

Prepoznavanje in obvladovanje stresa med srednješolskimi učitelji

Magda Lužar*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija
magda.luzar@gmail.com

Povzetek:

RV: Ali je stres prisoten pri učiteljih ali ne, kakšna so razmerja med vzroki za stres, prepoznavanje stresa in obvladovanje stresa.

Namen: Namen in cilj raziskovanja je ugotavljanje prisotnosti stresa oziroma stresnih obremenitev pri srednješolskih učiteljih na centru srednjih šol in kje so največji vzroki, kako ga prepoznajo in kako ga obvladujejo.

Metoda: S prebiranjem literature pridemo do odgovora, da je stres zelo prisoten povsod v našem življenju in vzrokov zanj je veliko. Cilj raziskave dosežemo tako, da naredimo kvalitativno raziskavo na srednjih šolah, kjer so učitelji udeleženci intervjuja.

Rezultati: Vseh osem udeležencev intervjuja je odgovorilo, da je stres pri njih prisoten. Kot vzrok zanj so pri petih udeležencih spremembe in novosti pri delu ter slaba disciplina dijakov in slab odnos učenec-učitelj. Pri dveh udeležencih je pomemben vzrok za stres pogovor s starši o problematičnem dijaku. Stres trije udeleženci prepoznajo kot vzkipljivost in vznemirjenost, pet udeležencev pa kot utrujenost in pomanjkanje koncentracije. Stres obvladujejo s športom oziroma pogovorom, in sicer v enakem razmerju.

Organizacija: Prispevek raziskave je pomemben za vodje, saj se tukaj najde odgovor za morebitno pogostejšo bolniško odsotnost posameznikov v določenem obdobju šolskega leta in vodi v razmislek za morebitne preventivne ukrepe za ublažitev stresnih obremenitev.

Družba: Z raziskavo pridemo do zaključkov, ki so pomembni za celotno družbo. Stres doživljajo srednješolski učitelji kot utrujenost, vzkipljivost in razdraženost, ki lahko posledično vpliva na slabšo kvaliteto poučevanja in s tem dolgoročno vpliva na celotno okolje.

Originalnost: Raziskava je narejena na štirih srednjih šolah, in sicer na strojni šoli, gradbeni šoli, elektro šoli in zdravstveni šoli. Nove ugotovitve so odkriti vzroki za stresne situacije, ki se pojavijo največkrat zaradi sprememb in novosti ter slabo disciplino dijakov na teh šolah.

Omejitve: Raziskava je narejena na že omenjenih srednjih šolah, pri osmih intervjuvanih učiteljih. V prihodnje bi bilo potrebno raziskati v katerem delu šolskega leta je največ bolniške odsotnosti in ali je ta pogojena s stresom.

Ključne besede: stres, vzroki stresa, stresorji, prepoznavanje stresa, obvladovanje stresa, znaki stresa, srednješolski učitelji, dijaki

Tipologija COBISS: 1.04 strokovni članek

1 Uvod

Vsi poznamo stres. Majhna prisotnost stresa je lahko koristna in na posameznike dobro vpliva in jih celo spodbudi, da dosežejo višjo oceno oziroma bolje opravijo delo in so bolj učinkoviti, več pa je škodljivega stresa, ki posameznike spravlja v obup. Stres je pri posameznikih definiran kot motnja, ki vpliva na človekovo duševno in telesno počutje. Pojavi se takrat, ko od telesa zahtevamo, da dela preko svojih zmogljivosti. Rezultati stresa škodujejo posameznikom, družinam, družbi in organizacijam.

V izobraževalnem sistemu je stres del profesionalnega življenja. Vodstvenim delavcem in učiteljem v obilici dela in pomanjkanju časa stres ne prizanaša. Prinaša psihične in fizične

* Korespondenčni avtor

pritiske, ogroža produktivnost, zdravje posameznika, zdravje otrok, učencev, dijakov, sodelavcev, zato ga je potrebno obvladovati.

Skozi raziskovalno vprašanje bomo ugotavljali vzroke za stres, razmerja med vzroki, pravočasno ali nepravočasno prepoznavnost stresa in način obvladovanja stresa.

Namen in cilj raziskave je ugotavljanje prisotnosti stresa oziroma stresnih obremenitev pri srednješolskih učiteljih na centru srednjih šol. V raziskavi ugotavljamo najpogostejše vzroke za stres in njegovo obvladovanje.

Raziskava je zanimiva in pomembna, ker stres vpliva na posameznike, organizacijo in na družbo. Pogosto stres naredi ljudi razdražljive, kar pa vpliva na kakovost življenja, ker se pojavijo poleg psiholoških tudi zdravstvene težave. Organizacija ima posledično povečane stroške in zmanjšano storilnost oziroma kakovost dela zaposlenih zaradi izostajanja z dela. Zato bi bilo potrebno v sleherni organizaciji uvesti ukrepe, ki bi zmanjševali stres na delovnem mestu ter oceniti tveganja, ki povzročajo trajajoče in visoke ravni stresa.

2 Pregled literature

2.1 Stres na delovnem mestu

Stres ni bolezen, vendar lahko poslabša duševno ali fizično zdravje, če je močan in traja dlje časa. Stres je odgovor organizma na zunanje okoliščine oziroma je doživetje, katerega posledica je psihična napetost, ta pa povzroča fiziološke procese, ki so za organizem nevarni. (Kralj, 2003).

Poznamo naslednje tipe stresa (Heller & Hindle, 2001, str. 775):

- Družbeni stres, viden v družbi kot celoti in se odraža z nazadovanjem splošnega obnašanja.
- Organizacijski stres vpliva na splošno moralo organizacije in se odraža v finančnih in kadrovskih problemih.
- Osebni stres povzroča, da posamezniki izgubijo nadzor in sposobnost, da bi delovali na razumnem nivoju.

V Evropski agenciji za varstvo in zdravje pri delu navajajo, da se stres na delovnem mestu pojavi, kadar zahteve delovnega okolja presegajo sposobnost zaposlenih, da jih izpolnijo. Stres lahko poslabša duševno in fizično zdravje, če traja dalj časa in če je močan. Določena stopnja stresa lahko izboljša storilnost in ustvari zadovoljstvo ob doseganju ciljev. Če pa zahteve in pritiski postanejo preveliki, povzročijo stres, kar je slabo za delavce in za njihove organizacije. (European Agency for Safety and Health at Work, 2000)

Delovno mesto izstopa kot potencialno pomemben vir stresa in je bistveni del vseh organizacij. Ključni razlog je nesposobnost za spopadanje s pritiski na delu, slabe usposobljenosti posameznika. Velika količina stresa je škodljiva, ker ustvarja fizične in psihične motnje med zaposlenimi. Stres lahko vpliva na zmanjšanje družbenega prihodka,

zato je pomembno, da se na ravni celotne družbe razvijajo smernice za preprečevanje in zmanjšanje stresa. (Bushara & Parvaiz, 2011, str. 151–162)

Jaramillo, Mulki in Boles (2011, str. 339) ugotavljajo tudi, da preobremenitve na delu in medsebojni konflikti povzročajo predvsem čustveno izčrpanost, ki vodi v stresno vedenje.

Neelamegam in Asrafi (2010) ugotavljata, da negativne misli in čustva nastopijo zaradi dolgotrajne problematične situacije in skrbi, ki nastanejo na delovnem mestu, ki v nadaljevanju tega izzovejo stres. Te dejavnike imenujemo stresorje, kot so: konflikti, dvoumnosti in nejasnosti, nepovezanost skupin, premajhna podpora vodji, neustreznost dela in delovnega mesta, prevelika zahtevnost, slabi odnosi s sodelavci, premalo delavcev za neko delo, neustrezna organizacijska struktura, pomanjkanje komunikacije, pomanjkanje nadzora in negotovost ter slabi pogoji dela. Imenovani delovni stres vodi v zmanjšano duševno in telesno zdravje zaposlenih in posledično v manjšo učinkovitost. (str. 57–69)

2.2 Posledice stresa

Prakash (2009, str. 35–35) meni, da so odsotnost z dela, nezadovoljstvo zaposlenih in delovne nezgode nekatere od pomembnih posledic stresnega delovnega okolja in ne glede na statistike so stroški podjetij povezani s stresom vredni milijarde dolarjev, zato bi mogli voditelji ustvarjati okolje, ki bi izboljšalo komunikacijo z zaposlenimi in sprejeti ustrezne ukrepe, da bi preprečilo škodo.

V Združenih državah Amerike stane stres gospodarstvo na leto več kot 150 milijard dolarjev – zaradi odsotnosti ljudi z dela in zaradi zmanjšane učinkovitosti dela tistih, ki so fizično sicer prisotni, duševno pa odsotni. V Veliki Britaniji pripisujejo 60 odstotkov odsotnosti z dela motnjam, ki jih povzroča stres. Zato je vse, kar lahko zmanjša posledice stresa, dobro za zaposlene in podjetja. (Heller & Hindle, 2001, str. 766)

Prav tako je dokazano, da stres vpliva na družbo. Stroški, ki jih povzroča stres, so že zdaj visoki in se nenehno večajo. Družba nosi stroške javnih ustanov, kot je na primer zdravstvo, za zdravljenje tistih, ki so zboleli zaradi stresa, za pokojnine ljudi in dodatke na invalidnost zaradi nezgod, do katerih prihaja zaradi stresa. Pogosto stres napravi ljudi razdražljive, kar vpliva na kakovost življenja. (Heller & Hindle, 2001, str. 766)

V razvitem svetu je stresna služba zdaleč najpomembnejši povzročitelj stresa. Rezultati novejših raziskav o finančnih institucijah so pokazale, da je 64 odstotkov delodajalcev prepričanih, da je pretiran stres faktor, ki najbolj ogroža zdravje zaposlenih. Ljudje morajo za nižje plače delati več in dlje. (Powell & Trevor, 1999, str. 73)

Heller in Hindle (2001) navajata, da za organizacijskim stresom trpijo organizacije z visoko stopnjo odsotnosti z dela, veliko fluktuacijo kadrov, slabimi odnosi med delodajalci in zaposlenimi, slabšanjem stopnje varnosti pri delu ali slabim nadzorom kakovosti. Razlogi za to so lahko od nejasnih in prekrivajočih opisov del in nalog do pomanjkanja komunikacije, slabih delovnih razmer, ki povzročijo visok odstotek bolezenskih pojavov in odsotnosti z dela.

Spremembe delovnih navad, kot je na primer prehod na novo tehnologijo ali sprememba ciljev, lahko povzročijo stres ali pa je stres vgrajen že v organizacijsko strukturo. Organizacijski stres se ugotavlja s stopnjo odsotnosti z dela in s kakovostjo dela. (str. 770)

Razvoj novih orodij in praks za pomoč organizacijam, zlasti malim in srednje velikim podjetjem, da izpolnijo svoje obveznosti v oceni tveganja na podlagi okvirne direktive o varnosti in zdravju, bi bila koristna orodja v boju proti stresu in proti nasilju ter drugim oblikam nadlegovanja (European Agency for Safety and Health at Work, 2002).

Poslabšanje zadovoljstva pri delu nastane v povezavi s slabim nadzorom nad delom in pomanjkanjem podpore, zato so strategije za zmanjšanje stresa nujno potrebne, ugotavljata Otsuka in Kawada (2011, str. 393–399).

Stres v zvezi z delom se lahko obvladuje. V vsaki stresni situaciji moramo opredeliti problem, iskati možne rešitve, tehtati rešitve glede na negativne in pozitivne posledice, iskati informacije o ukrepanju in soočati se z osebo, ki povzroča težave. (Meško, 2011, str. 38)

Glede na to, da skozi teorijo ugotavljamo, da je stres na delovnem mestu prisoten in vpliva na kakovost dela, na rezultate neposredno na organizaciji sami in se izraža skozi odnos z njenimi uporabniki.

Kakovost je lahko nenehno preverjanja stanja in tudi posledično hitrih sprememb v šolskih sistemih. Udeleženci izobraževanja, pa naj gre za učence, ravnatelje, učitelje, starše ali strokovnjake na ministrstvu, občinah ali v javnih zavodih, imajo različne interese in posledično različne poglede na kakovost. Z vidika učenca (posameznika) lahko kakovost izobraževanja npr. pomeni doseženi standard znanja, z vidika šole (institucije) jo lahko opredelimo kot učinkovito rabo javnih sredstev, lahko pa o kakovosti govorimo tudi kot o zadovoljstvu udeležencev izobraževanja. Izobraževanje, usposabljanje in raziskovanje so javne dobrine, spodbujanje njihovega razvoja pa pripomore h konkurenčnosti nacionalnih gospodarstev, zato postaja problem kakovosti šolstva eno od osnovnih vprašanj izobraževanja na vseh ravneh. (Brejc et al., 2008, str. 11–12)

S prebiranjem teorije različnih avtorjev smo ugotovili, da je stres povsod v našem življenju prisoten in zelo vpliva na nas. To bomo dokazovali s kvalitativno raziskavo na srednjih šolah, kjer bodo udeleženci raziskave učitelji.

Tezo o prisotnosti stresa želimo ugotoviti na terenu, glede na cilj naloge in raziskavo bomo skozi nalogo poskušali odgovoriti na sledeča vprašanja:

- Kako učitelji občutijo stres na njihovem delovnem mestu in ali je njihovo delo stresno?
- Kako stres prepoznajo?
- Kakšni so vzroki stresa?
- Kateri dogodki vplivajo na stres pri delu?
- Katere metode za obvladovanje stresa uporabljajo?

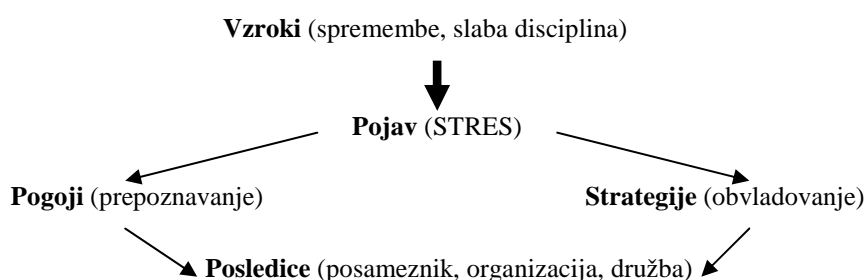
3 Metoda

V raziskavo smo vključili osem srednješolskih učiteljev iz štirih različnih srednjih šol, s katerimi smo opravili intervju po vnaprej pripravljenem vodiču. Ko smo se lotili raziskovanja, smo udeležence, ki so predmet raziskovanja, povprašali za dovoljenje po izpraševanju, pojasnili smo vsem, da bodo rezultati raziskave anonimni in da zaupanje ne bo izigrano. Vsi vprašanci so odgovorili na pet usmeritvenih vprašanj, nato pa so odgovarjali še na podvprašanja in sicer, glede na situacijo odgovorov. K intervjuju smo povabili udeležence obeh spolov, različnih starosti, z različno delovno dobo poučevanja v srednji šoli, kar je razvidno iz tabele 1.

Tabela 1: Udeleženci po spolu starosti, izobrazbi in času poučevanja v šoli

Udeleženci	Spol	Starost	Izobrazba	Čas poučevanja v letih
1.	Ž	25	univerzitetna	1
2.	M	39	univerzitetna	11
3.	Ž	55	višja	32
4.	Ž	47	univerzitetna	22
5.	M	41	univerzitetna	15
6.	M	38	univerzitetna	10
7.	Ž	35	univerzitetna	7
8.	Ž	43	univerzitetna	17

Po opravljenih intervjujih smo odgovore pričeli analizirati. Delali smo po induktivni metodi, kar pomeni, da smo iz posameznih ugotovitev sklepali na splošno. Zbrane odgovore intervjujev smo kodirali in tako lažje ovrednotili odgovore oziroma dobili ključne besede in kategorije. Iz zapisov intervjujev in skupin besed smo dobili posamezne zapise kategorije: (1) soočanje s spremembami, novostmi; (2) slaba disciplina dijakov in odnosi učitelj – učenec; (3) pogovori s starši; (4) utrujenost, vznemirjenost, razdraženost in (5) šport, pogovori.



Slika 1: Paradigmatski model

Paradigmatski model raziskave (Slika 1) je sestavljen iz komponent: vzrokov za stres, pogojev prepoznavanja stresa, strategij obvladovanja stresa in posledic. Primerjali smo posamezne kategorije med seboj in poskušali narediti zaključek.

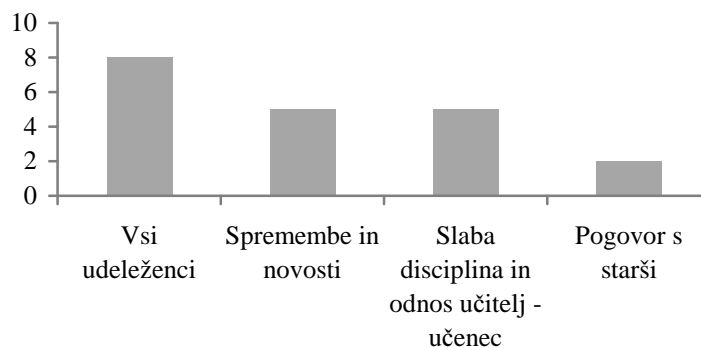
4 Rezultati

Iz odgovorov intervjujev ugotavljamo, da je stres prisoten pri vseh vprašanih, kar navajamo v tabeli 2.

Tabela 2: Prisotnost stresa med udeleženci

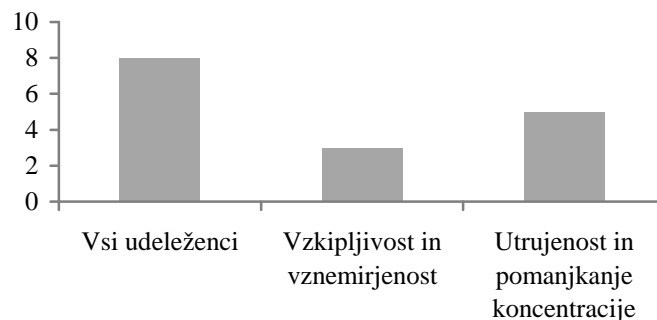
Udeleženci	Prisotnost stresa
5	Stalno
2	Občasno
1	redko

V večini so udeleženci odgovorili, da je stres stalno prisoten, dva sta odgovorila, da je občasno prisoten, eden udeleženec je povedal, da je priložnostno v stresni situaciji.



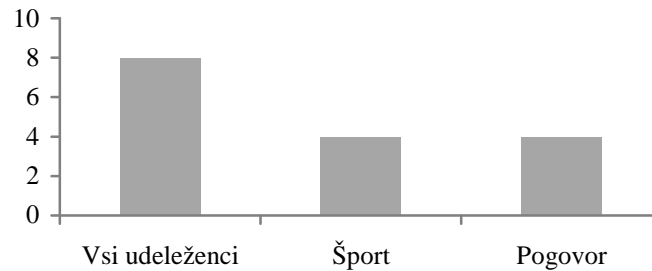
Slika 2: Vzroki stresa

Z raziskovalnim vprašanjem smo ugotavljali najpogostejše vzroke za stres. Iz slike 2 je razvidno, da se pri petih udeležencih pojavi stres zaradi sprememb in novosti pri delu in tudi zaradi slabe discipline dijakov in slabih odnosov učitelj – učenec. Dva udeleženca pa obremenjujejo pogovori s starši.



Slika 3: Razmerje počutja udeležencev stresa

Vsi učitelji so odgovorili, da stres prepoznajo, ker se izraža v slabem počutju. Slika 3 prikazuje odgovore petih udeležencev, ki menijo, da so zaradi omenjene situacije utrujeni in nezbrani oziroma ne skoncentrirani, pet pa posledice stresa čutijo kot vzkipljivost in vznemirjenost.



Slika 4: Razmerje načinov obvladovanja stresa

Rezultati raziskave so pokazali, da vsi obvladujejo stresne vplive tako, da se ukvarjajo z različnimi športi ter da jim pomagajo odkriti pogovori v družini in s prijatelji kot je razvidno v sliki 4.

5 Razprava

Stres ni bolezen, vendar lahko poslabša duševno in fizično zdravje. Pojavi se, ko zahteve delovnega okolja presežejo sposobnost zaposlenega, da jih obvlada. Tudi s to raziskavo je dokazano, da je stres prisoten pri vseh intervjuvanih učiteljih. Stres povzročijo pri učiteljih spremembe in novosti na delovnem mestu in slaba disciplina dijakov in slab odnos med dijakom in učiteljem.

Bushara in Parvaiz (2011) navajata, da delovno mesto izstopa kot pomemben vir stresa, ker veliko časa preživimo na delovnem mestu. Poklicni stres povzroča škodljive telesne in čustvene odzive, ker se na delovnem mestu pojavijo take zahteve, ki presegajo delavčeve zmogljivosti. Stres lahko zmanjšamo, če ugotovimo vzroke nastanka in se z njimi spopademo. Organizacijski stres neposredno vpliva na zdravstveno stanje zaposlenih, zato je nujno v organizaciji uvesti tako politiko, ki skrbi za duševno in telesno zdravje delovne sile. (str. 151–162)

Pečjak (2011) ugotavlja, da se s stresom ljudje prilagajamo na okolje in spremembe v njem. Nenehen stres lahko postane nevaren za zdravje. Namreč, ko smo pod stresom, smo bolj dovzetni za bolezen in dalj časa rabimo, da bolezen prebolimo. Posledično smo dlje odsotni z dela, produktivnost tako upade in tudi vpliva na samozavest delavcev pri delu. Zaradi izostankov z dela, ki so posledica bolezni, povezane s stresom, gre vsako leto v nič več kot sto milijonov delovnih dni. (str. 8)

Meško, Meško Štok, Podbregar in Karpljuk (2008) navajajo, da ekonomski trendi, vedno večje zahteve trga, tehnologija in filozofija vodstva k povečanju storilnosti in hitri tempo življenja, so pokazatelj, da se stres pojavlja na vseh področjih življenja posameznika, tudi na delovnem mestu. Z raziskavo so ugotovili, da slovenski managerji v povprečju ocenjujejo svoje delo kot zmerno stresno, da nanje v povprečju najbolj stresogeno delujejo stresorji, ki so vezani na odnose s sodelavci ter vodstvom podjetja. (str. 89–96)

Raziskave kažejo, da se moški soočajo pogosteje z več tehnologije in zato več tudi s stresom kot ženske. Prevelike količine informacij, izguba osebnega življenja in negotovost zaradi hitrih sprememb negativno vplivajo na zadovoljstvo na delovnem mestu, na zavzetost zaposlenih in na produktivnost. (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, & Ragu-Nathan, 2011, str. 113–120)

Youngs (2001) poudarja, da stres prizadene posameznika, posameznik pa povzroča stres drugim v okolici. Učitelji, ki so pod stresom, posredujejo učencem negativne spodbude namesto pozitivnih in tako učinkovito spreminjajo vedenje. Takšni učitelji ne morejo pozitivno uravnavati vedenja svojih učencev in tako posledično učitelji pod stresom povzročajo disciplinske probleme. (str. 14)

Raziskave so pokazale, da so učitelji v stresni situaciji utrujeni in brez koncentracije oziroma vzkipljivi in vznemirjeni. V odgovorih učitelji navajajo, da stresno situacijo obvladujejo s športnimi aktivnostmi in pogovori s prijatelji in domačimi. Danes je za vse organizacije pomembna naloga, da je usmerjena v zdravje posameznika in v skrb za vitalnost in uspešnost podjetja, da je delavec zadovoljen in motiviran, kar pomeni, da je v končni fazi, tudi bolj produktiven.

Teorija govori o problemu stresa in potrebnih ukrepih za zmanjšanje. Tudi rezultati raziskave kažejo, da je stres problem vsakega posameznika, v našem primeru učitelja in seveda šole kot organizacije, saj posledično vpliva na kakovost poučevanja in na dobre odnose z dijaki. Če ni kakovostnega poučevanja in prave zavzetosti za delo in posledično ni učinkovitosti. Kakovost dela je potrebno vedno spremljati, sicer pravočasno ne posegamo po spremembah in ukrepih, s katerimi želimo neko stanje popraviti.

Menim, da dogodkov ni mogoče vedno nadzorovati, vendar naše reakcije pa lahko. Pomembno je, da se na delovnem mestu uravnoteženo in ustrezno odzovemo na dogodke. Vsaka delovna organizacija bi kot nujen del stroškov morala nameniti za ohranjanje najbolj dragocene lastnine, delovne sile, morala izdelati strategijo za zmanjšanje stresa. S tem bi izboljšala počutje mnogim zaposlenim, znižala stroške organizaciji in družbi kot celoti.

6 Zaključek

Nekateri ljudje dovolijo, da jih neprijetne situacije močno prizadenejo, drugi pa se samo nekoliko vznemirijo. Udeleženci so odgovorili, da je stres prisoten prav pri vseh, pri večini stalno, pri nekaterih občasno. Iz odgovorov udeležencev je razvidno, da so največji povzročitelj stresa ravno spremembe in novosti ter slaba disciplina dijakov in odnosi učitelj – učenec ter pogovor s starši.

Učitelji so v stresni situaciji utrujeni in brez koncentracije oziroma vzkipljivi in vznemirjeni. Več kot polovica udeležencev trdi, da so v stresni situaciji utrujeni in nezbrani. Trije udeleženci pa menijo, da so vzkipljivi in vznemirjeni.

Vsi obvladujejo stresne vplive tako, da se ukvarjajo z različnimi športi, da jim pomagajo odkriti pogovori v družini in s prijatelji. Dokazano je, da se stresu ne moremo izogniti, ker ni

nobeno delo brez napetosti in konfliktov. Pomembno je, da smo se sposobni spoprijeti z njim in stresne situacije obvladati.

Vodstvo v organizaciji mora naučiti ljudi prepoznavati stresne situacije še preden se zgodijo. Menedžerji se morajo zavedati, da upravljanje in zniževanje stopnje stresa vodi v srečnejše, bolj zdravo in produktivnejše delovno okolje. Kadar podjetje ne najde načina, kako naj se zaposleni izogibajo oz. boljše upravljajo stresne situacije, ki se pojavljajo na delovnem mestu, produktivnost pade. To pa je slabo za organizacijo in širšo družbo.

V prihodnje bi bilo potrebno še raziskati, v katerem delu šolskega leta je največ bolniške odsotnosti in ali je to pogojeno s stresom. Potrebno bi bilo raziskovati počutje učencev in oceniti delo učiteljev in ugotavljati obnašanje učencev in učiteljev v stresnih situacijah. Na osnovi rezultatov in zaključkov oziroma ocene stanja morebitne raziskave pa bi bilo potrebno uvesti strategije za zmanjševanje nastajanja stresa in obvladovanje stresnih situacij.

Raziskava je narejena na srednješolskem centru, pri osmih intervjuvanih učiteljih. Nove ugotovitve so odkriti vzroki za stresne situacije, ki se pojavijo največkrat zaradi sprememb in novosti ter slabo disciplino dijakov na teh šolah.

Reference

1. Bushara, B., & Parvaiz, T. (2011). Occupational Stress among Government Employees. *Amity Global Business Review*, 6(1), 151–162.
2. Brejc, M., Jurič Rajh, A., Persson, M., Pol, M., Scheerens, J., Stronach, I., ... Townsend, T. (2008). *Študija nacionalnih in mednarodnih pristopov h kakovosti v vzgoji in izobraževanju*. Kranj: Šola za ravnatelje. Pridobljeno na <http://kviz.solazaravnatelje.si/Files/File/Publikacije/SR-layout-nacio-mednarod.pdf>
3. European Agency for Safety and Health at Work. (2002, 29. november). *European social partners committed to solving stress problems at work*. Pridobljeno na http://osha.europa.eu/en/campaigns/ew2002/global_news/106_html
4. Heller, R., & Hindle, T. (2001). *Veliki poslovni priročnik*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
5. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Boles, J. S. (2011). Workplace stressors, job attitude, and job behaviors: is interpersonal conflict the missing link?. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(3), 339–356.
6. Kralj, Z. (2003). *Stres. Skrbim za svoje zdravje*, 2. Pridobljeno na <http://www.lek.si/si/skrb-za-zdravje/casopis/>
7. Meško, M., Meško Štok, Z., Podbregar, I., & Karpljuk, D. (2008). Stresne obremenitve na delovnem mestu managerja. *Organizacija*, 41(2), 89–96.
8. Meško, M. (2011). *Stres na delovnem mestu*. Maribor: Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Ljubljani.
9. Neelamegam, R., & Asrafi, S. (2010). Work Stress Among Employees of Dindigul District Central Cooperative Bank, Tamil Nadu: A Study. *Journal of Management Research*, 9(5), 57–69.
10. Otsuka, T., & Kawada, T. (2011). Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Work*, 40(4), 393–399. doi: 10.3233/WOR-2011-1251

11. Pečjak, V. (2011). Zaposleni so najvitalnejši del podjetja, kadrovska funkcija povečuje svojo vlogo pri odločitvah. *HRM*, 9(42), 62–64.
12. Powell, T. (1999). *Kako premagati stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
13. Prakash, O. (2009). Management strategies to deal with workplace stress. *Fort Worth Business Press*, 25(41), 35.
14. Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113–120.
15. Youngs, B. B. (2001). *Obvladovanje stresa za ravnatelje in druge vodstvene delavce v vzgoji in izobraževanju: Priročnik za vzgojitelje in učitelje v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah*. Ljubljana: Educy.

Magda Lužar je diplomirana ekonomistka. Zaposlena je na Šolskem centru v Novem mestu. Dela v finančno računovodski službi. Sodeluje v posameznih projektih znotraj šole. Opravlja posamezne naloge na ESS projektu Posodobitev gimnazijskih programov v strokovnih gimnazijah.

Abstract:

Identifying and managing stress among teachers in secondary schools

RQ: Is stress among teachers present or not, what are the relationships between the causes of stress, identifying stress and stress management and the impact on the quality of education.

Purpose: The purpose and the focus of the research is to determine the presence of stress or stress load with teachers at the vocational secondary school; the purpose was to also determine the largest causes, how to recognize and control them.

Method: By reading the literature, answers were found that stress is present everywhere in our life and there are many causes for them. The aim of research study is achieved by doing a qualitative study in vocational secondary schools where teachers are participants in the interview.

Results: All eight of the interview participants responded that stress is present. As a reason for stress, five of the participants stated that the reason was due to changes at work, poor discipline of students, and poor teacher student relationships. With two participants, an important cause of stress is talking with parents about problematic students. Three participants identified stress as irritability and agitation, five participants as being tired and low concentration in equal ratios. They control stress with sports or talking in equal ratios.

Organization: The contribution of the research study is important for management as answers on possible reasons for frequent sick leaves may be determined in a given period of the school year and leads to reflection of any possible preventive measures to reduce stress activity.

Company: The findings of the research study are important for society as a whole. Stress experienced by secondary school teachers are seen as fatigue, irritability and agitation that consequently can lead towards poor quality of teaching and thus long-term impact on the whole environment.

Originality: The research was conducted in four vocational secondary schools, i.e., mechanical engineering, civil engineering, electric, and health care. These new findings identify the causes of stressful situations that occur most often because of changes and innovations as well as the poor discipline of students in these schools.

Limitations: The study was conducted in the above-mentioned vocational secondary schools, eight teachers interviewed. In the future it would be necessary to investigate when the number of sick leaves is at its maximum and if that is due to stress.

Keywords: stress, causes of stress, stressors, recognize stress, stress management, stress symptoms, secondary school teachers, students