posameznikovo osebnostno rast, večjo vztrajnost, boljšo učinkovitost kot tudi večjo fizično moč. Aktivno vključevanje posameznika v delo, ki ima zanj smisel in pomen, omogoča, da svoje izkušnje prenese v korist za organizacijo z vidika produktivnosti, učinkovitosti in samoiniciativnosti. V nasprotju s tem negativni stres na delovnem mestu vodi organizacijo v velike stroške (zmanjšana kakovost dela, povečani stroški zdravstvenega varstva, odsotnost z dela, manjša produktivnost itd.), posameznik pa se sooča s psihološkimi motnjami (anksioznost, depresija, izgorelost itd.), boleznimi (srčne bolezni, diabetes, rak, visok krvni tlak itd.) ali z vedenjskimi težavami (zloraba alkohola, kajenje, motnje hranjenja, nasilje itd.) (Quick idr., 2017).

Strategije spoprijemanja s stresom se pri posamezniku nenehno spreminjajo, saj so odvisne od specifičnih zahtev problema in posameznikove kognitivne ocene preseganja osebnih virov spoprijemanja s problemom. Dokler problem ne presega posameznikovih osebnih virov spoprijemanja, ni dolgotrajnih posledic stresa. Vendar je spoprijemanje s stresom v delovnem okolju manj učinkovito, saj so mnogi vidiki delovnih situacij zunaj posameznikovega nadzora (Abel in Sewell, 1999).

Značilnosti posameznika, kot so npr. starost, spol, izobrazba, osebnostne značilnosti, socialno stanje in pretekle izkušnje, pomembno vplivajo na razlike, kaj predstavlja posamezniku stres (Travers in Cooper, 1996).

Stresni prag (t. i. trenutek, ko posameznik občuti stres) se med posamezniki razlikuje in je odvisen od značilnosti posameznika, vrste dela, mehanizmov spoprijemanja s stresom in okoliščin, v katerih se posameznik znajde. Nekateri posamezniki se bolje

spoprijemajo s stresnimi dogodki in imajo višjo stopnjo tolerance na stresne izzive. Posamezniki, ki so psihosocialno bolj ranljivi, so bolj dovzetni za stres (Gilmour in Patten, 2003). Stres je potrebno obravnavati kot kontinuum prehajanja posameznikovih čustev od pozitivnega stresa do stiske ter kot model, na katerega vpliva več faktorjev (McVicar, 2003).

Obstaja veliko možnih okoljskih virov stresa na delovnem mestu. Avtorja Cooper in Marshall (1976) sta v svoji raziskavi izpostavila slednje: vloga posameznika v organizaciji, razvoj posameznikove poklicne poti, medosebni odnosi na delovnem mestu in struktura organizacije.

Glavni vzroki za stres, ki ga doživljajo učitelji na delovnem mestu, so tudi eni izmed slednjih:

- poučevanje učencev, ki niso motivirani,
- vzdrževanje discipline,
- časovni pritiski in delovna preobremenitev,
- spopadanje s spremembami,
- ocenjevanje s strani drugih posameznikov,
- sodelovanje s sodelavci,
- samozavest in status,
- administracija,
- konfliktnost in dvoumnost vlog ter
- slabi delovni pogoji (Kyriacou, 2001).

Rudd in Wiseman (1962) sta kot glavne stresorje pri opravljanju poklica učitelja navedla:

- nezadovoljstvo s plačo,
- slabi medosebni odnosi med zaposlenimi,
- pomanjkanje ustrezne delovne opreme,
- učna obremenitev,
- poklicno usposabljanje učiteljev,
- veliki razredi,
- občutek neustreznosti poklicne vloge,
- potreba po več časa in
- status poklica v družbi (Kyriacou in Sutcliffe, 1977).

Avtorja Abel in Sewell (1999) navajata naslednje stresorje: nadzor učencev, težave z učenci, velike skupine učencev in pomanjkanje izobraževalnih potrebščin. Travers in Cooper (1996) v svoji knjigi pojasnjujeta, da so spremembe (npr. sprememba

kurikuluma), s katerimi se učitelji pogosto srečujejo na delovnem mestu, glavni vir stresa pri njihovem delu, saj se od učitelja pričakuje, da sprejme spremembo, jo prouči in jo prilagodi svoji dosednji praksi v luči novih zahtev.

V raziskavi McLaughlin in Shea (1960) so ugotovili, da srednješolski učitelji doživljajo stres zaradi neustrezne plače in negativnega odnosa učencev do učenja.

Litt in Turk (1985) navajata, da je potrebno probleme učiteljev, s katerimi se soočajo na delovnem mestu, obravnavati v širšem pogledu (v smislu širših konstruktov, kot npr. šolska klima).

Učitelji so bolj zadovoljni s svojim delom v šolah, kjer ravnateljji omogočajo poklicni razvoj, jih podpirajo in ne zatirajo, prepoznajo in rešujejo probleme ter skrbijo za dobro počutje (Litt in Turk, 1985). V raziskavi avtorjev Travers in Cooper (1993) so ugotovili, da sta struktura in klima šole pomembna dejavnika, ki vplivata na delovno zadovoljstvo učiteljev. To nakazuje, da so organizacijska vprašanja pomembna pri obravnavanju stresa med učitelji.

Dobra organizacijska struktura omogoča zaposlenemu večje zadovoljstvo pri delu, večjo vključenost v njihovo delo, večjo mero odgovornosti in realizacijo idej zaposlenih. To se odraža v boljših medosebnih odnosih med zaposlenimi, višji produktivnosti, višjem občutku samospoštovanja zaposlenega, pripadnosti delu, večji odgovornosti za delo in nižjemu absentizmu (Cooper in Marshall, 1976).

Tisti delodajalci oz. vodje, ki pri delu uporabljajo t. i. železno roko, ustvarjajo stres med zaposlenimi na naslednje načine: nesodelovanje, nezmožnost zagotavljanja povratnih informacij zaposlenih, nesodelovanje pri sprejemanju odločitev, pretiran nadzor in pomanjkanje priznanja za dobro opravljeno delo. Takšen slog vodenja na delu je povezan z naslednjimi dejavniki tveganja za zdravje: splošno slabo telesno zdravje, depresivno razpoloženje, nizka samozavest, nizko življenjsko zadovoljstvo, nizko zadovoljstvo pri delu in nizka motivacija za delo (Cooper in Marshall, 1976).

Posledice stresa na delovnem mestu učitelja se odražajo v kakovosti izobraževanja in učenčevih dosežkih. Raziskava avtorjev Ingersoll in Smith (2003) navaja, da se od 40 do 50 odstotkov učiteljev odloči zapustiti poklic po samo 3 letih delovne dobe. Pogosto je stres na delovnem mestu povezan tudi z duševnimi boleznimi, zlasti z depresijo. Tako lahko depresija pri učiteljih postane eden izmed glavnih vzrokov za povečanje odsotnosti z dela in visoko stopnjo upada kakovosti izobraževalnega sistema (Steinhardt idr., 2011).

Velika težava proučevanja stresa učiteljev je raznolikost metodoloških pristopov ter tudi heterogenost stresorjev (Travers in Cooper, 1996). Na področju poklicnega stresa so

potrebne številne raziskave, da bi razumeli večplastno naravo stresa. Vendar ima delovni kontekst pomemben vpliv na posameznikovo fizično in duševno zdravje (Cooper in Marshall, 1976).

Potrebno je raziskati in preučiti dejavnike, ki ohranjajo dobro počutje zaposlenih ob soočanju s stresnimi dogodki. Predlaganih je bilo več družbenih in osebnih konstruktov, kot so socialna podpora (Schwarzer in Leppin 1991), smisel za skladnost (Antonovsky 1979), osebnostna čvrstost, odpornost (Kobasa 1979), samoučinkovitost (Bandura 1977) ali optimizem (Scheier in Carver 1992).

1.4 DEPRESIVNOST

Vedno več je raziskav, ki se osredotočajo na depresijo, povezano s stresom na delovnem mestu, in njene socialne in gospodarske stroške za družbo. Poklici, ki vključujejo delo z ljudmi, so še posebej dovzetni za težave, povezane z duševnim zdravjem (Baba in Jamal, 1991). Med njimi so medicinske sestre, učitelji, socialni delavci in drugi zaposleni v storitvenem sektorju (Vishwanath, Bella in Terri, 1999).

Depresija je pogosta in resna bolezen, ki negativno vpliva na posameznikovo počutje, njegov način razmišljanja ter ukrepanja. Povzroča občutke žalosti, izgubo zanimanja za dejavnosti, v katerih posameznik uživa, fizične težave ter zmanjšuje posameznikovo sposobnost tako na delu kot tudi doma (Parekh, 2017).

Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije je depresija ena izmed najbolj onesposobljivih motenj za posameznika. Je komorbidna bolezen, ki vpliva na telesno zdravje in povzroča izgubo kakovosti življenja ter delovnih sposobnosti (Nettterstrom idr., 2008). Vpliv depresije na delovno uspešnost je večji kot pri drugih dolgoročnih boleznih, kot so npr. artritis, hipertenzija, težave s hrbtenico ali diabetes (Greenberg idr., 2003). Pričakuje se, da bo leta 2020 depresija druga najpogostejša bolezen in naj bi predstavljala 15 odstotkov bremena bolezni v svetu (Goldberg in Steury, 2001).

Raziskave so pokazale, da lahko epizode depresije sprožijo dejavniki, povezani z delom. Empirične študije kažejo, da je stres povezan z izgorelostjo, ki lahko vodi do depresije (Vishwanath idr., 1999).

Neravnovesje med zahtevami, s katerimi se posamezniki soočajo pri delu, in razpoložljivimi viri za obvladovanje teh zahtev povzroča stres. Nerazrešeno neravnovesje pa vodi v poslabšanje duševnega zdravja, ki se lahko kaže v depresiji. Prisotnost depresivne simptomatike med učitelji se odraža v odsotnosti z dela, v slabem opravljanju dela in zmanjšanem zanimanju za iskanje ter nadaljevanje dela učitelja (Vishwanath idr., 1999).

Študija iz leta 2011, izvedena s strani urada, ki se ukvarja z uporabnimi študijami o zlorabi snovi in administraciji služb za duševno zdravje (ang. Office of Applied Studies of Substance Abuse and Mental Health Services Administration), je pokazala, da je 7 odstotkov odraslih zaposlenih za polni delovni čas imelo izkušnjo z depresijo (Woo idr., 2011).

Študija leta 2009 je v analizi prevalece duševnih motenj v 12-mesečnem časovnem okviru pokazala, da je depresija med tremi najpogostejšimi diagnozami pri posameznikih, starimi med 18 in 65 let v Evropski uniji (Krivec, Kenda, Prijatelj, Kruljac in Bele, 2009).

V študiji MHEEN (ang. Mental Health Economics European Network) leta 2009 so ugotovili, da se vsako leto eden od štirih Evropejcev sooča s težavami v duševnem zdravju ter da se depresija pojavlja pri 13 odstotkih odrasle populacije v Evropski uniji (Turk in Albrecht, 2010).

Pojavnost depresije je na podlagi dosedanjih raziskav med odraslimi na delovnem mestu vedno bolj opazna in prepoznana. V raziskavi avtorjev Gilmour in Patten (2003) so ugotovili tudi, da je depresija pogostejša med ženskami in med osebami, ki so ločene ali ovdovele, med mlajšimi ter med posamezniki z nižjimi dohodki. Pojavnost depresije je večja tudi pri posameznikih, ki na delu preživijo več kot 40 ur na teden (Gilmour in Patten, 2003).

V Kanadski zdravstveni raziskavi (ang. Canadian Community Health Survey CCHS) leta 2002 so podprli povezavo med stopnjo stresa na delovnem mestu in depresijo. Delavci, ki so poročali o visoki stopnji delovnega stresa, so bolj verjetno poročali o depresiji kot delavci, ki so doživljali nižjo stopnjo delovne napetosti (Gilmour in Patten, 2003).

Phelan s sodelavci (1991) je v svoji raziskavi izpostavil tri vidike stresa na delovnem mestu, ki so bili znatno povezani z glavnimi depresivnimi epizodami in depresivnimi simptomi, in sicer: negativni dogodki, povezani z delom; konflikti in dvoumnost vlog ter pomanjkanje notranjega nagrajevanja. Tudi zaposlitvena negotovost in visoke delovne obremenitve so bile povezane z depresivnim razpoloženjem (Phelan idr., 1991).

Etiologija depresije vključuje več faktorjev, in sicer področje biokemije (npr. razlike kemikalij v možganih), genetike (npr. dednost depresije), osebnosti (npr. ljudje z nizko samozavestjo bolj verjetno občutijo depresijo) in okoljskih dejavnikov (npr. izpostavljenost zlorabi). Pri diagnozi depresije je potrebno upoštevati: specifične simptome, medicinsko in družinsko anamnezo ter okoljske in kulturne dejavnike (Parekh, 2017).

Zato v naši raziskavi, ki je opisana v nadaljevanju, ne moremo govoriti o depresiji z vidika diagnoze, temveč le o specifičnih simptomih depresije, ki se pojavljajo pri posameznikih na delovnem mestu učitelja. V raziskavi ni zajetih vseh dejavnikov, ki so potrebni, da posamezniku pripišemo diagnozo depresije. V raziskavi nista zajeti družinska in medicinska anamneza kot ena izmed pomembnih vidikov, ki jih sicer upoštevamo, ko govorimo o klinični diagnozi depresije. Le-to je ena izmed slabosti raziskave. Vendar namen raziskave ni bil diagnosticirati depresijo med učitelji, temveč prepoznati, ali se kažejo simptomi depresivnosti na delovnem mestu učiteljev ali ne.

Simptomi depresije so močno povezani s stresorji na delovnem mestu, saj se lahko manifestirajo kot simptomi stresa (Goldberg in Steury, 2001). Simptome depresije na delovnem mestu ni težko prepoznati, kadar gre za težje oblike depresije (npr. huda depresivna epizoda), obratno velja, kadar se pojavijo lažje oblike depresije (npr. blaga ali zmerna depresivna epizoda). Posamezniki simptome depresije pogosto tudi skrivajo zaradi zaupnosti in zaskrbljenosti (čustva in bolezní so še vedno nekoliko stigmatizirani). Posamezniki, ki trpijo za depresijo, so pogosto tudi v zanikanju le-te in imajo pomanjkanje motivacije za iskanje pomoči (Goldberg in Steury, 2001).

Simptomi depresije so lahko sledeči:

- motnje spanja,
- sprememba apetita,
- upočasnjenost,
- psihomotorični nemir,
- izguba energije,
- občutki ničvrednosti,
- občutki pretirane ali neutemeljene krivde,
- zmanjšana zmožnost razmišljanja,
- zmanjšana koncentracija,
- negotovost pri sprejemanju odločitev in
- ponavljajoče se misli o smrti itd. (Konec, Roškar in Jelenko, 2016).

Za postavitev diagnoze depresije po klasifikaciji DSM IV mora biti pri posamezniku prisotnih vsaj 5 simptomov, in sicer vsaj 14 dni zaporedoma. Ti simptomi so naslednji:

- depresivno razpoloženje (patološka žalost, ki jo lahko pri posamezniku prepoznamo glede na njegovo telesno izražanje in držo),
- zmanjšanje veselja do dela in življenja (nezmožnost doživljanja veselja in sreče ob prijetnih aktivnostih, izguba motivacije, zanemarjanje obveznosti, nekomunikativnost itd.),
- spremembe v apetitu (prekomerno ali pomanjkanje hranjenja),
- spremembe aktivnosti,
- motnje spanja, ki se odražajo v pomanjkanju spanja ali prekomernem spanju,
- utrudljivost ali oslabitev življenjske energije (psihomotorična upočasnenost, nemir, razdražljivost),
- občutki ničvrednosti, nesposobnosti ali krivde,
- zmanjšana sposobnost koncentracije, mišljenja ali odločanja in
- ponavljajoče se misli o smrti, samomorilne misli ali načrtovanje in poizkus samomora (Nolimal, 2018).

V raziskavi smo uporabili Beckov vprašalnik depresivnosti, ki je pokazatelj prisotnosti in stopnje depresivnih simptomov, ki ustrezajo kriterijem za diagnosticiranje depresivnih motenj, navedenih v DSM IV (Jackson-Koku, 2016).

Glede na intenzivnost, trajanje in število izraženih posameznih simptomov lahko oblikujemo slednje stopnje depresivnosti: blaga depresija, zmerna depresija in huda depresija. Simptomi, značilni za depresijo, so razdeljeni v dve skupini, in sicer, značilni simptomi in drugi spremljajoči simptomi. Značilni simptomi depresije so: depresivno razpoloženje, izguba zanimanja in uživanja, zmanjšana energija, povečana utrujenost in zmanjšana aktivnost. Drugi simptomi, ki spremljajo depresijo, so: zmanjšana koncentracija in pozornost, zmanjšana samozavest in samospoštovanje, občutek krivde in ničvrednosti, pesimistični pogledi na prihodnost, samomorilne ideje in ideje o samopoškodovanju, zmanjšan apetit in motnje spanja (Mimica, Folnegović-Šmalc, Uzun in Makarić, 2004).

O blagi depresivni epizodi govorimo, kadar sta prisotna dva značilna in dva druga simptoma ter blažje težave pri opravljanju običajnih delovnih ali družbenih dejavnosti, vendar ne gre za popolno prekinitev dejavnosti. O zmerni depresivni epizodi govorimo, ko sta prisotna dva značilna in trije drugi simptomi, pojavljajo pa se tudi težave v socialnih, delovnih in domačih dejavnostih. O hudi depresivni epizodi pa govorimo, ko so prisotni trije značilni in štiri drugi simptomi in ko so socialne, delovne ter domače dejavnosti precej omejene (Mimica idr., 2004). Pojavijo se lahko tudi psihotični simptomi, kot so halucinacije ali blodnje. Osebe, ki trpijo za hudo obliko depresije, niso

sposobne običajnih družbenih dejavnosti, pojavijo se lahko psihomotorične omejitve, obstaja pa tudi nevarnost samomora (ICD-10 Version: 2010, 2019).

Depresija ima precejšnjo razširjenost na delovnem mestu in pomemben vpliv na poklicno delovanje. Zato je pomembno vprašanje z gospodarskega vidika, ali je prepoznavanje in zdravljenje delavcev, ki trpijo zaradi depresije, dobra finančna naložba. Študija, v katero je bilo vključenih 11.000 ljudi, ki trpijo zaradi depresije, je po analizi stroškov glede preventivnega prepoznavanja in obravnavanja depresije pokazala, da so stroški zdravljenja za organizacijo manjši, kot izguba delovnih dni (Goldberg in Steury, 2001).

Organizacije si morajo prizadevati, da izpolnijo svojo dolžnost, ki jo imajo glede duševnega zdravja zaposlenih. Depresija naj bi bila do leta 2020 eden izmed glavnih vzrokov za invalidnost, zato so potrebne vedno večje investicije na področju duševnega zdravja na delovnem mestu. Poudariti je potrebno preventivni pristop k preprečevanju težav z duševnim zdravjem (Tan idr., 2014). Intervencije morejo biti usmerjene v spremembe psiho-socialnih vidikov delovnega okolja kot tudi upoštevati različne vire stresa na delovnem mestu (Phelan idr., 1991).

Delodajalci morajo spodbujati duševno zdravje na delovnem mestu tako med zdravimi posamezniki kot posamezniki z visokim tveganjem za razvoj depresije ter tistimi, pri katerih so že prisotni simptomi depresije. Osebnostna čvrstost je konstrukt, ki lahko zmanjša stresorje na delu kot ključne dejavnike tveganja za razvoj depresije (Martin, Sanderson in Cocker, 2009).

V študiji avtorjev Servellen, Topf in Leake (1994), kjer so proučevali razmerje med osebnostno čvrstostjo, stresom na delu in zdravjem, so ugotovili, da je stres na delovnem mestu povezan z večjimi zdravstvenimi težavami in čustveno izčrpanostjo (osiromašeno čustveno stanje), kar lahko vodi do občutka tesnobe, depresije in somatskih težav. Osebnostna čvrstost pa preko učinkovitih strategij obvladovanja stresa vodi do manjšega stresa na delu, manjše čustvene izčrpanosti in manjšega števila zdravstvenih težav.

1.5 OSEBNOSTNA ČVRSTOST

Osebnostna čvrstost lahko spremeni proces stresa in njegovih posledic za posameznika. Opredelimo jo lahko kot zmožnost, da si posameznik opomore od težav, ne da bi pri tem doživel izkušnjo stiske. Je strategija učinkovitega spopadanja in prilagoditve pri razreševanju osebnih stisk. Osebnostna čvrstost je niz odnosov, ki motivirajo posameznika za aktivno pozitivno delovanje, ki osebno stisko pretvori v razvojno izkušnjo (Avery, 2014).

Pollock (1986) je osebnostno čvrstost opredelil kot osebnostno lastnost, ki je povezana s psihosocialno prilagoditvijo. Težki in stresni življenjski dogodki oslabijo pozitiven koncept jaza in lahko povzročijo depresijo. Vendar pa vsi posamezniki, ki se soočajo s stresnimi in težkimi življenjskimi dogodki, niso depresivni. Takšni posamezniki veljajo za osebnostno bolj čvrste. Raziskava Rhodewalta in Zonea (1989) je pokazala, da so pri visokih stopnjah stresa posamezniki z nizko stopnjo osebnostne čvrstosti bolj depresivni kot posamezniki z višjo stopnjo osebnostne čvrstosti (Felsten, 1996). Osebnostno čvrsti posamezniki so zmožni, da učinkovito uporabijo vse razpoložljive vire za obvladovanje stresnih dogodkov.

Zaznavanje dogodkov kot izziv in ne kot grožnja, pozitivni odnos do stresnih dogodkov, samospoštovanje in zadovoljstvo z življenjem so dejavniki, ki omogočajo vzdrževanje močnega občutka jaza in preprečujejo razvoj depresije (Pollock, 1986). Tudi raziskava avtorja Catalda (1994) je pokazala, da ima osebnostna čvrstost pomembno vlogo pri zmanjšanju pojavnosti depresije. Dimenzije konstrukta osebnostne čvrstosti (nadzor, izziv in zavzetost) ščitijo posameznika pred erozijo jaza in razvojem depresije (Cataldo, 1994).

Konstrukta osebnostna čvrstost izhaja iz bogatih in raznolikih izkušenj iz posameznikovega otroštva, ki je opredeljen s tremi osebnostnimi značilnostmi, ki so: zavzetost (ang. commitment), nadzor (ang. control) in izziv (ang. challenge) (Funk, 1992). Dimenzijo zavzetost lahko pojasnimo kot prepričanja posameznika, da ga bo vztrajanje pri lastnih ciljih vodilo do nečesa smiselnega. Nadzor je opredeljen kot prepričanje, da lahko posameznik vpliva na tekoče življenjske dogodke. Izziv pa je opredeljen kot prepričanje, da je mogoče negativne življenjske dogodke obrniti tako, da bo prišlo do pozitivnih rezultatov (Servellen, Topf in Leake, 1994).

Maddi (2016) je osebnostno čvrstost opredelil kot osebnostno lastnost posameznika, ki mu pomaga preživeti in se soočiti s stresnimi življenjskimi dogodki. Gre za vzorec odnosov in strategij, ki omogočajo, da posameznik spremeni svoj pogled na stresne dogodke. Posameznik, pri katerem je zavzetost močno prisotna, bo raje poskušal ne glede na to, kako stresne so okoliščine, ostati v stiku z drugimi ljudmi in nastalim problemom, kot pa se oddaljiti od problema. Prisotnost dimenzije nadzor se odraža v posameznikovem vedenju na način, da raje želi vplivati na stresne dogodke, kot da bi obupal ter postal pasiven in nemočen. Bolj kot je prisotna posameznikova zaznava stresnega dogodka kot izziva, bolj verjetno posameznik stresne dogodke obravnava kot smiselne in normalne. V stresnih dogodkih posameznik prepozna priložnost za osebnostno rast in jih poskuša spremeniti sebi v prid (Maddi, 2016).

Osebnostno čvrstost lahko opredelimo tudi kot splošen občutek, da je okolje, v katerem posameznik deluje, zadovoljivo in vodi osebo k radovednosti, navdušenju in zavzetosti.

Osebnostno čvrst posameznik vidi potencialne stresne dogodke kot pomembne in zanimive. Prepozna spremenljivost stresorjev in ohranja nadzor nad njimi. Spremembe sprejema kot običajne vidike življenja in ne kot grožnje ter v njih vidi možnost uresničitve svojih potencialov. Posamezniki, ki delujejo na takšen način, so osebnostno čvrsti in manj verjetno podležejo pritiskom stresorjev (Funk, 1992).

Na posameznikovo zdravje imajo stres, depresija in osebnostna čvrstost pomemben vpliv (Cataldo, 1994). Mehanizmi delovanja osebnostne čvrstosti, ki omogočajo učinkovito soočanje s stresorjem, so: pozitivna kognitivna ocena, uporaba strategije aktivnega reševanja problemov, pozitivno delovanje skozi vzdrževanje zdravega vedenja in iskanje socialne podpore (Avery, 2014).

1.5.1 Kognitivna ocena

Reakcije posameznika, ko se sooča s stresno situacijo, so posledica posameznikove kognitivne ocene. Mehanizem pozitivna kognitivna ocena omogoča, da posameznik dogodke ocenjuje in zaznava bolj pozitivno. Kognitivno ocenjevanje življenjskih dogodkov deluje po enakem principu, kot smo govorili v kontekstu stresa. Je skupni mehanizem delovanja stresa, kot tudi konstrukta osebnostna čvrstost.

Sinclair in sodelavci so predlagali dvojni pogled na konstrukt osebnostna čvrstost, in sicer z vidika pozitivne in negativne dimenzije osebnostne čvrstosti. Model dvojnega pogleda na osebnostno čvrstost odraža idejo, da kognitivne ocene vključujejo vzorce pozitivnih in negativnih spoznanj stresnih dogodkov (Sinclair in Oliver, 2003).

Pozitivna kognitivna ocena se odraža v zmanjšanem zaznavanju dogodkov kot stresnih (Maddi, 2016). Ljudje z visoko stopnjo osebnostne čvrstosti stresni dogodek ocenijo bolj pozitivno kot osebe z nizko stopnjo osebnostne čvrstosti. Osebnostno čvrst posameznik potencialno negativno izkušnjo vidi kot priložnost za učenje in se počuti manj ogroženega. Tako imajo osebnostno čvrsti posamezniki večji občutek zaupanja, da bodo njihova dejanja vodila k uspešnem izidu (Maddi, 2016).

Raziskava avtorja Nowacka (1989) podpira pozitivno povezavo med stresom, obvladovanjem le-tega in zdravstvenim statusom posameznika. Temeljila je na dejstvu, da posameznikova sposobnost ocenjevanja specifičnih spoznanj in vedenj modelira stresno-bolezensko razmerje. Posamezniki, ki so poročali o pojavnosti negativnih misli pri soočanju z delovnim in življenjskim stresom, so pogosteje poročali o višji stopnji splošne psihične stiske. Ugotovljeno je bilo, da so intenzivne negativne misli pomembno povezane z depresijo. Ugotovitev podpirajo tudi predhodne raziskave, ki kažejo na to, da so negativne misli povezane s simptomi psihološke stiske. Ugotovili so tudi, da so posamezniki, ki so spremenili svoje kognitivne procese (pozitivne misli), poročali o manjšem številu fizičnih bolezni (Nowack, 1989). Na zdravstveno stanje

posameznika vplivajo številna vedenja, ki so pod nadzorom posameznika in njegove kognitivne presoje.

1.5.2 Strategije aktivnega reševanja problemov

Prav tako kognitivna ocena pomembno vpliva na izbiro strategije reševanja problemov oz. soočanja s stresom. Posamezniki, ki so osebnostno bolj čvrsti, uporabljajo aktivne na problem usmerjene strategije reševanja. Njihove strategije so prilagodljive in posameznika vodijo k občutku manjše stiske oz. stresa. Osebnostno čvrst posameznik lahko učinke stresa omili s transformacijskim stilom soočanja s stresom in z zaviranjem maladaptivnega (t.i. neprilagodljivega) vedenja. S problemom se soočajo optimistično in aktivno, kar se odraža v zmanjšani napetosti in boljšem fizičnem ter psihičnem zdravju (Maddi, 2016).

Nasprotno ljudje z nizko osebnostno čvrstostjo uporabljajo regresivne strategije spoprijemanja ali pa se stresni situaciji poskušajo izogniti. Kobasa (1982) je potrdil, da je uporaba regresivnih strategij soočanja s stresom povezana s faktorjem zavzetost konstrukta osebnostne čvrstosti.

V študiji Chan (2003) je bilo na vzorcu 83 kitajskih učiteljev ugotovljeno, da je mogoče osebnostno čvrstost obravnavati kot zaščitni dejavnik pred neželenim zdravstvenim izidom, saj osebnostna čvrstost zmanjša uporabo pasivnih strategij soočanja s stresom.

Pierce in Molloy (1990) sta ugotovila, da je uporaba regresivnih strategij soočanja s stresom povezana z izgorelostjo med učitelji v srednjih šolah in lahko vodi v depresivnost. Ti učitelji so poročali o nizki stopnji osebnostne čvrstosti (Funk, 1992).

Strategija izogibanja v kontekstu obvladovanja stresnih dogodkov je bila v študiji znatno povezana s trenutnim fizičnim počutjem. Izogibanje stresnim dogodkom se je v raziskavi odražalo v večjem številu fizičnih bolezni (Nowack, 1989).

Raziskava Nowacka (1989) je bila usmerjena na 4 stile soočanja s stresom, in sicer: intruzivne pozitivne misli (pozitivne opombe in pozitiven samogovor); uničujoče negativne misli (samoobtoževanje, kritičnost, perfekcionistične tendence in katastrofalno oz. iracionalno razmišljanje); izogibanje (zmanjšanje pomena stresorja z zanikanjem le-tega) in problemsko usmerjen pristop (vedenjski poskusi spreminjanja stresorjev ali lastnega vedenja). Vsiljive negativne misli so pozitivno povezane s slabšim zdravstvenim stanjem v nasprotju s pozitivnimi mislimi in problemsko usmerjenim spopadanjem s stresom (Nowack, 1989).

Ljudje, ki se zavzemajo za svoje dejavnosti in ob tem verjamejo, da lahko nanje vplivajo ter spremembe sprejmejo kot izziv, so bolj motivirane, da nadaljujejo in

vztrajajo pri svoji dejavnosti. Prav tako so bolj motivirani, da se na stresne dogodke, ki jih doživljajo ob svojem delu, odzovejo konstruktivno. Motivirani posamezniki se soočajo s stresorjem na način, da povečajo interakcijo s samim stresnim dogodkom. Znotraj te močne interakcije poskušajo raziskovati, vplivati in se učiti. Dogodke bodo spreminjali na stopnji kognitivne presoje tako, da jih bodo postavili v širšo perspektivo (dogodki bodo manj grozni) in na ravni dejanj poskušali pretvoriti v prednost (doseči boljše razumevanje). Na ta način se zmanjša stres, ki ga predstavlja določen dogodek in tako prepreči reakcijo telesa na boj ali beg. Večja je tendenca, da se bo posameznik soočal s stresnim problemom, kadar stresne dogodke zaznava kot spremenljive (občutek posameznika, da lahko vpliva na stresni dogodek). Takšen pristop k soočanju s stresorjem omogoča tudi posameznikovo nižjo stopnjo osredotočanja na prisotna čustva. Tako v stresni situaciji posameznika ne preplavijo lastna čustva, ki lahko negativno vplivajo na razvoj dogodkov v prihodnosti. V nasprotju s tem osebe, ki so osebnostno manj čvrste, posežejo po regresivni strategiji spoprijemanja s stresom. Osebnostno manj čvrsti posamezniki zmanjšajo lastno interakcijo s stresnim dogodkom in se na ta način oddaljijo od stresorja. Pojavi se občutek odtujenosti, nemoči in ogroženosti. Regresivne strategije spopadanja so učinkovite, kadar gre za začasne rešitve. Na dolgi rok ne zagotavljajo razrešitve problema, ker ne vodijo v zaključek ali spremembo stresnega dogodka (Maddi, 1999).

1.5.3 Vzdrževanje zdravega vedenja

Osebe, ki so osebnostno bolj čvrste, vzdržujejo zdravo vedenje, ki se nanaša npr. na zdravo prehrano ali telovadbo tudi, kadar se posameznik sooča s stresom (Avery, 2014).

Vzdrževanje zdravega vedenja posamezniku omogoča sprostitev napetosti, ki jo lahko povzročijo stresorji. Osebnostno bolj čvrsti posamezniki so pod vplivom akutnega stresa poročali o manjšem številu obolenj, kot tisti, ki so osebnostno manj čvrsti (Kobasa, 1982).

Contrada (1989) je izvedel raziskavo, ki je proučevala odnos med osebnostno čvrstostjo in obremenitvijo pod stresom. Ugotovil je, da so moški z nižjo stopnjo osebnostne čvrstosti med stresno nalogo imeli večje zvišanje diastoličnega krvnega tlaka kot osebnostno bolj čvrsti moški.

Wiebe (1991) je ugotovil, da imajo osebnostno manj čvrsti moški tudi večje zvišanje srčnega utripa med stresno situacijo. Podobno sta Lawler in Schmied (1987) ugotovila, da so ženske z nizkim občutkom nadzora (t. i. nemočne ženske) bolj reagirale na potencialne stresorje kot ženske, ki so imele občutek moči in so bile osebnostno bolj čvrste.

Večje kot je število stresnih dogodkov, večja je telesna obremenjenost posameznika, ki se odraža v fizioloških (npr. povišan srčni utrip, visok krvni tlak ali povišan holesterol) in psiholoških (npr. razdražljivost, sumničavost, nespečnost ali strah) posledicah (Maddi, 1999).

Če je posameznik izpostavljen stresnim okoliščinam dlje časa, se lahko telesne obremenitve odražajo v boleznih in duševnih motnjah. Nadzor, zavzetost in izziv, ki so sestavni del koncepta osebnostne čvrstosti, imajo pomembno vlogo pri prakticiranju dobre zdravstvene prakse (Wiebe in McCallum, 1986).

Raziskava avtorja Maddi (1999) navaja, da posamezniki, ki so osebnostno bolj čvrsti, kažejo manj fiziološkega vzburjenja kot odziv na eksperimentalne stresorje. Zmanjšane psihološke in fizične posledice telesne obremenitve posameznika kažejo na učinkovito prizadevanje posameznika za spoprijemanje s problemom (Maddi, 1999).

Osebnostno čvrste osebe, ki se soočajo s potencialnim stresorjem pogosteje, kognitivno ocenjujejo stresor bolj pozitivno in imajo notranji lokus kontrole. Ta pozitivna kognitivna ocena stresorja in nadzor se odraža v nižjih ravneh fiziološkega vzburjenja, v primerjavi s posamezniki, ki so osebnostno manj čvrsti (Allred in Smith, 1989).

Tudi pri osebah, ki so osebnostno bolj čvrste, pride do porušene homeostaze in povečane fiziološke vzburjenosti. Vendar se osebnostno bolj čvrsti posamezniki s temi spremembami bolje soočajo in lažje opomorejo, ko stresor ni več prisoten. Osebnostno manj čvrsti posamezniki dlje časa in bolj intenzivno občutijo fiziološko vzburjenje, ki ga je povzročil stresor (Allred in Smith, 1989).

Če povzamemo, se zdi, da je osebnostna čvrstost, tako kot stres, izražena s kognitivnimi, družbenimi in fiziološkimi mehanizmi, ki lahko zaščitijo ali izboljšajo zdravje in delovanje posameznika (Allred in Smith, 1989). Osebnostna čvrstost ima pomemben posreden učinek pri stresno-bolezenskem odnosu (Wiebe in McCallum, 1986).

1.5.4 Socialna podpora

Osebnostno bolj čvrsti posamezniki se vključujejo v družbene interakcije in delujejo z drugimi. V medosebnih odnosih je mogoče prepoznati spodbude in vzajemno pomoč (Avery, 2014).

Mehanizem socialne podpore vključuje poglobljanje in krepitev posameznikovega odnosa s pomembnimi drugimi kljub spremljajočim konfliktom in stresorjem. Pomembno je, da posameznik razrešuje konflikte s pomembnimi drugimi ter od njih

dobiva podporo in spodbude za soočanje s stalnimi življenjskimi stresorji (Maddi, 2016).

Osebnostno čvrsti posamezniki imajo trdne medosebne odnose in s tem boljšo socialno podporo. Socialna podpora je eden izmed pomembnih dejavnikov, ki preprečuje razvoj depresije. V nasprotju s tem osebnostno manj čvrsti ljudje ne iščejo socialnih odnosov, kar povečuje njihovo težnjo k uporabi regresivnih strategij soočanja in razvoj depresivne simptomatike (Funk, 1992).

Konstrukt osebnostna čvrstost se je do sedaj uveljavil kot koncept, ki izboljšuje uspešnost, vedenje, moralo, vzdržnost in zdravje posameznika. Osebnostna čvrstost zmanjšuje težnjo po ocenitvi dogodka ali okoliščin kot stresnih ter spodbuja spopadanje s stresnimi okoliščinami na rešitev usmerjen način. Obstaja tudi pozitivna povezava med osebnostno čvrstostjo in vestnostjo pri uresničevanju pozitivnih zdravstvenih praks (Maddi, 1999).

Upoštevanje strategij osebnostne čvrstosti omogoča rast, modrost, povečano učinkovitost, zdravje in izpopolnjenost. Strategij osebnostne čvrstosti se lahko posameznik nauči s treningi (Maddi, 2016).

Ljudje, ki so osebnostno bolj čvrsti, svoje izkušnje z okoljem doživljajo skladno z občutkom zavzetosti, nadzora in izziva. Prizadevajo si, da so njihove dejavnosti zanimive in prijetne (zavzetost), so njihova osebna izbira in iniciativa (nadzor) ter pripomorejo k učenju (izziv) (Maddi, 1999).

Na osnovi takšnega zaznavanja osebnih izkušenj osebnostna čvrstost spodbuja notranjo motivacijo in eksistencialni pogum pri posamezniku. Osebnostno čvrsti posamezniki se počutijo svobodne in ne omejene; jasne (ang. clear) in ne zmedene ter sigurne (ang. sure) in ne negotove (Avery, 2014).

Poznavanje posameznikove osebnostne čvrstosti lahko služi kot prepoznavanje posameznikove zmožnosti soočanja s stresnimi dogodki na delovnem mestu. Osebnostna čvrstost je lahko preventivni dejavnik pri zaposlovanju in določanju poklicnih vlog zaposlenih. Spodbujanje različnih strategij na delovnem mestu, ki omogočajo večjo osebnostno čvrstost, lahko služi kot varovalni dejavnik za manjšo pojavnost depresije na delu (Avery, 2014).

2 OPREDELITEV PROBLEMA

2.1 NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA

Namen magistrskega dela je prepoznati osebnostno čvrstost na delovnem mestu srednješolskih učiteljev v odnosu s problematiko depresivnega razpoloženja. Cilj je pridobiti tudi vpogled, koliko udeležencev se na delovnem mestu srednješolskega učitelja sooča z depresivnim razpoloženjem.

2.2 HIPOTEZA MAGISTRSKEGA DELA

Na podlagi pregleda do sedaj omenjene literature smo oblikovali hipotezo magistrskega dela, in sicer: »Osebe, ki so osebnostno bolj čvrste, so manj depresivne na delovnem mestu učitelja.« Različne raziskave (Woo idr., 2011; Krivec idr., 2009; Turk in Albrecht, 2010) so ugotovile, da je depresija ena izmed pogostejših in resnejših bolezni, s katero se srečujejo posamezniki na delovnem mestu. Raziskava Rhodewalta in Zonea (1989) je pokazala, da so pri visokih stopnjah stresa posamezniki z nizko stopnjo osebnostne čvrstosti bolj depresivni kot posamezniki z višjo stopnjo osebnostne čvrstosti (Felsten, 1996). Poklic učitelja velja za enega izmed bolj stresnih, zato smo se odločili, da naredimo pregled izraženosti depresivnega razpoloženja v povezavi z osebnostno čvrstostjo za poklic srednješolskega učitelja. Stres učitelja in izgorelost sta se v zadnjih letih vse bolj uveljavljala kot razširjena težava in globalna skrb. V različnih študijah se je pokazalo, da učitelji poučevanje ocenjujejo kot zelo stresno (So-kum Tang, Au, Schwarzer in Schmitz, 2001). Učitelji kažejo izrazite individualne razlike v svojih odzivih na različne stresorje v učiteljskem poklicu (Milstein in Farkas, 1988). Nekateri učitelji razvijajo več psiholoških simptomov kot drugi, od blage frustracije, tesnobe in razdražljivosti do čustvene izčrpanosti, pa tudi hujših psihosomatskih in depresivnih simptomov (Chan, 2003). Dunham je leta 1976 v študiji, ki je vključevala 658 učiteljev, ugotovil, da večina učiteljev pri opravljanju svojega dela doživlja stres (Kyriacou in Sutcliffe, 1977). V študiji avtorjev Travers in Cooper (1993) so poročali, da učitelji doživljajo stres zaradi preobremenjenosti z delom, vedenja učencev, pomanjkanja možnosti napredovanja, nezadovoljivih delovnih pogojev ter slabih medosebnih odnosov s sodelavci.

3 METODA

3.1 VZOREC

V raziskavi je sodelovalo 411 udeležencev, vendar smo 171 udeležencev izločili zaradi nepopolne izpolnitve vprašalnikov. Število udeležencev, ki so ustrezno izpolnili vprašalnik in katerih odgovore smo analizirali, znaša 240. Udeleženci so zaposleni na področju srednješolskega izobraževanja. Vključili smo učitelje gimnazij ter poklicnih in strokovnih srednjih šol. Povprašali smo jih tudi o naslednjih podatkih: spol, starost, število delovnih ur na teden, občutek stresa na delu, zadovoljstvo z dohodki, zadovoljstvo z delom in število let delovne dobe. Uporabili smo namensko vzorčenje. Na spletni strani ministrstva za izobraževanje, znanost in šport smo pridobili seznam vseh srednjih šol v Sloveniji. Seznam je vseboval elektronske kontaktne vseh šol, preko katerih smo stopili v stik. Vse srednje šole v Sloveniji smo seznanili z vsebino in namenom našega magistrskega dela. Odločitev, ali želijo biti del raziskave, smo prepustili šoli, ki je nato zaposlenim posredovala spletni dostop do vprašalnika. Sodeloval je lahko vsak posameznik, ki je kot učitelj zaposlen v slovenski srednji šoli. Vsi sodelujoči so bili seznanjeni z namenom magistrskega dela, zaupnostjo podatkov in z anonimnostjo.

Tabela 3.01
Značilnosti udeležencev raziskave

Spremenljivka	N	%		
<i>Spol</i>				
Moški	63	26,3		
Ženske	177	73,8		
Skupaj	240	100		
<i>Občutek stresa na delu</i>				
Da	205	85,4		
Ne	35	14,6		
<i>Zadovoljstvo s plačo</i>				
Da	79	32,9		
Ne	161	67,1		
<i>Zadovoljstvo z delom</i>				
Da	214	89,2		
Ne	26	10,8		
<i>Regija delovnega mesta</i>				
Obalno-kraška	2	8,0		
Primorsko-notranjska	26	10,8		
Goriška	14	5,8		
Gorenjska	26	10,8		
Osrednjeslovenska	63	26,3		
Jugovzhodna Slovenija	2	0,8		
Zasavska	1	0,4		
Posavska	12	5,0		
Savinjska	35	14,6		
Podravska	50	20,8		
Pomurska	9	3,8		
	Min	Max	M	SD
<i>Starost</i>	26	64	46,67	8,88
<i>Število delovnih ur na teden</i>	6	50	28,77	9,65
<i>Število let delovne dobe</i>	1	40	21,75	9,99

Opombe: **N** = numerus; **%** = odstotek; **Min** = minimum; **Max** = maksimum; **M** = aritmetična sredina; **SD** = standardni odklon

Tabela 3.01 prikazuje značilnosti udeležencev v raziskavi. V raziskavi je sodeloval večji delež žensk, natančneje 73,8 odstotkov (N = 177). Aritmetična sredina starosti udeležencev je znašala 46,67 (SD = 8,88). Stres na delovnem mestu srednješolskega učitelja občuti 85,4 odstotka udeležencev raziskave. S plačo je zadovoljnih 32,9 odstotkov udeležencev, medtem ko 67,1 odstotka udeležencev ni zadovoljnih s plačo, ki jo prejema za svoje delo. Kljub temu je 89,2 odstotka udeležencev navedlo, da so zadovoljni s svojim delom. Regije, v kateri se nahaja delovno mesto udeležencev, si sledijo od največjega do najmanjšega deleža v naslednjem vrstnem redu: Osrednjeslovenska (26,3 %), Podravska (20,8 %), Savinjska (14,6 %), Primorsko-notranjska in Gorenjska regija imata enak delež (10,8 %), sledijo Obalno-kraška (8 %), Goriška (5,8 %), Posavska (5 %), Pomurska (3,8 %), Jugovzhodna Slovenija (0,8 %),

ter Zasavska regija (0,4 %). Aritmetična sredina spremenljivke število delovnih ur na teden znaša 28,77 ur ($SD = 9,65$). Minimalno število delovnih ur na teden je 6, medtem ko je maksimalno število delovnih ur na teden 50. Do te velike razlike je lahko prišlo zaradi razlik v pogodbi o zaposlitvi. V raziskavi od udeležencev nismo pridobili podatka o pogodbi o zaposlitvi za nedoločen oz. za določen čas. Prav tako je pomanjkljivost raziskave, da nismo natančno in jasno opredelili, kaj pomeni število delavnih ur na teden, saj so si lahko udeleženci različno interpretirali delovne ure (npr. ali se to nanaša na ure dela v razredu ali na ure, ki jih učitelji porabijo za opravljanje svojega dela tudi izven razreda). Aritmetična sredina spremenljivke število let delovne dobe znaša 21,75 ($SD = 9,99$). Standardni odklon te spremenljivke je dokaj visok, saj je minimalno število let delovne dobe znašalo 1, medtem ko je bilo maksimalno število let delovne dobe 40. To nakazuje, da so v raziskavi sodelovali srednješolski učitelji z različnimi delovnimi izkušnjami in številom let delovne dobe.

3.2 PRIPOMOČKI

Uporabili smo Beckov vprašalnik depresivnosti (BDI-II) za samoporočanje z 21 postavkami. Posameznik na posamezno postavko odgovarja po štiristopenjski lestvici od 0 (simptom je odsoten) do 3 (prisotni hudi simptomi). Vprašalnik zajema različne simptome depresije, kot so: žalost, brezupnost, krivda, samoobtoževanje, utrujenost, razdražljivost, samomorilne misli, neodločnost in izguba apetita. Posameznik lahko skupno doseže od 0 do 63 točk. Rezultati BDI-II so razvrščeni na naslednji način: rezultat od 0 do 13 točk nakazuje, da se pri posamezniku depresija ne kaže; od 14 do 19 točk blaga depresija; od 20 do 28 točk zmerna depresija in od 29 do 63 točk huda depresija. Omenjene kategorije temeljijo na podlagi intenzivnosti, trajanja in števila izraženosti posameznih simptomov. Višje ocene kažejo večjo resnost simptomov. Pri neklinični populaciji rezultati nad 20 točk kažejo na prisotnost depresije. Beckov vprašalnik depresivnosti je pokazatelj prisotnosti in stopnje depresivnih simptomov, ki ustrezajo kriterijem za diagnosticiranje depresivnih motenj navedenih v DSM IV (Jackson-Koku, 2016). Koeficient notranje skladnosti vprašalnika BDI-II znaša 0.91. Zanesljivost izvirnega vprašalnika DBI-II v angleškem jeziku znaša 0.89 (Farinde, 2013).

Uporabili smo tudi Kratko lestvico osebne čvrstosti (ang. Dispositional Resilience Scale) oz. DRS II, katero sta leta 2003 oblikovala avtorja Sinclair in Oliver. DRS II vsebuje 18 predpostavk, ki se nanašajo na posameznikovo odpornost in ranljivost (Lo Bue idr., 2016). Osebnostno čvrstost smo v raziskavi predstavili kot 6-faktorski model, saj je na ta način predstavljena tudi v Kratki lestvici osebne čvrstosti, ki smo jo uporabili v raziskavi. Vsaka dimenzija osebne čvrstosti predstavlja ločeno spremenljivko. Spremenljivke osebne čvrstosti so: nadzor, nemoč, zavzetost, odtujenost, izziv in rigidnost. Pozitivne dimenzije, ki kažejo na višjo stopnjo odpornosti

na stres in so povezane z višjo ravniyo osebnostne čvrstosti, so: nadzor, zavzetost in izziv. Negativne dimenzije, ki kažejo večjo ranljivost v odnosu do stresa in so povezane z nižjo ravniyo osebnostne čvrstosti, pa so: nemoč, odtujenost in rigidnost. Posameznik odgovarja na trditve na 5-stopenjski lestvici (1 pomeni popolnoma ne drži, 5 pomeni popolnoma drži) (Sinclair in Oliver, 2003).

3.3 POSTOPEK

Na spletni strani Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije smo pridobili seznam vseh srednjih šol. Seznam je vseboval tudi elektronske kontaktne vseh srednjih, šol preko katerih smo stopili v stik z odgovornimi osebami, ki so zaposlenim z delovnim profilom učitelja posredovali dostop do spletne oblike vprašalnika. Spletni vprašalnik je bil oblikovan in posredovan v programu ENka, ki ponuja brezplačno spletno oblikovanje vprašalnika in analizo. Sodelovali so lahko vsi posamezniki, ki opravljajo poklic učitelja (to je bil edini kriterij za pristop k sodelovanju). Zbiranje podatkov je trajalo približno 3 mesece. Po pridobitvi rešenih spletnih vprašalnikov smo rezultate analizirali s pomočjo programa SPSS (ang. Statistical Package for the Social Sciences). Sledil je prikaz rezultatov ter njihova interpretacija.

4 REZULTATI

V programu SPSS smo pred pričetkom nadaljnje analize podatkov preverili normalnost porazdelitve podatkov. Za analizo smo uporabili Kolmogorov-Smirnov koeficient.

Tabela 4.01

Prikaz normalnosti porazdelitve podatkov: Kolmogorov-Smirnov koeficient

Spremenljivka	Kolmogorov-Smirnov koeficient (p)
Spol	0,00
Starost	0,02
Število delovnih ur na teden	0,00
Število let delovne dobe	0,00
Občutek stresa na delu	0,00
Zadovoljstvo s plačo	0,00
Zadovoljstvo z delom	0,00
Regija delovnega mesta	0,00
<i>Osebnostna čvrstost</i>	
Nadzor	0,00
Nemoč	0,00
Zavzetost	0,00
Odtujenost	0,00
Izziv	0,00
Rigidnost	0,00
<i>Depresivnost</i>	0,00

Opombe: $p \geq 0,05$

Za vse spremenljivke, ki so navedene v tabeli 4.01, je Kolmogorov-Smirnov koeficient znašal manj kot 0,05. Iz tabele je posledično razvidno, da spremenljivke niso porazdeljene normalno, zato smo za nadaljnjo analizo povezanosti spremenljivk oziroma korelacije uporabili Spearmanov korelacijski koeficient. Le-ta upošteva range in ne dejanske vrednosti spremenljivk.

Tabela 4.02

Opisna statistika Kratke lestvice osebne čvrstosti

	M	SD	Min	Max	A	Stand. α
Nadzor	11,63	1,53	8	15	0,623	0,631
Nemoč	5,86	1,89	3	11	0,629	0,630
Zavzetost	10,55	6,64	6	15	-0,224	-0,110
Odtujenost	5,9	2,41	3	13	0,755	0,755
Izziv	11,09	1,76	5	15	0,444	0,454
Rigidnost	9,44	6,99	4	15	0,650	0,643

Opombe: **M** = aritmetična sredina; **SD** = standardni odklon; **Min** = najmanjši dosežek v vzorcu; **Max** = največji dosežek v vzorcu; **α** = Cronbachov koeficient alf; **Stand. α** = Cronbachov koeficient alfa za standardizirane postavke

Kot je razvidno iz tabele 4.02, smo v raziskavi uporabili 6-faktorski model osebne čvrstosti. Iz tabele 4.02 je razvidno, da je višja aritmetična sredina pri naslednjih

faktorjih osebnostne čvrstosti: nadzor ($M = 11,63$), izziv ($M = 11,09$) in zavzetost ($M = 10,55$). Nižji vrednosti aritmetične sredine pa se nahajata pri spremenljivkah nemoč ($M = 5,86$) in odtujenost ($M = 5,9$). Iz tabele lahko razberemo tudi to, da je bil standardni odklon pri spremenljivkah zavzetost ($SD = 6,64$) in rigidnost ($SD = 6,99$) nekoliko večji v primerjavi s preostalimi spremenljivkami. Le-to lahko nakazuje, da so se udeleženci raziskave nekoliko bolj razlikovali pri podajanju odgovorov za ta dva faktorja. Faktor osebnostne čvrstosti zavzetost ima najnižjo notranjo skladnost (t. i. zanesljivost) ($\alpha = 0,224$), kar lahko nakazuje, da postavke, ki merijo zavzetost v uporabljenem instrumentu, morda niso najbolj ustrezne.

Tabela 4.03

Notranja skladnost uporabljenih vprašalnikov

	Št. postavk	α	Stand. α
Beckov vprašalnik depresivnosti	21	0,874	0,878
Kratka lestvica osebne čvrstosti	18	0,383	0,351

Opombe: α = Cronbachov koeficient alf; **Stand. α** = Cronbachov koeficient alfa za standardizirane postavke

Izračunali smo tudi mere notranje skladnosti (t. i. zanesljivost) uporabljenih instrumentov, ki so zbrane v tabeli 4.03. Beckov vprašalnik depresivnosti ima višjo notranjo skladnost ($\alpha = 0,874$) kot Kratka lestvica osebne čvrstosti, ki ima nizko notranjo skladnost ($\alpha = 0,383$).

Tabela 4.04

Korelacije Kratke lestvice osebne čvrstosti

	Na	Ne	Z	O	I	R
Nadzor	1					
Nemoč	-0,452**	1				
Zavzetost	0,284**	-0,071	1			
Odtujenost	-0,386**	0,491**	-0,062	1		
Izziv	0,470**	-0,305**	0,337**	-0,252**	1	
Rigidnost	-0,048	0,107	-0,019	0,114	-0,112	1

Opombe: **Na** = nadzor; **Ne** = nemoč; **Z** = zavzetost; **O** = odtujenost; **I** = izziv; **R** = rigidnost; ** $p \leq 0,01$

Povezanost posameznih faktorjev osebnostne čvrstosti smo ovrednotili tudi s korelacijo. Iz tabele lahko razberemo, da je faktor nadzor najpogosteje statistično značilno povezan s slednjimi faktorji, in sicer negativno s faktorjema nemoč ($p = -0,452$ **) in odtujenost ($p = -0,386$ **) ter pozitivno s faktorjema zavzetost ($p = 0,284$ **) in izziv ($p = 0,470$ **). Faktor nemoč je pozitivno povezan s faktorjem odtujenost ($p = 0,491$ **) in negativno s faktorjem izziv ($p = -0,305$ **). Faktor zavzetost je pozitivno povezan s

faktorjem izziv ($p = 0,337^{**}$). Faktor odtujenost je negativno povezan s faktorjem izziv ($p = -0,252^{**}$). Povezave med omenjenimi faktorji so šibke do zmerne.

Tabela 4.05

Opisna statistika vprašalnika depresivnosti

	N	M	SD	Min	Max
<i>Depresivnost (skupaj)</i>	240	6,413	6,128	0	27
Ni prisotna (0-13)	212	4,693	3,885	0	13
Blaga (14-19)	15	16,200	1,612	14	19
Zmerna (20-28)	13	23,154	1,993	20	27
Huda (29-63)	0	0	0	0	0

Opomba: **N** = numerus; **M** = aritmetična sredina; **SD** = standardni odklon; **Min** = minimum; **Max** = maksimum

Tabela 4.05 prikazuje opisno statistiko za Beckov vprašalnik depresivnosti, in sicer za celotni vprašalnik kot tudi za posamezne stopnje izraženosti depresije. Udeležence lahko glede na točke, ki jih je pridobil z reševanjem vprašalnika, razdelimo v 4 kategorije izraženosti depresije (depresija ni prisotna; blaga depresija; zmerna depresija in huda depresija). Iz tabele 4.05 lahko razberemo, da pri 212 udeležencih ni bilo izraženo depresivno razpoloženje. 15 udeležencev se je uvrstilo v kategorijo blaga depresija, kar lahko nakazuje, da so nekateri izmed simptomov depresije pri udeležencih prisotni in lahko imajo manjše težave pri opravljanju običajnih delovnih ali družbenih dejavnosti. Posamezniki z blago obliko depresije so običajno vznemirjeni in v stiski, vendar lahko opravljajo vsakodnevne aktivnosti. 13 udeležencev se je uvrstilo v kategorijo zmerna depresija, pri katerih se lahko pojavljajo težave v socialnih, delavnih in domačih dejavnostih. Posameznik z zmerno obliko depresije bo verjetno težko nadaljeval z običajnimi dejavnostmi. V kategorijo huda depresija se ni uvrstil nihče izmed udeležencev, zato lahko sklepamo, da nihče izmed udeležencev ni omejen oz. nezmožen opravljati vsakodnevnih dejavnosti. Prav tako je mogoče sklepati, da se posamezniki, ki trpijo zaradi depresije, ne udeležijo prostovoljnega reševanja takšnih vprašalnikov.

Tabela 4.06

Povezanost lestvic depresivnosti in faktorjev osebnostne čvrstosti

	Na	Ne	Z	O	I	R
Depresivnost	-0,283**	0,300**	-0,204**	0,271**	-0,247**	0,040

Opomba: **Na** = nadzor; **Ne** = nemoč; **Z** = zavzetost; **O** = odtujenost; **I** = izziv; **R** = rigidnost; ** $p \leq 0,01$

Tabela 4.06 prikazuje povezanost med vprašalnikoma, Beckovim vprašalnikom depresivnosti in Kratko lestvico osebne čvrstosti. Iz tabele je razvidno, da je spremenljivka depresivnost glede na vse pridobljene podatke statistično značilno negativno povezana s faktorjem lestvice osebne čvrstosti nadzor ($p = -0,283^{**}$).

Faktor nadzor umeščamo v okviru konstrukta osebnostne čvrstosti med pozitivne dimenzije, ki nakazujejo večjo stopnjo odpornosti na stres in s tem povezane depresije. Posamezniki, ki izražajo depresivno razpoloženje, imajo v skladu s teoretičnimi izhodišči manjši občutek samoučinkovitosti in manjši občutek nadzora, da lahko vplivajo na življenjske dogodke.

Statistično značilna je tudi negativna povezava med depresijo in faktorjema osebnostne čvrstosti zavzetost ($p = -0,204^{**}$) in izziv ($p = -0,247^{**}$), ki ju prav tako uvrščamo v pozitivno dimenzijo osebnostne čvrstosti. To nakazuje, da posamezniki, ki ne izražajo depresivnega razpoloženja, stresne dogodke vidijo kot izzive in se zanimajo za življenjske dejavnosti ter poskušajo na njih vplivati. Nemoč in odtujenost sta faktorja, ki ju uvrščamo v negativno dimenzijo osebnostne čvrstosti. Iz tabele je razvidno, da se oba omenjena faktorja statistično pozitivno povezuje z depresijo ($p = 0,300^{**}$ in $p = 0,271^{**}$). Posamezniki, pri katerih je izraženo depresivno razpoloženje, imajo v skladu s teorijo občutek nesmiselnosti in osamitve (faktor odtujenost) ter občutek nemoči in vdanosti v usodo (faktor nemoč). Faktor rigidnost ni statistično značilno povezan z depresijo.

Tabela 4.07

Binarna logistična regresija modela izraženosti depresivnega razpoloženja

Neodvisne spremenljivke	b	SE(b)	p	β	95 % interv. zaup. β	
					Sp. meja	Zg. meja
Nadzor	0,009	0,167	0,957	1,009	0,727	1,400
Nemoč	0,359	0,122	0,003	1,432	1,128	1,818
Zavzetost	-0,173	0,186	0,352	0,841	0,585	1,211
Odtujenost	0,121	0,095	0,202	1,129	0,937	1,360
Izziv	0,092	0,139	0,508	1,097	0,835	1,441
Rigidnost	0,0062	0,095	0,511	1,064	0,884	1,281

Opomba: **b** = nestandardizirani regresijski koeficient; **SE(b)** = standardna napaka ocene b; **p** = statistična značilnost ($p \leq 0,05$); β = standardizirani regresijski koeficient

Iz tabele 4.07 lahko razberemo, da model binarne logistične regresije vsebuje slednje neodvisne spremenljivke: nadzor, nemoč, zavzetost, odtujenost, izziv in rigidnost. Model pojasnjuje verjetnost, da je pri udeležencih izraženo depresivno razpoloženje. Razberemo lahko, da je le spremenljivka nemoč edini faktor osebnostne čvrstosti, ki je statistično značilno povezan z izraženostjo depresivnega razpoloženja ($p \leq 0,05$). Za preostale neodvisne spremenljivke lahko opazimo, da se statistično značilno ne povezujejo z izraženostjo depresivnega razpoloženja, saj statistične značilnosti znašajo več kot 0,05. Naravni eksponent ocene b ponazarja razmerje obetov uspeha odvisne spremenljivke, v primeru spremembe neodvisne spremenljivke za eno enoto, ob nespremenjenih vseh ostalih neodvisnih spremenljivk. Razmerje obetov neodvisne spremenljivke nemoč znaša 1,432. To pomeni, da je obet izraženosti depresivnega

razpoloženja za posameznike, ki imajo občutek nemoči in vdanosti v usodo, za 14,32 odstotka večji kot za posameznike, ki nimajo občutka nemoči.

Tabela 4.08

Ocena ustreznosti modela izraženosti depresivnega razpoloženja

	R^2	X^2	p
Model za napoved prisotnosti simptomov depresije	0,150	5,584	0,694

Opombe: R^2 = koeficient determinacije; X^2 = test Hi-kvadrat; p = pomembnost Hi-kvadrata ($p \leq 0,05$)

Iz tabele 4.08 lahko razberemo, da na podlagi izračunanega koeficienta determinacije ($R^2 = 0,150$) z modelom binarne logistične regresije pojasnimo 15 odstotkov variabilnosti odvisne spremenljivke (izraženost depresivnega razpoloženja). Ocenjeni delež pojasnjene variance je nizek. Hosmer-Lemeshow test je pokazal, da pomembnost Hi-kvadrata znaša več kot 0,05 ($p = 0,694$), kar pomeni, da se model dobro prilega podatkom.

Depresivnost na delovnem mestu in osebnostna čvrstost sta zahtevna in široko opredeljena konstrukta, ki ju je potrebno obravnavati celostno. Glede na pridobljene rezultate lahko potrdimo, da sta konstrukta med seboj povezana. Vendar ne moremo z gotovostjo trditi, da osebnostno bolj čvrsti posamezniki v manjši meri izražajo depresivno razpoloženje na delovnem mestu učitelja.

5 RAZPRAVA

Osebnostna čvrstost in depresivnost srednješolskih učiteljev sta široko opredeljena konstrukta, ki se nanašata na različna področja posameznikovega delovanja. Eno izmed pomembnih področij, pri katerem se srečamo z omenjenima konstruktoma, je tudi delo in pomen, ki ga ima delo za posameznika. Posameznik lahko pomen dela izoblikuje na podlagi subjektivnih interpretacij delovnih izkušenj in delovnih interakcij ali na načine, ki jih odražajo družbeni in kulturni nazori ter vrednostni sistemi.

Delovne naloge in medosebni odnosi na delovnem mestu lahko posamezniku predstavljajo različne duševne obremenitve. Duševne obremenitve pa prizadenejo posameznikovo običajno duševno ravnovesje in ogrožajo posameznikovo psihično zdravje (Grum in Musek, 2009). Duševno zdravi posamezniki čutijo, da so se zmožni spoprijemati z življenjskimi izzivi, obvladovati svoje življenje in prevzeti odgovornost zanj (Harnois in Gabriel, 2000).

Stres je nenehno spreminjajoč se proces, ki poteka med posameznikom in okoljem, ter je ena izmed glavnih duševnih obremenitev, s katerimi se posameznik srečuje pri svojem delu. Zaradi prekomernih telesnih in duševnih zahtev, ki obremenjujejo posameznikovo telo in duha, lahko vodi do škodljivih fizičnih in čustvenih izidov (Karen Danna Ricky W. Griffin, 1999).

Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije in Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu sta na podlagi raziskav poklic učitelja opredelili kot zelo stresen (Drobnič, 2018). V naši raziskavi je sodelovalo 240 srednješolskih učiteljev, od tega je 205 udeležencev občutilo stres na delovnem mestu, kar predstavlja 85,4 odstotka vseh udeležencev.

Neprijetna delovna izkušnja učitelja je povezana z negativnimi čustvi, kot so jeza, tesnoba, napetost, frustracije ali depresija. Gre za negativno čustveno izkušnjo, ki jo sproži učiteljeva zaznava, da delovna situacija ogroža njihovo samozavest (ang. self-esteem) ali dobro počutje (Kyriacou, 2001).

Neravnovesje med zahtevami, s katerimi se posamezniki soočajo pri delu, in razpoložljivimi viri za obvladovanje teh zahtev povzroča stres, ki lahko vodi do depresivnega razpoloženja. V Kanadski zdravstveni raziskavi (ang. Canadian Community Health Survey CCHS) leta 2002 so podprli povezavo med stopnjo stresa na delovnem mestu in depresijo. Delavci, ki so poročali o visoki stopnji delovnega stresa, so bolj verjetno poročali o depresiji kot delavci, ki so doživljali nižjo stopnjo delovne napetosti (Gilmour in Patten, 2003).

Glede na podatke, ki smo jih pridobili, lahko srednješolske učitelje, vključene v raziskavo, umestimo v kategorije stopnje izraženosti depresivnega razpoloženja. Pri 212 udeležencih ni bilo izraženo depresivno razpoloženje. 15 udeležencev se je uvrstilo v kategorijo blage depresije, kar lahko nakazuje, da so nekateri izmed simptomov depresije pri udeležencih prisotni in lahko imajo manjše težave pri opravljanju običajnih delovnih ali družbenih dejavnosti. 13 udeležencev pa se je uvrstilo v kategorijo zmerna depresija, pri kateri se lahko pojavljajo težave v socialnih, delovnih in domačih dejavnostih. V kategorijo huda depresija se ni uvrstil nihče izmed udeležencev. Osebe, ki trpijo za hudo obliko depresije, niso sposobne običajnih družbenih dejavnosti, delovne ter domače dejavnosti so precej omejene, pojavijo pa se lahko tudi psihomotorične omejitve (ICD-10 Version: 2010, 2019).

Vendar se soočanje s stresom med posamezniki razlikuje in je odvisno od značilnosti posameznika, mehanizmov spopadanja in okoliščin, v katerih se posameznik znajde. Nekateri posamezniki se bolje spopadajo s stresnimi dogodki in imajo višjo stopnjo tolerance na stresne izzive (McVicar, 2003). Predlaganih je bilo več družbenih in osebnih konstruktov, ki ohranjajo dobro počutje zaposlenih ob soočanju s stresnimi dogodki, eno izmed teh je osebnostna čvrstost.

Raziskava Rhodewalta in Zoneja (1989) je pokazala, da so pri visokih stopnjah stresa posamezniki z nizko stopnjo osebnostne čvrstosti bolj depresivni kot posamezniki z višjo stopnjo osebnostne čvrstosti (Felsten, 1996). Osebnostno čvrsti posamezniki so zmožni, da učinkovito uporabijo vse razpoložljive vire za obvladovanje stresnih dogodkov.

V raziskavi smo za proučevanje konstrukta osebnostne čvrstosti uporabili psihološki instrument Kratka lestvica osebne čvrstosti. Osebnostno čvrstost smo predstavili kot 6-faktorski model (nadzor, nemoč, zavzetost, odtujenost, izziv in rigidnost). Vsak faktor osebnostne čvrstosti predstavlja ločeno spremenljivko.

Ker nas je zanimala povezanost konstruktov osebnostna čvrstost in depresivnost na vzorcu srednješolskih učiteljev, smo v statističnem programu SPSS izračunali povezanost med depresijo in 6 faktorji konstrukta osebnostne čvrstosti.

Spremenljivka depresivnost je bila glede na vse pridobljene podatke statistično značilno negativno povezana s faktorjem nadzor. Nadzor je opredeljen kot prepričanje, da ima posameznik nadzor nad svojim življenjem in lahko vpliva na tekoče življenjske dogodke (Servellen, Topf in Leake, 1994). Prisotnost dimenzije nadzor se odraža v posameznikovem vedenju na način, da raje želi vplivati na stresne dogodke, kot da bi obupal ter postal pasiven in nemočen (Maddi, 2016). Umeščamo ga v pozitivno dimenzijo konstrukta osebne čvrstosti, ki nakazuje večjo stopnjo odpornosti na stres in s

tem povezane depresije. Posamezniki, ki izražajo depresivno razpoloženje, imajo v skladu s teoretičnimi izhodišči manjši občutek samoučinkovitosti in nadzora, da lahko vplivajo na življenjske dogodke.

Statistično značilna je bila tudi negativna povezava med depresijo in faktorjema osebnostne čvrstosti zavzetost in izziv, ki ju prav tako uvrščamo v pozitivno dimenzijo osebnostne čvrstosti. To nakazuje, da posamezniki, ki ne izražajo depresivnega razpoloženja, stresne dogodke vidijo kot izzive, se zanimajo za življenjske dejavnosti ter poskušajo na njih vplivati. Faktor izziv pa je opredeljen kot prepričanje, da je mogoče negativne življenjske dogodke obrniti tako, da bo prišlo do pozitivnih rezultatov (Servellen idr., 1994).

Faktor zavzetost lahko pojasnimo kot prepričanja posameznika, da ga bo vztrajanje pri lastnih ciljih vodilo do nečesa smiselnega. Posamezniki, ki so osebnostno bolj čvrsti, uporabljajo aktivne na problem usmerjene strategije reševanja problema (Maddi, 2016). S problemom se soočajo optimistično in aktivno, kar se odraža v zmanjšani napetosti in boljšem fizičnem ter psihičnem zdravju. Kobasa (1982) je potrdil, da je uporaba regresivnih strategij soočanja s stresom povezana s faktorjem zavzetost, ki je povezan tudi z nižjo stopnjo medosebnih konfliktov (Sinclair in Oliver, 2003).

Faktorji konstrukta osebnostne čvrstosti (nadzor, izziv in zavzetost) ščitijo posameznika pred erozijo jaza in razvojem depresije (Cataldo, 1994).

Faktorja nemoč in odtujenost sta bila v naši raziskavi statistično pozitivno povezana z depresijo. Z vidika dvodimenzionalnega modela osebnostne čvrstosti ju uvrščamo v negativno dimenzijo osebnostne čvrstosti.

Posamezniki, pri katerih je izraženo depresivno razpoloženje, imajo v skladu s teorijo občutek nesmiselnosti in osamitve, ter občutek nemoči in vdanosti v usodo. Ljudje z nizko osebnostno čvrstostjo uporabljajo regresivne strategije spoprijemanja ali pa se stresni situaciji poskušajo izogniti. Pierce in Molloy (1990) sta ugotovila, da je uporaba regresivnih strategij soočanja s stresom povezana z izgorelostjo med učitelji v srednjih šolah in lahko vodi v depresivnost. Višje stopnje izraženosti faktorja odtujenost so povezane z resnejšimi psihološkimi stiskami in depresivnim razpoloženjem. Faktor nemoč pa je povezan z nivojem preobremenjenosti na delu (Sinclair in Oliver, 2003).

Faktor rigidnost, ki ga v okviru osebnostne čvrstosti pojasnimo kot pomanjkanje prožnosti in odpornosti na spremembe, v naši raziskavi ni bil statistično značilno povezan s spremenljivko depresija. Hkrati faktor rigidnost ni bil statistično značilno povezan tudi z nobenim drugim faktorjem osebnostne čvrstosti, kar lahko nakazuje, da faktor rigidnost zajema drugačno pojmovno domeno. Višja stopnja rigidnosti je

povezana s preobremenjenostjo na delu, manjšim nadzorom dela in višjimi ravnmi medosebnih konfliktov (Sinclair in Oliver, 2003).

Na podlagi pridobljenih podatkov smo naredili tudi binarno logistično regresijo modela izraženosti depresivnega razpoloženja. V model smo vključili 6 faktorjev osebnostne čvrstosti kot neodvisne spremenljivke. Odvisna spremenljivka je bila depresivnost.

Model pojasnjuje verjetnost, da je pri udeležencih izraženo depresivno razpoloženje. Le neodvisna spremenljivka nemoč je bila statistično značilno povezana z izraženostjo depresivnega razpoloženja. Razmerje obetov neodvisne spremenljivke nemoč je znašal 1,432. To pomeni, da je obet izraženosti depresivnega razpoloženja za posameznike, ki imajo občutek nemoči in vdanosti v usodo za 14,32 odstotke večji kot za posameznike, ki nimajo občutka nemoči.

Na podlagi izračunanega koeficienta determinacije lahko z modelom binarne logistične regresije pojasnimo 15 odstotkov variabilnosti odvisne spremenljivke. V model vključeni faktorji osebnostne čvrstosti (nadzor, nemoč, zavzetost, odtujenost, izziv in rigidnost) pojasnijo le določen delež izraženosti depresivnega razpoloženja. Preostali delež lahko pojasnjujejo drugi pomembni dejavniki, povezani z izraženostjo depresivnega razpoloženja (npr. spol, medosebni odnosi, družinske razmere, zadovoljstvo z delom itd.).

Za v raziskavi uporabljena psihološka instrumenta, Beckov vprašalnik depresivnosti in Kratka lestvica osebne čvrstosti, smo izračunali tudi zanesljivost. Beckov vprašalnik depresivnosti ima višjo stopnjo zanesljivosti kot Kratka lestvica osebne čvrstosti. Stopnja zanesljivosti za Beckov vprašalnik depresivnosti je dobra, medtem ko je stopnja zanesljivosti za Kratko lestvico osebne čvrstosti nespremenljiva, saj je vrednost Cronbach Alfe nižja od 0,50. Slaba zanesljivost lahko nakazuje, da je bil vpliv okoliščin testiranja na rezultate dokaj velik in ne moremo biti prepričani, da bo uporabljeni psihološki instrument v bodoče pokazal enake rezultate.

Na podlagi opravljene analize podatkov lahko sklepamo, da ima osebnostna čvrstost pomembno vlogo, kadar se posameznik sooča z depresijo in s stresom na delu, saj lahko spremeni proces stresa in njegovih posledic za posameznika. Osebnostna čvrstost in depresivno razpoloženje sta dva medsebojno povezana konstrukta na področju dela srednješolskih učiteljev, čeprav moramo upoštevati, da so povezave v naši raziskavi dokaj nizke. Na podlagi naše raziskave lahko hipotezo magistrskega dela potrdimo.

5.1 SLABOSTI RAZISKAVE IN NADALJNE MOŽNOSTI ZA RAZISKOVANJE

Osebnostna čvrstost je širok in obsežen koncept, ki je bil do sedaj na področju raziskovanja umeščen v različna teoretična izhodišča. Dosedanje raziskave na področju osebnostne čvrstosti temeljijo predvsem na uporabi preprostih povezav in diskriminacijskih analizah.

Ena izmed slabosti naše raziskave je nehomogenost vzorca, saj so v raziskavi sodelovali srednješolski učitelji različnih starosti kot tudi z različnim številom let delovne dobe. Udeleženci so v okviru opravljanja poklica srednješolskega učitelja deležni različnih delovnih izkušenj, ki so lahko pomemben dejavnik, kadar se posameznik sooča s stresom.

Na podlagi pridobljenih podatkov, ki smo jih pridobili s psihološkim instrumentom Beckov vprašalnik depresivnosti, prav tako ne moremo z gotovostjo trditi, da posamezniki izražajo depresivno razpoloženje. V raziskavi ni bilo zajetih vseh dejavnikov, ki so potrebni, da lahko posamezniku klinično diagnosticiramo depresivno razpoloženje. Poudarimo lahko le kontekstualne značilnosti stresnih dogodkov in spoznanj, ki so lahko povezani z začetkom in trajanjem depresivnih simptomov.

Tudi zanesljivost uporabljenega psihološkega instrumenta Kratka lestvica osebnostne čvrstosti je bila zelo nizka, zato se lahko pojavi dilema, ali je bila interpretacija pridobljenih podatkov smiselna.

V bodoče bi se morali raziskovalci osredotočiti na uporabo interaktivnih poizkusov, ki bi pojasnili blažilne učinke osebnostne čvrstosti in proučevanje njenih posrednih učinkov. Prav tako so potrebne nadaljnje teoretične raziskave, ki bi ponudile celosten pregled osebnostne čvrstosti in njenih mehanizmov delovanja. Potreben je tudi razmislek, ali je smiselno v okviru osebnostne čvrstosti govoriti o negativnih faktorjih, kot so odtujenost, nemoč in rigidnost. Pojavlja se dilema, ali vprašalniki merijo osebnostno čvrstost ali osebnostno ne čvrstost.

6 SKLEP

Srednješolski učitelji se pri opravljanju svojega dela soočajo s številnimi dejavniki, ki lahko za posameznika predstavljajo stres. Neuspešno obvladovanje stresnih dogodkov oz. stresa lahko vodi do razvoja depresivnega razpoloženja. Osebnostna čvrstost omogoča, da se posameznik uspešno sooča s stresom brez večjih škodljivih posledic. Osebnostno čvrsti posamezniki so aktivno vpleteni v svoje življenje, angažirani in izpolnjujejo delovne naloge, ki jih vodijo do želenega cilja. Prav tako stresne obremenitve sprejemajo kot izzive in v njih prepoznajo priložnost za osebni razvoj. Imajo občutek nadzora nad svojim življenjem ter ga sami usmerjajo in vodijo. Osebnostno čvrstost je možno razvijati z uporabo različnih tehnik, kot so: usmerjanje pozornosti, rekonstrukcija stresne situacije, ocena lastnega razvoja itd.

Spodbujanje razvoja tehnik in strategij osebnostne čvrstosti na področju dela je eden izmed varovalnih dejavnikov, ki lahko preprečijo težave povezane z depresivnim razpoloženjem. Posameznik se lahko tehnik in strategij osebnostne čvrstosti nauči preko vaj in se tako bolje sooča s stresnimi situacijami na delovnem mestu. Osebnostna čvrstost omogoča posamezniku, da se spopade in prenese stresne dogodke ter se aktivno vključi v transformacijsko soočanje z njimi. Upoštevanje strategij osebnostne čvrstosti omogoča rast, modrost, povečano učinkovitost, zdravje in izpopolnjenost.

7 VIRI

- Abel, M. H. in Sewell J. (1999). Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers. *The Journal of Educational Research*, 92 (5), 287–293.
- Allred, K. D. in Smith, T. W. (1989). The hardy personality: Cognitive and physiological responses to evaluative threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 257–266.
- Avery, W. J. (2014). The Dimensions of Hardiness and Resiliency for Combat PTSD (disertacija). Antioch University, New Hampshire.
- Baba, V.V. in Jamal, M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: a study of Canadian nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 379–386.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. in Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158–186.
- Bilsky, W. in Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163–181.
- Caspi, A. (2003). Influence of Life Stress on Depression: Moderation by a Polymorphism in the 5-HTT Gene. *Science*, 301 (5631), 386–389.
- Cataldo, J. K. (1994). Hardiness and Death Attitudes: Predictors of Depression in the Institutionalized Elderly. *Archives of Psychiatric Nursing*, 8 (5), 326–332.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19, 381–395.
- Contrada, R. (1989). Type A behavior, personality hardiness, and cardiovascular responses to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 895–903.
- Cooper, C. L. in Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 49, 11–28.
- Danna, K. in Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357–384.
- Diener, E. in Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South Africa Journal of Psychology*, 39 (4), 391–406.
- Dik, B. J. in Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist*, 37 (3), 424–450.

Drobnič, V. A. (2018). *Specifični stresorji pri poklicu učitelja* (Znanstvena priloga). Pridobljeno s
file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/FAX/MAGISTERSKA%202/Specifini_URN_NBN_SI
_doc-I1N3H4L6%20(1).pdf.

Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379–389.

Farinde, A. (2013). The Beck Depression Inventory. *The Pharma Innovation*, 2 (1), 56–62.

Felsten, G. (1996). Hostility, stress and symptoms of depression. *Personality and Individual Differences*, 21 (4), 461–467.

Funk, S. C. (1992). Hardiness: A Review of Theory and Research. *Health psychology*, 11 (5), 335–345.

Fullan, M. G. (1993). Why Teachers Must Become Change Agents. *Educational Leadership*, 50 (6), 1–13.

Gilmour, H. in Patten, S. B. (2003). Depression at work. *Statistics Canada*, 75(001), 19–31.

Godina, G. (2005). *Teorije in modeli vodenja* (Diplomska naloga). Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Koper.

Goldberg, R. J. in Steury, S. (2001). Depression in the Workplace: Costs and Barriers to Treatment. *Psychiatric services*, 52 (12), 1639–1643.

Greenberg, P. E., Kessler, R.C., Birnbaum, H. G., Leong, S. A., Lowe, S. W., Berglund, P. A., Corey-Lisle, P. K. (2003). The Economic Burden of Depression in the United States: How Did It Change Between 1990 and 2000? *J Clin Psychiatry*, 64(12), 1465–1475.

Hackman, J. R. in Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

Hammen, C. in deMayo, R. (1982). Cognitive Correlates of Teacher Stress and Depressive Symptoms: Implications for Attributional Models of Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 91 (2), 96–101.

Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S. in Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders*, 88, 209-215.

Harnois, G. in Gabbriel, P. (2000). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. Pridobljeno s
file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/pomen%20dela%20za%20posameznika/duševno%20zdravje%201.pdf.

Hill, P. C. in Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. *American Psychologist*, 58 (1), 64–74.

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S. in Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209–221.

ICD-10 Version:2010. (2019). International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (ICD-10) Version for 2010. Pridobljeno s <https://icd.who.int/browse10/2010/en#/F32>.

Ingersoll, R. M. in Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Keeping Good Teachers*, 60 (8), 30–33.

Jackson-Koku, G. (2016). Beck Depression Inventory: questionnaire review. *Occupational Medicine*, 66, 174–175.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1), 1–11.

Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707–717.

Konec Juričič, N., Rožkar, S. in Jelenko Roth, P. (ur). (2016). *Prepoznavanje in obravnava depresije in samomorilnosti pri pacientih v ambulantni družinskega zdravnika: priročnik za strokovnjake na primarni zdravstveni ravni*. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje.

Krivec, P., Kenda, P., Prijatelj, K., Kruljac, I. in Bele, D. (2009). *Globalno breme duševnih motenj – epidemiološki kazalci* (Seminarsko delo). Univerza v Ljubljani, Medicinska Fakulteta, Ljubljana.

Krohne, H. W. (2002). Stress and Coping Theories. Pridobljeno s http://www.burnout.nl/sb_wp/wp-content/uploads/2018/05/Krohne_Stress.pdf.

Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53 (1), 27–35.

Kyriacou, C. in Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: a review. *Educational Review*, 29 (4), 299–306.

Kyriacou, C. in Sutcliffe, J. (1978). A Model of Teacher Stress. *Educational Studies*, 4 (1), 1–6.

Lambert, E. G. in Paoline III E. A. (2008). The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Criminal Justice Review*, 33 (4), 541–564.

Lazarus, R. S. in Folkman, S. (1986). Stress Processes and Depressive Symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95 (2), 107–113.

Lawler, K. A. in Schmied, L. A. (1987). The relationship of stress, Type A behavior and powerlessness to physiological responses in female clerical workers. *Journal of Psychosomatic Research*, 31, 555–563.

Litt, M. D. in Turk, D. C. (1985). Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers. *The Journal of Educational Research*, 78 (3), 178–185.

Lo Bue, S., Kintaert, S., Taverniers, J., Mylle, J., Delahaij, R. in Euwema, M. (2016). Hardiness differentiates military trainees on behavioural persistence and physical performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1–11.

Maddi, S. R. (1999). The Personality Construct of Hardiness: Effects on Experiencing, Coping, and Strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51 (2), 83–94.

Maddi, S. R. (2016). Hardiness Enhances Effectiveness and Fulfillment. *Encyclopedia of Mental Health*, 2, 294–297.

Mason, J. W. (1975). A historical view of the stress field. Part II. *Journal of Human Stress*, 1, 22–36.

Martin, A., Sanderson, K., Cocker F (2009). Meta-analysis of the effects of health promotion intervention in the workplace on depression and anxiety symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 35, 7–18.

McEwen, B. S. in Stellar, E. (1993). Stress and the Individual: Mechanisms Leading to Disease. *Archives of Internal Medicine*, 153, 2093–2101.

McLaughun, J. W. in Shea, J. T. (1960). California teachers' job dissatisfactions. *California Journal of Educational Research*, 11, 216–224.

McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 44 (6), 633–642.

Milstein, M. M. in Farkas, J. (1988). The overstated case of educator stress. *Journal of Educational Administration*, 26, 232–249.

Mimica, N., Folnegović-Šmalc, V., Uzun, S. in Makarić, G. (2004). Suvremena klasifikacija depresije i mjerni instrumenti. *Medicus*, 13 (1), 19–29.

Morse, N. C. in Weiss, R. S. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20 (2), 191–198.

Netterstrøm, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R. in Stansfeld, S. (2008). The Relation between Work-related Psychosocial Factors and the Development of Depression. *Epidemiologic Reviews*, 30, 118–132.

Nolimal, D. (2018). *Prepoznavanje depresij na delovnem mestu: znaki in dejavniki tveganja*. Pridobljeno s

file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/FAX/MAGISTERSKA%202/NOLIMAL_3_Prepoznavanje_depresije.pdf.

Nowack, K. M. (1989). Coping Style, Cognitive Hardiness, and Health Status. *Journal of Behavioral Medicine*, 12 (2), 145–158.

Parekh, R. (2017). What Is Depression?. Pridobljeno s <https://www.psychiatry.org/patients-families/depression/what-is-depression>.

Phelan, J., Schwartz, J. E., Bromet, E. J., Dew, M. A., Parkinson, D. K., Schulberg, H. C., Dunn, L. O., Blane, H. in Curtis, E. C. (1991). Work stress, family stress and depression in professional and managerial employees. *Psychological Medicine*, 21, 999–1012.

Pierce, C. M. in Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60, 37–51.

Pogačnik, A. (2012). *Razlike v percepciji vodstvenih stilov in spoprijemanju s stresom med redno zaposlenimi in študenti* (Diplomsko delo). Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Ljubljana.

Pollock, S. (1986). Human responses to chronic illness: Physiologic and psychosocial adaptation. *Nursing Research*, 35, 90–95.

Pratt, M. G. in Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Pridobljeno dne 17. 4. 2019 s https://www.researchgate.net/publication/286459326_Fostering_meaningfulness_in_working_and_at_work.

Rhodewalt, F. in Zone, J. B. (1989). Appraisal of life change, depression, and illness in hardy and nonhardy women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 81–88.

Ros, M., Schwartz, S. H. in Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71.

Rosso, B. D., Dekas, K. H. in Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.

Salancik, G. R. in Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224–252.

Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12 (3), 405–424.

Servellen, G., Topf, M. in Leake, B. (1994). Personality Hardiness, Work-Related Stress, and Health in Hospital Nurses. *Hospital Topics*, 72 (2), 34–39.

Sinclair, R. R. in Oliver, C. M. (2003). *Development and Validation of a Short Measure of Hardiness (Defense Technical Information Center Report)*. Portland, Portland State University.

Slivar, B. (2009). Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih. Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. Pridobljeno s file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/poklicnistres_jun2009.pdf.

So-Kum Tang, C., Au, W., Schwarzer R. in Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 887–901.

Steinhardt, M. A., Smith Jaggars, S. E., Faulk, K. E. in Gloria, C. T. (2011). Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. *Stress and Health*, 27, 420–429.

Šesek, P. (2016). *Stres na delovnem mestu učitelja* (Diplomsko delo). Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj.

Tan, L., Wang, M. J., Modini, m., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H. in Harvey, S. B. (2014). Preventing the development of depression at work: a systematic review and meta-analysis of universal interventions in the workplace. *BMC Medicine*, 1–11.

Travers, C. J. in Cooper, C. L. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. Poutledge: New York.

Travers, C. J. in Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, 7 (3), 203–219.

Turk, E. in Albrecht, T. (2010). Ekonomsko breme duševnih bolezni. *Zdrav Vest*, 79, 531-536.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., in Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36 (5), 1117–1142.

Quick, J. C., Macik-Frey, M. in Nelson, D. L. (2017). Job Stress. *Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 1-8.

Vecchio, R. P. (1987). The meaning of working, MOW international research team. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 97–98.

Vishwanath, V. B., Bella, L. G. in Terri R. L. (1999). Occupational mental health: a study of work-related depression among nurses in the Caribbean. *International Journal of Nursing Studies*, 36, 163-169.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.

Wrzesniewski, A. in Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

Whisman, M. A., Perez, J. E. in Ramel, W. (2000). *Factor structure of the Beck Depression Inventory—Second Edition (BDI-ii) in a student sample*. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 545–55.

Wiebe, D. J. (1991). Hardiness and stress moderation: A test of proposed mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 89–99.

Wiebe, D. J. in McCallum, D. M. (1986). Health practices and hardiness as mediators in the stress-illness relationship. *Health Psychology*, 5(5), 425–438.

Woo, J. M., Kim, W., Hwang, T. Y., Frick, K. D., Choi, B. H., Seo, Y. J., Kang, E. H., Kim, S. J., Ham, B. J., Lee, J. S. in Park, Y. L. (2011). Impact of Depression on Work Productivity and Its Improvement after Outpatient Treatment with Antidepressants. *Value in health*, 14, 475–487.