

Od socialne opore na delovnem mestu do duševnega zdravja strokovnih delavcev v vrtcu: razkrivanje posredne vloge poseganja dela v zasebno življenje

Tina Kavčič^{1*}, Gaja Zager Kocjan², Nika Pogorelc Jesih² in Urška Fekonja²

¹Zdravstvena fakulteta, Univerza v Ljubljani, Slovenija

²Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani, Slovenija

Izvleček: Duševno zdravje strokovnih delavcev v vrtcu je povezano s kakovostjo njihovega dela in izidi pri otrocih na različnih področjih razvoja. Vrtci imajo osrednjo vlogo pri spodbujanju razvoja in učenja malčkov in otrok, zato je pomembno prepoznati in razumeti dejavnike ter mehanizme, ki prispevajo k duševnemu zdravju strokovnih delavcev. Namen raziskave je bil preučiti povezanost med zaznano socialno oporo na delovnem mestu in z delom povezanim duševnim zdravjem strokovnih delavk v vrtcu ter posredno vlogo zaznanega poseganja dela v zasebno življenje v tej povezavi. V vzorec je bilo vključenih 862 vzgojiteljic in njihovih pomočnic, zaposlenih v javnih vrtcih. S pomočjo vprašalnikov smo pridobile podatke o njihovi starosti, značilnostih delovnega mesta, socialni opori pri delu, poseganju dela v zasebno življenje ter znakih težav (izčrpanosti in depersonalizaciji) ter dobrega duševnega zdravja na delovnem mestu (poklicni izpolnitvi). Analiza poti je pokazala, da večja socialna opora na delovnem mestu ugodno prispeva k duševnemu zdravju na delovnem mestu, in sicer neposredno in posredno preko zniževanja poseganja dela v zasebno življenje. Zaznana socialna opora in poseganje dela v zasebno življenje predstavljata pomembnejša dejavnika v duševnem zdravju strokovnih delavk kot njihova starost in objektivne značilnosti delovnega mesta (število otrok s posebnimi potrebami in število tujejezičnih otrok v oddelku). Rezultati nakazujejo, da lahko s podpiranjem opornih odnosov med zaposlenimi v vrtcu zmanjšamo neugodne učinke zahtev delovnega mesta na duševno zdravje strokovnih delavk v vrtcu.

Ključne besede: vrtec, duševno zdravje, poseganje dela v zasebno življenje, socialna opora, vzgojiteljice

From workplace social support to the mental health of early childhood educators: The mediating role of work–life interference

Tina Kavčič^{1*}, Gaja Zager Kocjan², Nika Pogorelc Jesih², and Urška Fekonja²

¹Faculty of Health Sciences, University of Ljubljana, Slovenia

²Department of Psychology, Faculty of Arts, University of Ljubljana, Slovenia

Abstract: The mental health of early childhood education professionals is closely linked to the quality of their work and developmental outcomes in children across various domains. Given the central role of preschools in fostering early learning and development, it is crucial to identify and understand the factors and mechanisms contributing to the mental health of early childhood education professionals. This study aimed to examine the relationship between perceived workplace social support and work-related mental health among preschool educators, as well as the mediating role of perceived work-life interference in this association. The sample included 862 preschool teachers and their assistants, employed in public preschools. Relying on self-report questionnaires, data were collected on their age, work-related characteristics, workplace social support, work-life interference, and indicators of work-related mental health problems (exhaustion and depersonalization) and positive mental health (professional fulfilment). Path analysis revealed that greater workplace social support favourably contributes to mental health at work, both directly and indirectly, by reducing work-life interference. Perceived workplace social support and work-life interference emerged as more significant factors of preschool educators' mental health than their age and objective job characteristics (such as the number of children with special needs, and the number of non-native speakers in the group). The findings suggest that fostering supportive relationships among preschool staff can mitigate the adverse effects of job demands on mental well-being of early childhood education professionals.

Keywords: preschool, mental health, work-life interference, social support, preschool teachers

*Naslov/Address: dr. Tina Kavčič, Zdravstvena fakulteta, Univerza v Ljubljani, Zdravstvena pot 5, 1000 Ljubljana, e-mail: tina.kavcic@zf.uni-lj.si



Članek je licenciran pod pogoji Creative Commons Priznanje avtorstva-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna licenca (CC BY-SA licenca). The article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA license).

Duševno zdravje strokovnih delavcev v vrtcu je povezano s kakovostjo njihovega dela in izidi pri otrocih na različnih področjih razvoja (Corr idr., 2017; Henry idr., 2023). V Sloveniji je bilo v šolskem letu 2023/24 v vrtec vključenih 85,5 % malčkov in otrok, starih od 1 do 5 let, velika večina v celodnevne programe (Statistični urad RS, 2024). Vrtci imajo torej osrednjo vlogo pri spodbujanju razvoja in učenja malčkov in otrok, zato je za zagotavljanje kakovostne predšolske vzgoje pomembno prepoznati in razumeti dejavnike in mehanizme, ki prispevajo k duševnemu zdravju strokovnih delavcev. Namen naše raziskave je bil preučiti vlogo nekaterih dejavnikov z delom povezanega duševnega zdravja strokovnih delavk¹ v vrtcu, in sicer izčrpanosti, depersonalizacije in poklicne izpolnitve.

Duševno zdravje na delovnem mestu

Duševno zdravje lahko opišemo z modelom dvojnega kontinuuma (Iasiello idr., 2020; Keyes, 2002, 2005), ki duševno zdravje posameznika opisuje kot točko v koordinatnem sistemu, opredeljenem z dvema kontinuoma. Prvi kontinuum zaznamuje prisotnost oziroma odsotnost duševnih težav, drugi pa visoko blagostanje (dobro duševno zdravje) oziroma nizko blagostanje (slabo duševno zdravje). Prisotnost duševnih težav in duševno zdravje sta torej dva povezana, a ločena koncepta, pri čemer prisotnost duševnih težav ne pomeni nujno tudi nizkega blagostanja in obratno. Na duševno zdravje posameznika vplivajo različni osebni (npr. družbeno-ekonomski status, starost, osebnostne lastnosti) in okoljski dejavniki (npr. socialna opora, kakovost partnerskega odnosa, stres in odnosi na delovnem mestu).

Duševno zdravje lahko preučujemo tudi specifično v kontekstu dela. Trockel in sodelavci (2018) so skladno z modelom dveh kontinuumov opredelili duševno zdravje na delovnem mestu kot raven težav, ki zajemajo izčrpanost in depersonalizacijo, ter raven blagostanja na delovnem mestu, ki ga operacionalizirajo kot profesionalno izpolnitev. Za ocenjevanje teh treh vidikov duševnega zdravja na delovnem mestu so oblikovali vprašalnik Indeks profesionalne izpolnitve – PFI, ki smo ga uporabile tudi v pričujoči raziskavi. Izčrpanost v tem modelu zajema znake telesne in čustvene izčrpanosti, doživljanje stiske ob misli na delo in pomanjkanje navdušenja nad delom. Depersonalizacija se nanaša na socialni umik od ljudi v delovnem okolju, kar se kaže kot zaznan upad empatičnega odzivanja, povezanosti, občutljivosti in zainteresiranosti tako za sodelavce kot za uporabnike posameznikovih delovnih storitev (npr. pacientov, strank, učencev, otrok v vrtcu). Izčrpanost in depersonalizacija naj bi bili ključni komponenti izgorelosti, do katere pride zaradi kronično visokih ravni stresa pri delu, s katerimi se posameznik neuspešno spopriema (Maslach, 2017; World Health Organization [WHO], 2022). Pokazatelj dobrega duševnega zdravja v delovnem okolju je raven profesionalne izpolnitve, ki se nanaša na to, v kolikšni meri

delo posamezniku prinaša smisel, zadovoljstvo, zaznavo lastne vrednosti in zaznani nadzor pri spoprijemanju z izzivi pri delu (Trockel idr., 2018). Podobno kot velja za splošno duševno zdravje, je profesionalna izpolnitev povezana, a hkrati razmeroma neodvisna od izčrpanosti in depersonalizacije, tako da visoka raven profesionalne izpolnitve ne predstavlja nasprotnega pola izčrpanosti in depersonalizacije ter obratno. Posameznik torej lahko poroča o doživljanju znakov izčrpanosti in depersonalizacije, hkrati pa doživlja tudi visoko raven profesionalne izpolnitve. Preučevanje pozitivnih in negativnih vidikov omogoča kompleksnejše razumevanje izzivov duševnega zdravja na delovnem mestu (Trockel idr., 2018).

Sistematičen pregled raziskav (Agyapong idr., 2022) je pokazal, da o težavah v duševnem zdravju pedagoških delavcev poročajo v večini držav tehnološko razvitega sveta. Poklic predstavlja enega od dejavnikov izgorelosti, pri čemer učitelji poleg kontrolorjev zračnega prometa, gasilcev in zdravstvenih delavcev veljajo za poklic z visokim tveganjem za izgorelost (npr. Bridgeman idr., 2018; García-Carmona idr., 2018; Makara-Studzińska idr., 2022). O zmernih do visokih ravneh, tj. klinično pomembnih ravneh izgorelosti je med letoma 1974 in 2022 poročalo od 25 % do 74 % učiteljev (Agyapong idr., 2022). Povišanemu tveganju za izgorelost so izpostavljene tudi vzgojiteljice, npr. v Srbiji je 83 % vzgojiteljic poročalo o vsaj zmernih ravneh izgorelosti (Tasic idr., 2020).

Dejavniki duševnega zdravja pri pedagoških delavcih

K duševnemu zdravju na delovnem mestu prispevajo številne značilnosti delovnega mesta (npr. zahteve dela, začasnost zaposlitve in nejasnost delovnih vlog) ter psihološki dejavniki, kot so zaznana socialna opora na delovnem mestu, visoka čustvena obremenitev dela, neuravnoteženost napora in nagrade, zaznan stres na delovnem mestu ter poseganje dela v zasebno življenje (npr. Harvey idr., 2017; Ispas in Iliescu, 2017; Sandilos idr., 2024; van der Molen idr., 2020; Wu, 2020).

Eden izmed pomembnih neposrednih ter posrednih dejavnikov z delom povezanega duševnega zdravja je socialna opora na delovnem mestu, ki jo lahko v splošnem opredelimo kot čustveno, informacijsko in/ali instrumentalno oporo, ki jo posamezniku nudijo druge osebe v njegovem delovnem okolju (Jolly idr., 2021). Povezave med socialno oporo in duševnim zdravjem zaposlenih so raziskovalci ugotovili v različnih delovnih okoljih (npr. Warszewska-Makuch idr., 2015), tudi vzgojno-izobraževalnih ustanovah (npr. Aboagye idr., 2024; Sandilos idr., 2024). Ugotovitve metaanalize učinkov socialne opore na delovnem mestu (Mathieu idr., 2019) kažejo, da je ta povezana z različnimi vidiki stresa na delovnem mestu, izgorelosti in zadovoljstva pri delu. Socialna opora na delovnem mestu prispeva k duševnemu zdravju na različne načine, npr. zmanjšuje stresni odziv (npr. Baethge idr., 2020) in blaži neugodne učinke stresa zaposlenih na njihovo duševno zdravje (npr. Mensah idr., 2021); ščiti pred neugodnimi učinki nadlegovanja na delovnem mestu (npr. Birkeland Nielsen idr., 2020); prispeva

¹V prispevku v kontekstu naše raziskave uporabljamo izraze strokovne delavke, vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic, s temi izrazi pa se nanašamo tudi na vključene vzgojitelje in pomočnike vzgojiteljev oz. vzgojiteljic.

k samoučinkovitosti zaposlenih (npr. Chou, 2015); povečuje doživljanje prijetnih čustev v delovnem okolju in prispeva k zadovoljenosti temeljnih psiholoških potreb, in sicer potreb po avtonomnosti, kompetentnosti in povezanosti (Schoofs idr., 2022); prispeva k zaznani povezanosti med zaposlenimi in učinkovitejšemu skupnemu reševanju problemov (Hindman in Bustamante, 2019) ter zmanjšuje doživljanje osamljenosti na delovnem mestu (Ahsan in ul Haq, 2021).

Eden od mehanizmov učinkovanja socialne opore na delovnem mestu na duševno zdravje zaposlenih je preko učinkov na poseganje dela v zasebno življenje. Posameznik doživlja poseganje dela v svoje zasebno življenje, ko je njegovo delovanje izven delovnega časa ovirano zaradi zahtev, povezanih z delom (Kerman idr., 2021), denimo zaradi telesne in duševne izčrpanosti, ki onemogoča opravljanje domačih obveznosti, ali zaradi napetosti v družini, ki je povzročena s službenim problemom (Erdamar in Demirel, 2014). Predstavlja enega od vidikov konflikta med delovnim in zasebnim življenjem posameznika, ki sicer vključuje še poseganje zasebnega življenja v delo (Tement idr., 2010). Metaanalitične ugotovitve kažejo, da socialna opora na delovnem mestu značilno zmanjšuje poseganje dela v zasebno življenje (French idr., 2018), slednje pa predstavlja dejavnik tveganja za slabše telesno in duševno zdravje zaposlenih (npr. Gisler idr., 2018), tudi za pojav izgorelosti v različnih delovnih kontekstih, npr. pri zaposlenih zdravstvu (Starmer idr., 2016), zaposlenih v vzgoji in izobraževanju (Buonomo idr., 2020) in pri splošni delovni populaciji (Shields in Chen, 2021). Poseganje dela v zasebno življenje je bilo tudi najpomembnejši napovednik nižjega blagostanja, ki so ga v hrvaški študiji opredelili kot nizko število simptomov stresa in splošno življenjsko zadovoljstvo (Šverko idr., 2002). Avtorji so izpostavili, da je lahko poseganje dela v zasebno življenje za posameznika še posebej stresno, saj ta čuti odgovornost, da zaradi službenih obveznosti svoji družini ne zmore zagotavljati skupnega preživljanja prostega časa. Poleg tega ima poseganja dela v zasebno življenje največji vpliv prav na osebe, ki so posamezniku najbližje, njihovo nezadovoljstvo pa lahko še poveča doživljanje občutij krivde (Šverko idr., 2002). V primeru visoke delovne obremenitve so kitajski vzgojitelji, ki so na delovnem mestu zaznavali več socialne opore in več smisla, poročali o manj poseganja dela v zasebno življenje, kar priča o blažilnem učinku socialne opore v zahtevnih delovnih razmerah (Gu in Wang, 2021).

V naši raziskavi smo se osredotočile na preučevanje odnosa med zaznano socialno oporo na delovnem mestu, poseganjem dela v zasebno življenje ter doživljanjem depersonalizacije, izčrpanosti in profesionalne izpolnitve kot vidikov duševnega zdravja pri strokovnih delavkah v vrtcu. Rezultati preteklih raziskav kažejo, da so spremenljivke med seboj povezane, zato sta nas podrobneje zanimala smer in mehanizem omenjenih povezav v populaciji, ki je še posebej izpostavljena tveganju za izgorelost (npr. Bridgeman idr., 2018). Pri tem smo poleg psiholoških dejavnikov, ki prispevajo k duševnemu zdravju zaposlenih, kot kontrolne spremenljivke v model vključile tudi nekatere objektivne značilnosti delovnega mesta pedagoških delavk v vrtcu. V preteklih raziskavah so že preučevali pomen demografskih spremenljivk in značilnosti otrok v oddelkih vrtcev ali šol (npr.

število otrok, število tujejezičnih otrok in otrok s posebnimi potrebami), za duševno zdravje zaposlenih (Schaack idr., 2020). Pogosto velikost oddelka, spol strokovnega delavca, delovne izkušnje, število tujejezičnih otrok in število delovnih ur na teden niso napovedovali izgorelosti strokovnih delavcev v vrtcu (npr. Sandilos idr., 2024; Schaack idr., 2020), vendar pa nekateri avtorji opozarjajo na nasprotujoče rezultate raziskav v povezavi z vlogo omenjenih dejavnikov v duševnem zdravju zaposlenih (Agyapong idr., 2022). Tako je večje število otrok s težavnim vzorcem vedenja prispevalo k višji čustveni izčrpanosti vzgojiteljic v ZDA (Schaack idr., 2020), slabi delovni pogoji, velike skupine otrok in neugodno razmerje med številom otrok in strokovnih delavk pa k izgorelosti nemških vzgojiteljic (Jungbauer in Ehlen, 2015). Poleg tega ugotovitve raziskav z različnimi vzorci zaposlenih kažejo, da se z duševnim zdravjem pozitivno povezuje tudi starost posameznikov, in sicer višjo izgorelost in slabše duševno zdravje pogosteje izražajo mlajši zaposleni (npr. Hsu, 2018; Soares idr., 2007). Skladno s tem japonski avtorji (Ishibashi idr., 2022) ugotavljajo, da mlajše vzgojiteljice izražajo višjo raven čustvene izčrpanosti in depersonalizacije pa tudi profesionalne izpolnitve kot njihove starejše kolegice.

Namen raziskave

Namen naše raziskave je bil preučiti pomen socialne opore na delovnem mestu za negativne in pozitivne vidike duševnega zdravja strokovnih delavk v vrtcu ter vlogo poseganja dela v zasebno življenje v tem odnosu. Na podlagi predstavljenih ugotovitev predhodnih raziskav smo preverjale naslednji hipotezi:

- hipoteza 1: zaznana socialna opora na delovnem mestu bo napovedovala nižjo raven sočasno ocenjenih znakov težav v duševnem zdravju na delovnem mestu (tj. izčrpanost in depersonalizacija; hipoteza 1a) ter višjo raven profesionalne izpolnitve, ki predstavlja pozitiven vidik duševnega zdravja pri delu (hipoteza 1b);
- hipoteza 2: poseganje dela v zasebno življenje bo delno posredovalo odnos med socialno oporo na delovnem mestu ter znaki izčrpanosti in depersonalizacije (hipoteza 2a) in profesionalne izpolnitve (hipoteza 2b).

Metoda

Udeleženci in postopek

V raziskavi je sodelovalo 862 pedagoških delavk in delavcev (98 % žensk), zaposlenih v slovenskih javnih vrtcih iz vseh 12 statističnih regij Slovenije, od tega 491 vzgojiteljic in 371 pomočnic vzgojiteljic. Udeleženke so bile stare od 19 do 63 let ($M = 42,0$; $SD = 9,7$) in so imele od nič do 40 let delovne dobe ($M = 18,3$; $SD = 10,7$). Povezanost med delovno dobo in starostjo udeleženk je znašala $0,94$ ($p < 0,001$). Delale so v oddelkih, v katere je bilo vključenih od 5 do 24 otrok ($M = 16,6$; $SD = 4,4$), od tega jih je od nič do 13 imelo posebne potrebe ($M = 1,1$; $SD = 1,5$), od nič do 19 pa je bilo tujejezičnih ($M = 2,0$; $SD = 2,8$).

Zbiranje podatkov je potekalo po metodi snežne kepe, vabila so udeleženci prejeli preko e-pošte in družbenih

omrežij. Sklop vprašalnikov je bil pripravljen in objavljen na spletni platformi Ika. Pred začetkom izpolnjevanja vprašalnikov smo udeleženkam kratko predstavile namen raziskave, več informacij o raziskavi, vključno s pojasnilom o možnosti prenehanja s sodelovanjem brez kakršnihkoli posledic ter zagotovilo anonimnosti podanih podatkov, pa je bilo dostopno v dokumentu, do katerega so udeleženke lahko dostopale preko navedene spletne povezave. Informirano soglasje za sodelovanje so udeleženke podale s klikom na gumb za naslednjo stran. Za zahvalo za sodelovanje v raziskavi in ker bi vprašanja o znakih težav v duševnem zdravju lahko vzbudila neprijetna občutja, so udeleženke ob koncu vprašalnika lahko dostopile do dokumenta, v katerem smo jim predstavili nekaj kratkih, na dokazih temelječih tehnik sočutja do sebe. Raziskava je bila izvedena v skladu z etičnimi načeli Helsinške deklaracije (World Medical Association, 2013).

Mere

Socialna opora pri delu: V namene te raziskave smo oblikovale štiri vprašanja v zvezi z zaznano oporo s strani različnih sodelavcev oz. skupin sodelavcev (pomočnic) vzgojiteljic. Udeleženke so pri sedem-stopenjski lestvici (od 0 – *sploh ne* do 6 – *zelo*) ocenile, v kolikšni meri so jim v oporo sodelavec oz. sodelavka v timu, ostali sodelavci v vrtcu, ravnatelj vrtca in drugi zaposleni v vrtcu. Raziskovalna analiza glavnih komponent je pokazala, da se ocene pri vseh štirih postavkah združujejo v eno komponento, ki pojasnjuje 59,6 % variance, vrednosti nasičenosti pa znašajo 0,58 za oceno socialne opore drugih zaposlenih ter od 0,79 do 0,85 za ostale postavke. Na podlagi tega smo v analizo vključile povprečno oceno opore pri štirih postavkah. Alfa koeficient notranje skladnosti je z našimi udeleženkami znašal 0,77.

Poseganje dela v zasebno življenje: Uporabile smo lestvico poseganja dela v zasebno življenje, ki se nanaša na manj ugodno delovanje v zasebnem življenju zaradi vpliva službe, WLIP (Performance Work – Life Interference; Carlson idr., 2000; Tement idr., 2010). Lestvica vključuje tri trditve, s katerimi so udeleženke ocenile vpliv dela na dejavnosti zasebnega življenja, družinsko življenje in/ali prijateljstva ter prostočasne dejavnosti (npr. *Zaradi pritiskov v službi sem občasno toliko pod stresom, da z družino ne morem početi stvari, v katerih uživam.*) s pomočjo pet-stopenjske lestvice strinjanja (1 – *sploh se ne strinjam*; 5 – *močno se strinjam*). Izvirna oblika in slovenska priredba lestvice kažeta ustrezne merske značilnosti (Carlson idr., 2000; Tement idr., 2010). S udeleženci naše raziskave je potrditvena faktorska analiza pokazala dobro prileganje enodimenzionalne strukture: $\chi^2(3) = 1971,74$ ($p < 0,001$); RMSEA = 0,000 (90% CI = 0,000, 0,000); CFI = 1,000; SRMR = 0,000. Notranja skladnost lestvice, ocenjena z alfa koeficientom, je v raziskavi s slovenskimi odraslimi zaposlenimi znašala 0,85 (Kerman idr., 2021). V pričujoči raziskavi sta alfa in omega koeficient znašala 0,92.

Izgorelost in profesionalna izpolnitev: Indeks profesionalne izpolnitve PFI (Trockel idr., 2018) vsebuje 16 postavk, ki jih posameznik oceni pri pet-stopenjski lestvici za obdobje zadnjih dveh tednov. Deset postavk se nanaša na

doživljanje znakov dveh vidikov izgorelosti, tj. izčrpanosti (npr. *V zadnjih dveh tednih sem občutil/občutila čustveno izčrpanost pri delu.*) in depersonalizacije (npr. *V zadnjih dveh tednih sem se zaradi službe počutil/počutila manj empatičnega do svojih sodelavcev in sodelavk.*), ocenjevalna lestvica pa sega od »sploh ne drži« (0) do »povsem drži« (4). Šest postavk se nanaša na profesionalno izpolnitev (npr. *Moje delo se mi zdi smiselno.*) in so ocenjene od »sploh ne« (0) do »zelo« (4). Ker smo v tej raziskavi prvič uporabile slovensko različico vprašalnika, smo strukturo preverile z raziskovalno analizo glavnih komponent z oblimin rotacijo. Rezultati so pokazali pričakovano strukturo s tremi komponentami, ki skupaj pojasnjujejo 70,5 % variance. Vse postavke imajo najvišje nasičenosti na predpostavljenih komponentah, te vrednosti pa znašajo od 0,62 do 0,85. V tej raziskavi je alfa koeficient notranje skladnosti za lestvico izčrpanosti znašal 0,90, za lestvico depersonalizacije 0,92, za lestvico profesionalne izpolnitve pa 0,88. O visoki notranji skladnosti lestvic poročajo tudi avtorji izvirnika.

Analiza podatkov

Najprej smo izračunale opisne statistike in Pearsonove koeficiente korelacije med vsemi spremenljivkami. V skladu s Cohenovimi (1988) priporočili smo korelacijske koeficiente do absolutne vrednosti 0,30 interpretirale kot nizko povezanost, koeficiente med absolutnimi vrednostmi 0,30 in 0,50 kot zmerno in tiste nad absolutno vrednostjo 0,50 kot visoko povezanost. Z analizo poti z metodo največjega verjetja (ML) v programu MPlus verzija 8.4 (Muthén in Muthén, 1998/2018) smo preverile posredno vlogo poseganja dela v zasebno življenje v odnosu zaznane socialne opore na delovnem mestu z izčrpanostjo, depersonalizacijo in profesionalno izpolnitvijo. V raziskavi smo pridobile tudi podatke o starosti udeleženk in nekaterih značilnostih njihovih delovnih mest: delovno mesto (vzgojiteljica – pomočnica vzgojiteljice), število otrok s posebnimi potrebami in število tujejezičnih otrok v oddelku. Te značilnosti delovnega mesta smo dodale med napovednike preučevanih izidov, da bi tako statistično nadzorovale njihove učinke, le če so bile povezave med njimi in preučevanimi psihološkimi konstrukti v korelacijskih analizah statistično značilne. Za oceno modela smo uporabile kriterije avtorjev Hu in Bentler (1999), ki predlagata, da se model ustrezno prilega podatkom, če indeks CFI presega vrednost 0,90, SRMR znaša manj kot 0,10, RMSEA pa manj kot 0,08. Intervale zaupanja ocen skupnih, neposrednih in posrednih učinkov socialne opore na tri vidike duševnega zdravja smo ocenile z metodo ponovnega vzorčenja (bootstrap) z 10.000 naključno izbranimi vzorci iz polnega niza podatkov.

Rezultati

V tabeli 1 predstavljamo opisno statistiko za mere preučevanih konstruktov ter koeficiente korelacije med njimi. Zaznana socialna opora pri delu se zmerno visoko negativno povezuje s poseganjem dela v zasebno življenje, izčrpanostjo in depersonalizacijo, pozitivno pa s profesionalno izpolnitvijo. Poseganje dela v zasebno življenje se pozitivno povezuje z

izčrpanostjo (visoko) in depersonalizacijo (zmerno), zmerno negativno pa s profesionalno izpolnitvijo. Vidiki duševnega zdravja se med seboj povezujejo visoko, izčrpanost in depersonalizacija pozitivno, oba vidika težav v duševnem zdravju pri delu pa negativno s profesionalno izpolnitvijo. Starost udeleženk in značilnosti delovnega mesta se z osrednjimi konstrukti povezujejo nizko. Statistično značilne korelacije kažejo, da s starostjo nekoliko upadeta zaznano poseganje dela v zasebno življenje ter izčrpanost, nekoliko pa narašča profesionalna izpolnitev; s številom otrok s posebnimi potrebami nekoliko naraščajo zaznano poseganje dela v zasebno življenje in oba negativna vidika duševnega zdravja pri delu, s številom tujejezičnih otrok, ki jih imajo udeleženke v svojih oddelkih v vrtcu, pa nekoliko naraščata poseganje dela v zasebno življenje in izčrpanost ter upada profesionalna izpolnitev. Povezanost med delovnim mestom in merjenimi psihološkimi konstrukti smo preverile z izračunom *t*-testov za neodvisne vzorce, ki pa niso pokazali statistično značilnih razlik med sodelujočimi vzgojiteljicami in pomočnicami vzgojiteljic (vsi $p > 0,05$).

Rezultati analize poti, s katero smo preverile neposredno in posredno (preko poseganja dela v zasebno življenje) povezavo med socialno oporo in tremi vidiki duševnega zdravja pri delu, kažejo, da se predpostavljeni model dobro prilega podatkom. Vsi dobljeni indeksi prileganja zadoščajo kriterijem, ki sta jih opredelila Hu in Bentler (1999): $\chi^2(9) = 6,65$ ($p = 0,355$); RMSEA = 0,011 (90% IZ = 0,000, 0,047); CFI = 1,000; SRMR = 0,013. Z modelom lahko pojasnimo 15,5 % variance ocen zaznanega poseganja dela v zasebno življenje, 51,5 % variance ocen znakov izčrpanosti, 29,6 % variance ocen depersonalizacije in 38,9 % variance ocen profesionalne izpolnitve. Na sliki 1 je prikazan model s standardiziranimi koeficienti poti.

Vse predpostavljene povezave med osrednjimi merjenimi konstrukti so statistično značilne. Zaznana socialna opora napoveduje višjo raven profesionalne izpolnitve ter nižje ravni izčrpanosti, depersonalizacije in poseganja dela v zasebno življenje, slednje pa nadalje prispeva k višji ravni izčrpanosti in depersonalizacije ter nižji ravni profesionalne

izpolnitve. V modelu smo statistično nadzirale tudi učinke starosti in objektivnih značilnosti dela na poseganje dela v zasebno življenje ter tri vidike duševnega zdravja pri delu, pri čemer smo v model vključile le povezave, ki so se v predhodnih korelacijskih analizah pokazale kot statistično značilne. Nižja starost (standardiziran koeficient poti znaša $-0,13$; $p < 0,001$) ter več otrok s posebnimi potrebami ($0,09$; $p < 0,05$) in tujejezičnih otrok v oddelku ($0,10$; $p < 0,01$) značilno prispevajo k višji ravni zaznanega poseganja dela v zasebno življenje. Višja starost značilno prispeva k višji profesionalni izpolnitvi (standardiziran koeficient poti znaša $0,05$; $p < 0,05$). Vsi ostali učinki z delom povezanih značilnosti na ocenjene izide so statistično neznačilni.

V tabeli 2 prikazani rezultati kažejo, da socialna opora napoveduje sočasno ocenjene vidike duševnega zdravja pri delu tako neposredno kot posredno preko zaznanega poseganja dela v zasebno življenje (tj. delno posredovanje). Analiza razmerij med posrednimi in neposrednimi učinki kaže, da poseganje dela v zasebno življenje posreduje 50 % skupnih učinkov socialne opore na izčrpanost, 32 % skupnih učinkov socialne opore na depersonalizacijo in 25 % skupnih učinkov socialne opore na profesionalno izpolnitev.

Razprava

Rezultati pričujoče korelacijske raziskave osvetljujejo napovedno vlogo zaznane socialne opore vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic na njihovem delovnem mestu v slovenskih javnih vrtcih za sočasno zaznano poseganje dela v zasebno življenje ter vse tri vidike duševnega zdravja pri delu - izčrpanost, depersonalizacijo in profesionalno izpolnitev. Ugotovitve so skladne z opredelitvijo socialne opore kot vira za zmanjševanje stresa in izboljševanje telesnega in duševnega zdravja (npr. Cohen in Wills, 1985; House idr., 1988) ter predhodnimi empiričnimi izsledki, da socialna opora na delovnem mestu očitno predstavlja ključen vir za učinkovito spoprijemanje z zahtevami dela (npr. Hascher in Waber, 2021; Jolly idr., 2021).

Tabela 1

Opisna statistika in korelacije med preučevanimi spremenljivkami

	1	2	3	4	5
1 Socialna opora	—				
2 Poseganje dela v zasebno življenje	$-0,35^{***}$	—			
3 Izčrpanost	$-0,42^{***}$	$0,69^{***}$	—		
4 Depersonalizacija	$-0,41^{***}$	$0,48^{***}$	$0,63^{***}$	—	
5 Profesionalna izpolnitev	$0,52^{***}$	$-0,51^{***}$	$-0,64^{***}$	$-0,55^{***}$	—
Starost	$0,05$	$-0,14^{***}$	$-0,08^*$	$-0,02$	$0,11^{**}$
<i>N</i> otrok s posebnimi potrebami	$0,02$	$0,11^{**}$	$0,08^*$	$0,11^{**}$	$-0,03$
<i>N</i> tujejezičnih otrok	$-0,02$	$0,10^{**}$	$0,10^{**}$	$0,06$	$-0,08^*$
<i>M</i>	$4,03$	$2,90$	$1,49$	$2,99$	$36,39$
<i>SD</i>	$1,21$	$1,21$	$0,96$	$0,76$	$29,33$

Opombe. V tabeli so predstavljeni Pearsonovi koeficienti korelacije med preučevanimi psihološkimi konstrukti ter med njimi in starostjo. Ker se podatki o številu otrok s posebnimi potrebami in tujejezičnih otrok v oddelkih vrtcev niso porazdeljevali normalno, smo korelacije teh dveh spremenljivk s psihološkimi konstrukti ocenile s Spearmanovimi koeficienti korelacije.

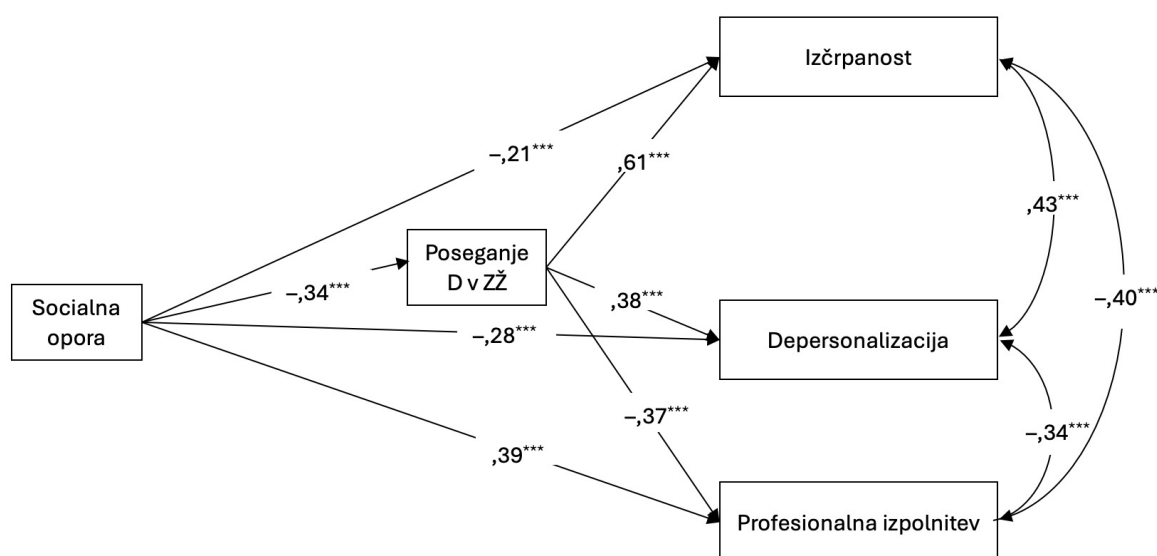
Socialna opora in duševno zdravje strokovnih delavk v vrtcih

Skladno s sodobnimi pojmovanji duševnega zdravja, ki le-tega opredeljujejo vzdolž dveh kontinuumov (npr. Iasiello idr., 2020), smo ocenjevale simptome težav v duševnem zdravju pri delu, tj. izčrpanost in depersonalizacijo, ter

pozitivni vidik duševnega zdravja pri delu, tj. profesionalno izpolnitev. Kot predvideva model dveh kontinuumov, so bili vidiki duševnega zdravja med seboj značilno in razmeroma visoko povezani, in sicer izčrpanost in depersonalizacija pozitivno, oba negativna vidika duševnega zdravja pri delu pa negativno zmerno visoko s profesionalno izpolnitvijo.

Slika 1

Model poti: neposredni in posredni učinki socialne opore na delovnem mestu, preko zaznanega poseganja dela v zasebno življenje (poseganje D v ŽŽ) na duševno zdravje pri delu (izčrpanost, depersonalizacija in profesionalna izpolnitev)



Opombe. Na sliki so navedeni standardizirani koeficienti poti (***) pomeni $p < 0,001$). Učinki starosti udeleženk in značilnosti delovnega mesta na izhodne spremenljivke zaradi preglednosti niso prikazani.

Tabela 2

Standardizirani skupni, neposredni, skupni posredni in delni posredni učinki socialne opore na raven izčrpanosti, depersonalizacije in profesionalne izpolnitve strokovnih delavk preko zaznanega poseganja dela v zasebno življenje

Poti	Ocena učinka	SE	p	95 % interval zaupanja
Socialna opora → Izčrpanost				
Socialna opora → Izčrpanost (skupno)	-0,422	0,027	< 0,001	[-0,474, -0,368]
Socialna opora → Izčrpanost (neposredno)	-0,211	0,026	< 0,001	[-0,261, -0,159]
Socialna opora → Poseganje dela v zasebno življenje → Izčrpanost (posredno)	-0,211	0,021	< 0,001	[-0,252, -0,171]
Socialna opora → Depersonalizacija				
Socialna opora → Depersonalizacija (skupno)	-0,408	0,028	< 0,001	[-0,463, -0,351]
Socialna opora → Depersonalizacija (neposredno)	-0,278	0,030	< 0,001	[-0,336, -0,217]
Socialna opora → Poseganje dela v zasebno življenje → Depersonalizacija (posredno)	-0,130	0,016	< 0,001	[-0,163, -0,100]
Socialna opora → Profesionalna izpolnitev				
Socialna opora → Profesionalna izpolnitev (skupno)	0,513	0,027	< 0,001	[0,458, 0,565]
Socialna opora → Profesionalna izpolnitev (neposredno)	0,387	0,029	< 0,001	[0,329, 0,445]
Socialna opora → Poseganje dela v zasebno življenje → Profesionalna izpolnitev (posredno)	0,126	0,015	< 0,001	[0,098, 0,155]

Nadalje rezultati naše raziskave kažejo, da socialna opora, ki jo vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic zaznavajo s strani svojih sodelavcev v vrtcu, neposredno prispeva k nižji ravni sočasno poročanih znakov izčrpanosti (telesne in čustvene izčrpanosti, doživljanja stiske ob misli na delo in pomanjkanja navdušenja nad delom) in depersonalizacije (socialnega umika od ljudi v delovnem okolju, upada empatičnega odzivanja, nižje medosebne povezanosti in zainteresiranosti za druge ljudi) ter višji ravni profesionalne izpolnitve (zaznavanja smisla, zadovoljstva ter nadzora pri spoprijemanju z izzivi pri delu). Te ugotovitve so skladne z rezultati predhodnih raziskav o varovalni vlogi socialne opore na delovnem mestu za duševno zdravje pedagoških delavcev (Aboagyé idr., 2024; Chen idr., 2022; Fiorilli idr., 2019; Ju idr., 2015; Kahn idr., 2006). Hascher in Waber (2021) na podlagi metaanalize 98 raziskav o duševnem zdravju pedagoških delavcev zaključujeta, da imajo izmed različnih preučevanih dejavnikov duševnega zdravja na delovnem mestu najpomembnejšo vlogo prav pozitivni socialni odnosi. Ugodno vlogo socialne opore na delovnem mestu v duševnem zdravju pri delu lahko pojasnimo z raznolikimi mehanizmi, vključno s tem, da socialna opora zmanjšuje zaznani stres in izboljšuje spoprijemanje s stresom (Mensah, 2021; Shen, 2009; Viswesvaran idr., 1999), zmanjšuje zaznane časovne pritiske (Maas idr., 2021), ob dobrih medosebnih odnosih na delovnem mestu pa se zaposleni tudi verjetneje pogovarjajo o prijetnih dogodkih v službi, kar spodbuja pozitivno interpretacijo izkušenj pri delu (Kahn idr., 2006). V naši raziskavi sicer nismo spraševale udeleženk po funkcijah zaznane socialne opore na delovnem mestu, vendar pa ta lahko vključuje čustveno, instrumentalno in informacijsko oporo (npr. Jolly idr., 2021). Čustvena opora podpira doživljanje delovnega okolja kot skrbnega, varnega, sprejemajočega in empatičnega, kar olajšuje izražanje in procesiranje čustev ter učinkovito spoprijemanje z izzivi pri delu; instrumentalna opora posamezniku zagotavlja praktično pomoč in vire pri spoprijemanju s stresorji pri delu; informacijska opora pa dodatno ponuja pomembne informacije in nasvete; kar vse prispeva k zmanjševanju znakov težav v duševnem zdravju in podpiranju pozitivnih vidikov duševnega zdravja (Acoba, 2024).

Posredna vloga zaznanega poseganja dela v zasebno življenje

Ugotovile smo, da precejšen del učinka socialne opore na duševno zdravje strokovnih delavk v vrtcu poteka posredno preko zniževanja zaznanega poseganja dela v zasebno življenje. Višja zaznana socialna opora na delovnem mestu lahko prispeva k nižji ravni zaznanega poseganja dela v zasebno življenje zato, ker blaži učinke stresa zaradi dela (Pluut idr., 2018), povečuje verjetnost fleksibilnosti pri delu in olajšuje pogovor o konfliktih med delom in zasebnim življenjem (Kossek idr., 2011) ter prispeva k bolj prijetnemu delovnemu okolju (Norling in Chopik, 2020). Zaznano poseganje dela v zasebno življenje je v naši raziskavi nadalje neugodno prispevalo k sočasno ocenjenemu duševnemu zdravju strokovnih delavk v vrtcih, kar je prav tako skladno s predhodnimi ugotovitvami (npr. Buonomo idr., 2020).

Ugotovile smo, da se poseganje dela v zasebno življenje povezuje z višjo izčrpanostjo in depersonalizacijo na eni strani ter z nižjo profesionalno izpolnitvijo na drugi strani. Eden od mehanizmov, ki pojasnjujejo to povezavo, je zmožnost okrevanja, saj se ob visoki ravni poseganja dela v zasebno življenje zaposleni redkeje vključujejo v dejavnosti, ki omogočajo okrevanje po stresu (tj. prostočasne dejavnosti, pri katerih se sprostijo in uživajo, ter jim omogočajo psihološko razločevanje med delom in zasebnim življenjem), kar pa je pomembno za njihovo duševno zdravje (Wepfer idr., 2018).

Starost strokovnih delavk in značilnosti njihovih delovnih mest

V napovednem modelu smo statistično nadzirale tudi učinke nekaterih objektivnih značilnosti dela strokovnih delavk v vrtcih. Število otrok s posebnimi potrebami in število tujejezičnih otrok v oddelku, v katerem delajo (pomočnice) vzgojiteljice, nista napovedovala nobenega od ocenjenih pokazateljev njihovega duševnega zdravja pri delu, sta pa značilno prispevala k višji ravni zaznanega poseganja dela v zasebno življenje, vendar so bili ti učinki precej manjši od učinkov socialne opore na delovnem mestu. Sklepamo lahko, da večje število otrok s posebnimi potrebami in tujejezičnih otrok, ki od strokovnih delavk zahtevajo več pozornosti in individualnega prilagajanja izvajanja dejavnosti, predstavlja dodaten izziv, s katerim se spoprijemajo tudi izven delovnega okolja (npr. branje strokovne literature, priprava dodatnih materialov za izvajanje dejavnosti). Prav delo z otroki s posebnimi potrebami in tujejezičnimi otroki (tako neposredno delo z otroki kot tudi njihovimi starši) se je izkazalo kot eden največjih izzivov javnih vrtcev v Sloveniji, ki bi ga bilo potrebno v prihodnje ustrezno nasloviti (Marjanovič Umek idr., 2023).

Poleg tega smo ugotovile, da starost strokovnih delavk (visoko povezana z delovno dobo) prispeva k nižjemu zaznanemu poseganju dela v zasebno življenje ter k višji ravni doživljanja profesionalne izpolnitve. Mlajše strokovne delavke v primerjavi s starejšimi, bolj izkušenimi kolegicami torej v večji meri doživljajo, da dogajanje v službi in delovne obveznosti neugodno vplivajo na njihovo zasebno življenje, delo pa jim prinaša manj zadovoljstva, zaznanega smisla in lastne vrednosti. Ugotovljene starostne povezave bi lahko pojasnili z značilnostmi razvojnih nalog, s katerimi se spoprijemajo različno stare vzgojiteljice ter okoliščinami življenja v različnih razvojnih obdobjih od prehoda v odraslost do srednje odraslosti. Za prehod v odraslost (okvirno od 18. do 27. ali celo 29. leta) so značilni predvsem demografska in psihološka neustaljenost, identitetno raziskovanje in osredotočenost nase (Arnett, 2006; Zupančič in Sirsch, 2018). Na poklicnem področju se mladi soočajo z intenzivnim načrtovanjem in odločanjem v zvezi s kariero (Mauno idr., 2019), ker imajo še razmeroma malo izkušenj z delom, pa lahko zaznavajo manj nadzora nad delom (Hill idr., 2014), kar vse lahko prispeva k zaznanemu poseganju dela v zasebno življenje. V zgodnji odraslosti (od 28. oz. 30. do 45. leta) večina posameznikov oblikuje dolgotrajno partnersko zvezo in družino z otroki ter se spoprijema z integracijo socialnih vlog (Zupančič idr., 2020), kar prinaša izzive usklajevanju lastne

karijerne poti z družinskim življenjem. Za obdobje srednje odraslosti (od 45. do 65. leta) je značilno, da posamezniki v poklicni karieri pogosto dosežejo vrh (Warr, 2001), ki ga spremljajo povečane odgovornosti in zahteve dela, še vedno pa imajo nekatere obveznosti do odrasčajočih otrok in pogosto tudi do starajočih se staršev (Hill idr., 2014). Kljub temu v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi poročajo o manj poseganja dela v njihovo zasebno življenje (Hill idr., 2014), verjetno predvsem zaradi doživljanja nižjih ravni zahtev, povezanih s starševsko vlogo skrbi za otroke, ki so že starejši (Grzywacz idr., 2002). Glede na vse navedeno mlajše vzgojiteljice morda v večji meri zaznavajo, da njihovo delo posega v zasebno življenje zato, ker z več napora usklajujejo zahteve delovnega mesta z osebno svobodo (tiste na prehodu v odraslost) in/ali družinskimi zahtevami v primerjavi s starejšimi. Posamezniki v srednji odraslosti pa tipično reorganizirajo svoje družinsko življenje v odziv na naraščajočo samostojnost svojih otrok, razvijejo bolj učinkovite strategije spoprijemanja s stresom in upravljanja z življenjem ter se pogostejše ukvarjajo s prostočasnimi dejavnostmi (Zupančič idr., 2020). Po eni strani je možno, da starejše vzgojiteljice zaradi tega zaznavajo nižjo raven poseganja dela v družinsko življenje, hkrati pa so morda v primerjavi z mlajšimi v večji meri razvile strategije za učinkovito ločevanje dela od zasebnega življenja oziroma uravnavanja ravnovesja med tema pomembnima področjema življenja (npr. Richert-Kaźmierska in Stankiewicz, 2016). Starejše strokovne delavke v vrtcih, ki jim to ni uspelo, so morda službo že predhodno zamenjale.

Omejitve raziskave in predlogi za nadaljnje raziskave

Predstavljena raziskava ima nekatere omejitve, med katerimi velja izpostaviti priložnostni vzorec udeleženk, ki omejuje splošljivost dobljenih ugotovitev, čeprav pa je vzorec udeleženk velik in vključuje strokovne delavke iz vseh slovenskih regij. Poleg tega korelacijski raziskovalni načrt onemogoča jasno sklepanje o vzročno-posledičnih odnosih med ocenjenimi konstrukti. Na primer, naš model je preverjal napovedno vlogo socialne opore za duševno zdravje pri delu, povezave pa bi lahko potekale tudi v drugo smer. Na primer, kitajski raziskovalci so podprli model, v katerem so predpostavili, da učitelji, ki doživljajo več stresa, zaznavajo nižjo socialno oporo, ta pa nadalje napoveduje višjo raven izgorelosti (Song idr., 2024). Povezanost med ocenjenimi spremenljivkami je najverjetneje vzajemna in lahko pripelje do pozitivne ali pa negativne povratne zanke (npr. Innstrand idr., 2008), kar pomeni, da je smiselno ukrepe usmerjati na katerekoli oziroma vse preučevane pojave (Brauchli idr., 2011). Poleg tega smo po eni strani vse spremenljivke merile s samo-ocenjevalnimi vprašalniki, ki so podvrženi vrsti napak ocenjevanja (npr. socialno zaželeno odgovarjanje), po drugi strani pa so posameznikovo doživljanje izčrpanosti, depersonalizacije in profesionalne izpolnitve pri delu ter poseganja dela v zasebno življenje neločljivo subjektivni konstrukti, ki jih pravzaprav ne moremo oceniti objektivno. Omeniti velja tudi, da smo udeleženke raziskave spraševale le po socialni opori na delovnem mestu, čeprav je za njihovo psihološko delovanje pomembna tudi socialna opora, ki jim

je na voljo v zasebnem življenju (npr. Pluut idr., 2018). Vendar pa izsledki preteklih raziskav kažejo, da je prva vrsta socialne opore v primerjavi z drugo pomembnejša tako za duševno zdravje pedagoških delavcev pri delu (Fiorilli idr., 2019) kot tudi za doživljanje poseganja dela v zasebno življenje (French idr., 2018). Prihodnje raziskave bi lahko preučile tudi razlikovalno vlogo različnih virov socialne opore na delovnem mestu, na primer s strani sodelavke v timu, ostalih zaposlenih ali vodstvenih delavcev. Vzročno-posledične odnose med socialno oporo, zaznanim poseganjem dela v zasebno življenje in duševnim zdravjem strokovnih delavk v vrtcu bi lahko ugotavljali z intervencijskimi raziskavami, npr. s preverjanjem, ali intervencije za izboljšanje kakovosti socialnih odnosov med zaposlenimi v vrtcu znižujejo zaznано poseganje dela v zasebno življenje in vodijo do ugodnejšega duševnega zdravja. Ugotovitve bi bilo smiselno dopolniti s kvalitativnim pristopom, ki bi omogočil bolj poglobljen vpogled v izzive, s katerimi se pri svojem delu soočajo vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic.

Sklepi

Zaključimo lahko, da ugotovitve te raziskave z velikim vzorcem vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic v slovenskih javnih vrtcih izpostavljajo pomen socialne opore na delovnem mestu za zaznано poseganje dela v zasebno življenje ter negativne in pozitivne vidike duševnega zdravja pri delu. To nakazuje, da morajo intervencije, usmerjene v zmanjševanje težav v duševnem zdravju in podpiranje duševnega zdravja pri delu preseči osredotočanje na posameznika ter obravnavati tudi širši (delovni) socialni kontekst (Acoba, 2024). Glede na povprečne ocene socialne opore na delovnem mestu, ki so jo podale v tej raziskavi sodelujoče strokovne delavke v vrtcih, lahko sklepamo, da so jim sodelavci v povprečju sicer v razmeroma močno oporo, ki pa bi jo bilo mogoče še izboljšati. Na podlagi ugotovitev raziskave vrtcem predlagamo načrtovanje in izvedbo ukrepov za podpiranje opornih medosebnih odnosov med zaposlenimi v vrtcu, na primer oblikovanje opornih skupin zaposlenih (Worrall idr., 2018) in mentorskih programov (npr. Stähle in Edman Ståhlbrandt, 2022). Varovalni učinek socialne opore se namreč ne »aktivira« le v zahtevnih okoliščinah, ampak ima splošen blažilen učinek na zaznane zahteve dela (Viswesvaran idr., 1999), kar pomeni, da je pomembna stalna podpora dobrih odnosov v delovnem okolju in ne le v določenih, izjemnih okoliščinah. Ob tem velja opozoriti, da ima socialna opora najbolj ugodne učinke, kadar je zaznana kot koristna ali potrebna (French idr., 2018), zato je pomembno, da jo imajo strokovne delavke na voljo takrat, ko jo potrebujejo.

Poleg tega ugotovitve raziskave osvetljujejo dvojno posredno vlogo zaznanega poseganja dela v zasebno življenje v učinkih socialne opore na delovnem mestu na duševno zdravje pri delu, in sicer prispeva k nižji izčrpanosti in depersonalizaciji ter višji profesionalni izpolnitvi. Za manj duševnih težav in boljše duševno zdravje strokovnih delavk v vrtcih bi zato bili učinkoviti tudi ukrepi, ki bi neposredno zmanjševali poseganje dela v zasebno življenje (npr. prilagodljivi urniki in organizacija dela, oporno vodenje, vzpostavljanje in ohranjanje jasnih mej med

delovnimi in zasebnimi obveznostmi ter povečevanje avtonomije zaposlenih (Kossek idr., 2023; Ropponen idr., 2016). Ugotovitve predhodnih raziskav pa kažejo, da podpiranje duševnega zdravja zaposlenih (neposredno ali z zmanjševanjem oz. preprečevanjem poseganja dela v zasebno življenje) nima ugodnih učinkov le na njihovo duševno zdravje, ampak posledično tudi na učinkovitost delovne organizacije (Chang, 2024), kar v kontekstu vrtca pomeni višjo kakovost vzgoje in izobraževanja in ugodnejše izide pri otrocih (Corr idr., 2017; Hascher in Waber, 2021; Henry idr., 2023; Item in Almasa, 2025).

Zahvala

Za pomoč pri izvedbi raziskave se zahvaljujemo svetovalnim delavkam Esmiri Behrić (Vrtec Zelena Jama), Nataliji Kučič Nikolić (Vrtec Ledina), Katji Rovšek Nikitović (Vrtec Pedenjped) in Alenki Žavbi (Vrtec Brezovica).

Raziskovalno delo je bilo izvedeno v okviru programske skupine Uporabna razvojna psihologija (P5-0062), ki jo financira Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS).

Reference

- Aboagye, M. O., Antwi, C. O., Asare, K., Seth, N., Gyasi, F. in Kwasi, F. (2024). Job stress and teacher burnout in preschools—Preliminary assessment of the buffer effect of job resources in the stressor-strain model in a lower-middle-income country. *Early Years*, 44(3–4), 781–800. <https://doi.org/10.1080/09575146.2023.2237207>
- Acoba, E. F. (2024). Social support and mental health: The mediating role of perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 15, članek 1330720. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L. in Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), članek 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Ahsan, U. in ul Haq, M. A. (2021). Perceived organizational support, workplace loneliness, and creativity: Mediating role of workplace loneliness, and moderating role of proactive personality. *Reviews of Management Sciences*, 3(2), 147–164. <https://doi.org/10.53909/rms.03.02.092>
- Arnett, J. J. (2006). The psychology of emerging adulthood: What is known and what remains to be unknown? V J. J. Arnett in J. L. Tanner (ur.), *Emerging adults in America. Coming of age in the 21st century* (str. 303–330). American Psychology Association. <https://doi.org/10.1037/11381-013>
- Baethge, A., Vahle-Hinz, T. in Rigotti, T. (2020). Coworker support and its relationship to allostasis during a workday: A diary study on trajectories of heart rate variability during work. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 506–526. <https://doi.org/10.1037/apl0000445>
- Birkeland Nielsen, M., Christensen, J. O., Finne, L. B. in Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: The protective role of social support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 43–53. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01463-y>
- Brauchli, R., Bauer, G. F. in Hämmig, O. (2011). Relationship between time-based work-life conflict and burnout. *Swiss Journal of Psychology*, 70, 165–174. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000052>
- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B. in Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *The Bulletin of the American Society of Hospital Pharmacists*, 75(3), 147–152. <https://doi.org/10.2146/ajhp170460>
- Buonomo, I., Fiorilli, C., Romano, L. in Benevene, P. (2020). The roles of work-life conflict and gender in the relationship between workplace bullying and personal burnout. A study on Italian school principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238745>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. in Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chang, R. (2024). The impact of employees' health and well-being on job performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29, 372–378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Chen, S., Luo, Y., Mai, Z., Chen, X. in Shen, T. (2022). The mediating effect of subjective well-being in the relationship between social support and professional commitment among mainland Chinese kindergarten teachers. *Frontiers in Psychology*, 13, članek 1011855. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011855>
- Chou, P. (2015). The effects of workplace social support on employee's subjective well-being. *European Journal of Business and Management*, 7(6), 8–19.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. in Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Corr, L., Cook, K., LaMontagne, A. D., Davis, E. in Waters, E. (2017). Early childhood educator mental health: Performing the national quality standard. *Australasian Journal of Early Childhood*, 42(4), 97–105. <https://doi.org/10.23965/AJEC.42.4.11>
- Erdamar, G. in Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050>
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A. in Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in Psychology*, 10, članek 2743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>

- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. in Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1006/10.1037/bul0000120>
- García-Carmona, M., Marín, M. in Aguayo, R. (2018). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22, 189–208. <https://doi.org/10.1007/S11218-018-9471-9>
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M. in Johnson, R. C. (2018). Work–life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), članek e12157. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. in McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28–36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Gu, Y. in Wang, R. (2021). Job demands and work–family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current Psychology*, 40(8), 3974–3985. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z>
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H. in Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hascher, T. in Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, članek 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Henry, A. J., Hatfield, B. E. in Chandler, K. D. (2023). Toddler teacher job strain, resources, and classroom quality. *International Journal of Early Years Education*, 31(4), 844–858. <https://doi.org/10.1080/09669760.2021.1892596>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Fellows, K. J., Martinengo, G. in Allen, S. M. (2014). Work and family over the life course: Do older workers differ? *Journal of Family and Economic Issues*, 35, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9346-8>
- Hindman, A. H. in Bustamante, A. S. (2019). Teacher depression as a dynamic variable: Exploring the nature and predictors of change over the Head Start year. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 43–55. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.09.004>
- House, J. S., Umberson, D. in Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14(1), 293–318. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001453>
- Hsu, H. C. (2018). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), članek 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Hu, L. T. in Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Iasiello, M., van Agteren, J. in Cochrane, E. M. (2020). Mental health and/or mental illness: A scoping review of the evidence and implications of the dual-continua model of mental health. *Evidence Base*, 1, 1–45. <https://doi.org/10.21307/eb-2020-001>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E. in Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Ishibashi, S., Tokunaga, A., Shirabe, S., Yoshida, Y., Imamura, A., Takahashi, K., Kawano, K., Iwanaga, R. in Tanaka, G. (2022). Burnout among kindergarten teachers and associated factors. *Medicine*, 101(38), članek e30786. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000030786>
- Ispas, S. A. in Iliescu, D. (2017). Work–life interaction as a mediator between work factors and outcomes. *Psihologia Resurselor Umane*, 15(2), 106–124. <https://www.hrp-journal.com/index.php/pru/article/view/36>
- Item, M. J. in Almasa, R. D. (2025). The role of stressors and supports in early childhood education instructional quality. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, članek 101233. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101233>
- Jolly, P. M., Kong, D. T. in Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W. in You, X. (2015). The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 51, 58–67. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.001>
- Jungbauer, J. in Ehlen, S. (2015). Stress and burnout risk in nursery school teachers: Results from a survey. *Gesundheitswesen*, 77(6), 418–423. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1381995>
- Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkins-Henkelman, T. M. in Moyle, L. L. (2006). Emotional social support and job burnout among high-school teachers: Is it all due to dispositional affectivity? *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 793–807. <https://doi.org/10.1002/job.397>
- Kerman, K., Tement, S. in Korunka, C. (2021). Don't leave your heart at work: Profiles of work–life interference and cardiometabolic risk. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 105–116. <https://doi.org/10.1037/str0000224>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>

- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., Russo, M. in Morandin, G. (2023). Missed connections between the leadership and work-life fields: Work-life supportive leadership for a dual agenda. *Academy of Management Annals*, 17(1), 181–217. <https://doi.org/10.5465/annals.2021.0085>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. in Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M. in Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education*, 24, 441–464. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8>
- Makara-Studzińska, M., Kruczek, A., Borzyszkowska, A., Załuski, M., Adamczyk, K. in Basińska, M. (2022). Profiles of occupational burnout in the group of representatives of high-risk professions in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), članek 6297. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106297>
- Marjanovič Umek, L., Bogataj, J., Flego, J., Hočevar, A., Kovaček, B., Močnik, A., Rutar, S. in Fekonja, U. (2023). Reforma predšolske vzgoje v vrtcu? Da, v smeri večje pravičnosti in višje kakovosti za vse malčke in otroke. *Sodobna pedagogika*, 74(4), 115–141.
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Mathieu, M., Eschleman, K. J. in Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 387–409. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000135>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M. in Feldt, T. (2019). Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), članek 3. <https://doi.org/10.16993/sjwop.60>
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), članek 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Muthén, L. K. in Muthén, B. O. (1998-2018). *Mplus user's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Norling, L. R. in Chopik, W. J. (2020). The association between coworker support and work-family interference: A test of work environment and burnout as mediators. *Frontiers in Psychology*, 11, članek 819. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L. in Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Richert-Kaźmierska, A. in Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Ropponen, A., Käsälä, M., Rantanen, J. in Toppinen-Tanner, S. (2016). Organizational initiatives for promoting employee work-life reconciliation over the life course. A systematic review of intervention studies. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 79–100. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5529>
- Sandilos, L., Goble, P., Ezra, P. in Kane, C. (2024). Head start classroom demands and resources: Identifying associations with teacher burnout. *School Psychology*, 39(3), 280–290. <https://doi.org/10.1037/spq0000568>
- Schaack, D. D., Le, V. N. in Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early Education and Development*, 31(7), 1011–1030. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1791648>
- Schoofs, L., Hornung, S. in Glaser, J. (2022). Prospective effects of social support on self-actualization at work—The mediating role of basic psychological need fulfillment. *Acta Psychologica*, 228, članek 103649. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103649>
- Shen, Y. E. (2009). Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers. *Stress and Health*, 25(2), 129–138. <https://doi.org/10.1002/smi.1229>
- Shields, B. in Chen, C. (2021). Examining the relationship between work-life conflict and burnout. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 67–76. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4710>
- Soares, J. J. F., Grossi, G. in Sundin, Ö. (2007). Burnout among women: Associations with demographic/socio-economic, work, life-style, and health factors. *Archives of Women's Mental Health*, 10(2), 61–71. <https://doi.org/10.1007/s00737-007-0170-3>
- Song, Y., Zhao, W., Wang, X. in Li, J. (2024). The impact of job stress on burnout in Chinese teachers: The mediating roles of social support and psychological empowerment. *Psychology in the Schools*, 61(1), 253–271. <https://doi.org/10.1002/pits.23052>
- Ståhle, Y. in Edman Ståhlbrandt, E. (2022) Exploring descriptions of mentoring as support in Swedish preschools, *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 43(1), 54–68. <https://doi.org/10.1080/10901027.2020.1817814>
- Starmer, A. J., Frintner, M. P. in Freed, G. L. (2016). Work-life balance, burnout, and satisfaction of early career pediatricians. *Pediatrics*, 137(4), e20153183. <https://doi.org/10.1542/peds.2015-3183>
- Statistični urad RS. (2024). *Predšolska vzgoja* [Preschool education]. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/9/83>
- Šverko, B., Arambašić, L. in Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281–301. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002006>

- Tasic, R., Rajovic, N., Pavlovic, V., Djikanovic, B., Masic, S., Velickovic, I., Mostic, D., Cumic, J., Milcanovic, P., Janicijevic, V., Stanisavljevic, D. in Milic, N. (2020). Nursery teachers in preschool institutions facing burnout: Are personality traits attributing to its development? *PLoS One*, 15(11), članek e0242562. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242562>
- Tement, S., Korunka, C. in Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of work– family conflict and work-family enrichment scales. *Psihološka obzorja*, 19, 53–74. <https://doi.org/10.20419/2010.19.313>
- Trockel, M., Bohman, B., Lesure, E., Hamidi, M. S., Welle, D., Roberts, L. in Shanafelt, T. (2018). A brief instrument to assess both burnout and professional fulfillment in physicians: Reliability and validity, including correlation with self-reported medical errors, in a sample of resident and practicing physicians. *Academic Psychiatry*, 42, 11–24. <https://doi.org/10.1007/s40596-017-0849-3>
- van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. in de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), članek e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. in Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Warr, P. (2001). Age and work behavior: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits, and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 1–36.
- Warszewska-Makuch, M., Bedyńska, S. in Żołnierczyk-Zreda, D. (2015). Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(2), 128–140. <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1028230>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J. in Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33, 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- World Health Organization. (2022). *International Classification of Diseases Eleventh Revision (ICD-11)*.
- World Medical Association. (2013). Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *Journal of the American Medical Association*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Worrall, H., Schweizer, R., Marks, E., Yuan, L., Lloyd, C. in Ramjan, R. (2018). The effectiveness of support groups: A literature review. *Mental Health and Social Inclusion*, 22(2), 85–93. <https://doi.org/10.1108/MHSI-12-2017-0055>
- Wu, D. (2020). Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(1), 310–315. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>
- Zupančič, M., Kavčič, T. in Fekonja, U. (2020). Razvojna obdobja v odraslosti, telesne spremembe in razvojne naloge [Developmental period in adulthood, physical changes and developmental tasks]. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (3. zv., str. 850–886). Znanstvena založba FF UL.
- Zupančič, M. in Sirsch, U. (2018). Različni vidiki prehoda v odraslost [Different aspects of emerging adulthood]. V M. Zupančič in M. Puklek Levpušček (ur.), *Prehod v odraslost: Sodobni trendi in raziskave* (str. 11–43). Znanstvena založba FF UL.

Prispelo/Received: 15. 1. 2025

Sprejeto/Accepted: 21. 3. 2025