МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ

ST. NICHOLAS – СВЕТИ НИКОЛЕ

Факултет за психологија

Данче Сенева

Окупационен стрес и ризик од професионално прегорување кај вработените во средните училишта за образование и рехабилитација и средните училишта за образование во Република Северна Македонија

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

Свети Николе, 202

МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ

ST. NICHOLAS – СВЕТИ НИКОЛЕ



Факултет за психологија

Данче Сенева

Окупационен стрес и ризик од професионално прегорување кај вработените во средните училишта за образование и рехабилитација и средните училишта за образование во Република Северна Македонија

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

Свети Николе, 2024

Ментор: Проф. Доц. д-р Милена Спасовска

Студент: Данче Сенева

Насока: Клиничка и советодавна психологија

Број на индекс: М223011

Свети Николе, мај, 2024

Содржина

АПСТРАКТ 5

SUMMARY 6

Вовед 7

I ДЕЛ 9

Теоретски пристап кон проблемот на истражување 9

1. Окупационен стрес 9

1.1 Нарушувања кои се јавуваат како резултат на подолга изложеност на окупационен стрес 15

1.1.1 Психолошки нарушувања 15

1.1.2 Кардиоваскуларни болести 16

1.1.3 Гастроинтестинални заболувања 16

1.1.4 Физиолошки реакции 16

1.2 Личност и окупационен стрес 17

1.2.1 Структурен модел на пристап кон развојот на теоријата за врската помеѓу стресот и менталното здравје 17

1.3 Превенција и управување со окупационен стрес 19

2.'Burnout' синдром 21

2.1 Три димензии на 'burnout' 21

2.2 Клинички манифестации 23

2.3 Психосоцијални модели 23

2.4 'Burnout' синдром – краток преглед низ историјата 25

2.5 Причини за појава на 'Burnout' 25

2.6 Каде се јавува 'burnout'? 26

2.7 Кој доживува 'burnout'? 28

2.8 Лични карактеристики како извор на 'burnout' 30

2.8.1 Селф - концепт 30

2.8.2 Лични потреби 31

2.8.3 Лични мотиви 32

2.8.4 Емоционална контрола 33

2.8.5 Промена во однесувањето 34

2.9 Справување со 'burnout' 38

2.9 Совети за надминување на 'burnout' 39

2.10 'Burnout' кај вработени во образование 42

2.10.1 Наставници и стручни соработници во училиштата 42

II ДЕЛ 48

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ 48
1.Проблем на истражување 48
2.Цели и задачи на истражувањето 49
2.1.Научна цел на истражувањето 49
Задачи на истражувањето 49
2.2.Практична цел на истражувањето 50
3.Резултати од досегашни истражувања 50
4.Предмет на истражувањето 51
4.1.Теоретско определување на предметот на истражување 51
4.2.Хипотези 53
4.3.Варијабли 54
5.Метод на истражување, техники и инструменти 55
6.Популација и примерок 56
7. Организација и спроведување на истражувањето 56
III ДЕЛ 57
1.АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИНСТРУМЕНТИТЕ 57
IV ДЕЛ 79
ЗАКЛУЧНИ СОЗНАНИЈА 79
ДИСКУСИЈА НА ДОБИЕНИ РЕЗУЛТАТИ 85
ЗАКЛУЧОК 88
ПРЕПОРАКИ 91
Литература 93
Прилози 98
Прилог 1: Демографски прашалник 98
Прилог 2: Индекс на професионален стрес 99
Прилог 3: Машлах инвентар 105

АПСТРАКТ

Современиот динамичен начин на живеење го поттикнува појавувањето на стресни ситуации и во професионалниот и во приватниот живот, креирајќи услови за појава на окупационен стрес, хроничен стрес, професионално согорување. Кога се спомене окупационен стрес и 'burnout', вниманието секогаш се насочува кон приватниот секотор, претпријатија, фирми. Од друга страна, поновите истражувања покажуваат дека најмногу засегнати се професиите кои се во постојан контакт со луѓе, како медицинските сестри (медицински персонал), полицијата и наставниците.

Проблем на истражувањето е нивото на професионален стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација и разликата во нивото на окупационен стрес и професионално согорување. Истражувањето е спроведено во четири средни училишта од државата - две средни општински училишта за образование и две средни државни училишта за образование и рехабилитација во Штип и Скопје. Во истражувањето е користена техника анкетирање со инструмент анкетен демографски прашалник, потоа скалирање со Прашалник за окупационен стрес и Прашалник за професионално прегорување.

Спроведеното истражување покажа дека: воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици имаат умерено ниво на окупационен стрес и средно ниво на професионално согорување и укажуваат на тоа дека се соочуваат со стресни ситуации, но тие не се толку интензивни, додека во средните училишта за образование и рехабилитација имаат високо ниво на окупационен стрес и професионално согорување, покажувајќи дека кадарот работи под многу поголем притисок и е изложен на посложени и потешки задачи.

Клучни зборови: окупационен стрес, 'burnout', наставници, средно образование, училишта за образование, училишта за образование и рехабилитација

SUMMARY

The modern dynamic way of living encourages the occurrence of stressful situations in both professional and private life, creating conditions for occupational stress, chronic stress, and professional burnout. When occupational stress and burnout are mentioned, the attention is always directed towards the private sector, enterprises, companies. On the other hand, more recent research shows that the professions that are in constant contact with people, such as nurses (medical personnel), police and teachers, are the most affected.

The problem of the research is the level of professional stress and professional burnout among educational staff in secondary schools for average students and in secondary schools for education and rehabilitation and the difference in the level of occupational stress and professional burnout. The research was conducted in four secondary schools of the state. Two secondary municipal schools for education and two secondary state schools for education and rehabilitation in Shtip and Skopje. The survey technique was used in the research with a survey demographic questionnaire instrument, then scaling with the Occupational Stress Questionnaire and the Occupational Burnout Questionnaire.

The conducted research showed that: secondary schools for average students have a moderate level of occupational stress and a medium level of professional burnout and indicate that the educational staff faces stressful situations, but they are not so intense. Secondary schools for education and rehabilitation have a high level of occupational stress and professional burnout, showing that staff work under much greater pressure and are exposed to more complex and difficult tasks.

Keywords: occupational stress, burnout, teachers, secondary education, school of education and school of education and rehabilitation.

Вовед

Стресот е термин и појава која секојдневно ја споменуваме во нашите разговори и нашето секојдневие. Денешната популација е веќе приспособена на негативните ефекти од стресот, до тој степен што стресот е инфилтриран во секојдневното фунционирање. Современото општество ги поттикнува луѓето на постојан напредок, конкуренција, притисок, предизвикувајќи сите да се соочуваат со стрес на одреден начин. Стресот се дефинира како неспецифичен одговор на организмот на барања кои ги надминуваат неговите можности (Matić, 2015). Во зависност од личните карактеристики на личноста, ставовите, индивидуалните верувања и убедувања, желби, зависи кои фактори ќе бидат стресори на организмот. Тоа може да биде оптоварување поради притисок, ситуација која не може да биде исконтролирана, зголемен обем на работа, психолошки бариери, емоционални фактори и слично. Најчесто кога луѓето се под притисок, не можат да се справат со ситуацијата, нивната моќ на расудување и справување со проблемот е намалена, со што се создава простор стресот да расте. Последиците од подолга изложеност на стрес може да бидат психолошки: депресивно расположение, анксиозност, лесна раздразливост, лутина, или физички: главоболка, констипација, замор, несоница и слично. Стресот е реакција на човечкото тело на новонастанатите ситуации во животот, промени, случувања. Овие реакции се резултат на личните перцепции на секоја индивидуа. Стресот може да има и позитивна и негативна реакција. Во зависност од тоа како самата личност ги доживува новите настани, таква реакција ќе има и врз телото. Ако личноста има негативен став кон одредена ситуација, ќе се чувствува вознемирено, додека ако има позитивен став, ќе доживее „добар“ стрес. Фактор кој може да има влијание врз контролата на стресот е емоционалната интелигенција. Тоа е способност на личноста за логично размислување и зрело балансирање на сопствените и туѓите емоции. Современото општество постојано се стреми кон поголеми успеси, конкуренција, поставување високи очекувања и аспирации, иновативност и креативност, кои во одреден период стануваат стресори. Вработениот се доведува до ситуација да мора да избере помеѓу напредок и целосно вложување и напуштање на организацијата. Како резултат на ова, сè повеќе вработени пројавуваат знаци на хроничен замор, стрес и појава застапена во современото општество – ‘burnout’ синдром.[1]

[1]Singh A. (2018) Occupational Stress: A Comprehensive General Review, Amity Journal of Training and Development 3(1);

Во овој труд се анализира окупациониот стрес и ‘burnout’ кај наставниците и стручната служба во средните училишта за образование и средните училишта за образование и рехабилитација во РСМ. Проблем на истражувањето е нивото на професионален стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација и разликата во нивото на окупационен стрес и професионално согорување.

I ДЕЛ

Теоретски пристап кон проблемот на истражување

1. Окупационен стрес

Стресот на работното место, стресните и тензични работни услови ја намалуваат ефективноста и ефикасноста на работникот и тоа претставува голема пречка за успех во работата (Noblet, 2003). Стресот како состојба која ја променува состојбата на рамнотежа и баланс на телото, предизвикува различни симптоми: физички, емоционални, когнитивни. Окупациониот стрес поттикнува појава на когнитивни симптоми на стрес. Работникот работи со намалена концентрација, намалена вигилност на вниманието, заборавеност, споро или премногу брзо донесување одлуки, пад на креативноста.

Стресот од работното место се рефлектира и врз секојдневното функционирање и приватниот живот на поединецот. Личноста која трпи стрес на работното место, нема да може ефикасно да функционира и во другите улоги во кои се остварува, како родител, сопруг/сопруга, член на општеството. Стресот од работното место се рефлектира во сите сфери на функционирање на личноста.[2]

Според Ханс Сели[3] постојат три типа на стрес, кои со современите истражувања сè повеќе се разработуваат и збогатуваат:[4][5]

- Дистрес – негативен стрес. Стрес кој се јавува кога едно лице подолго време е изложено на притисок или доживее ситуација која не може да биде променета. Тоа е најчесто смрт на сакана личност, кризи, болест, несреќа и слично.
- Акутен стрес – најчест тип на стрес што доаѓа со секојдневните работи. Тоа е стрес кој се доживува кога личноста има на ум повеќе работи кои треба да бидат завршени. Вообичаени знаци на акутен стрес се: нервоза, потење во дланките.
- Хроничен стрес – хроничниот стрес е долгорочно изложување на стрес и стресни ситуации. Личноста се има откажано да пронајде вистинско решение на проблемот.

[2]Noblet, A. (2003). Building health promoting work settings: Identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. Health Promotion International, 18(4).
[3]Selye, H. (1956). The stress of life, New York, Mc Graw – Hill;
[4]Singh A. (2018) Occupational Stress: A Comprehensive General Review, Amity Journal of Training and Development 3(1);
[5]Jain, P., Batra, A. (2015). Occupational Stress at workplace: Study of the Corporate Sector in India. The International Organization of Scientific Research Journal, 11(6).

Хроничниот стрес произлегува од постојаното изложување на ситуации кои ги активираат хормоните на стрес.

- Позитивен стрес – краток, моментален стрес кој ја подобрува ефикасноста на вработениот. Симптомите на позитивен стрес се: возбудување, мотивација за решавање на некој проблем.
- Хиперстрес – стрес кој се доживува кога личноста е отргната од нејзината комфорна зона, стрес со кој личноста не може да се справи. Најчесто се јавува поради зголемен обем на работа или поголем број на обврски кои треба да се завршат за краток временски период.
- Хипострес – спротивен на хиперстрес. Овој тип на стрес се јавува кај луѓе кои работат монотона работа без предизвици или ја работат истата работа секој ден, кога нема можност да се научат нови работи, кога нема промени во нивната секојдневна рутинска работа.
- Епизоден стрес: кога акутниот стрес се јавува почесто отколку што треба.

Аруна Синг (дипломиран економист кој има познавања и од организациската психологија) има разгледано неколку извори на окупационен стрес[6]:

- Токсична работна средина - директно и негативно влијае врз работното и менталното здравје на работникот. Во зависност од политиката и правилата на работната организација, работникот може да поминува и до 12 часа на работното место. Работната култура или организациската култура се морални вредности, идеи и мисли, непропишани правила кои ги следи секој вработен во организацијата. Ако културата на организацијата не му одговара на вработениот, односно не е пријателска и иста за сите вработени, станува токсична за поединецот. [7]
- Негативно или прекумерно работно оптоварување - може да биде една од главните причини за стрес на работното место кај младите, бидејќи тие не се навикнати да работат под таков стрес. Новиот вработен првично се адаптира на новата работна средина, а потоа и со работните услови, не е запознаен со техниките за справување со обемот на работа. Високата цел во организацијата, која е потешко остварлива, предизвикува фрустрација и стрес на работното место, со што ја намалува

[6]Singh A. (2018). Occupational Stress: A Comprehensive General Review, Amity Journal of Training and Development;
Moorhead, G., Griffin, R. W. (2004). Organizational behavior, Managing People and Organizations, Boston: Houghton Mifflin Company.
[7]Beehr, T., Jex, S., Stacy, B., Murray, M. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. Journal of Organisational Behavior

ефективноста и ефикасноста на самиот вработен. Овој стрес поттикнува и страв кај него дека би можел да ја загуби работата ако не успее да ја постигне зададената цел во предвиденото време.

- Изолација - во организацијата значи одвојување на вработениот од тимот. Вработениот може да почувствува дека не е третиран доволно добро или не ја добива потребната и посакуваната поддршка од колегите и почнува да се одделува од останатите. Почнува да недостасува чувство на поврзаност со организацијата, со што вработениот ја губи сигурноста и довербата во самата организација.
- Видот на одработени часови - личноста која работа во повеќе смени, особено ноќна смена, е повеќе склона на стрес. Ноќната смена е причина личноста, особено помладата личност, да го пропушти својот социјален живот. Така станува склона кон пушење, наоѓа негативни механизми да го намали стресот и напнатоста. Стресот се јавува и кога работодавецот не им обезбедува почести и рекреативни паузи на вработените.
- Улога - одговорноста и авторитетот што некој ги носи на работното место, носи значителни промени во неговиот живот и надвор од работното место. Кога вработениот се наоѓа на повисоко место во хиерархијата на организацијата, на својот грб носи и поголема одговорност и поголем „товар“. Тогаш се создава одредено ниво на притисок, што е поврзан со извршување на работните задачи на најдобар можен и праведен начин. Доколку вработениот не е задоволен со работните обврски и одговорности, тогаш чувствува нелагодност и непријатност, кои со текот на времето преминуваат во стрес.
- Конфликти и двосмисленост на улогите - за правилно и ефективно работење на една организација, потребно е да има правилна поделба на улогите и работните обврски и задачи. Неправилната и нејасна поделба на задачите, доведува до збунетост меѓу вработените во однос на тоа кое задолжение на кого треба да припадне и се избегнува потребата на секој вработен посебно да му бидат зададени работните обврски. На тој начин се избегнува директен конфликт меѓу вработените.[8]
- Недостаток на автономија - кога на личноста ѝ е одземено правото и можноста самостојно да донесува некои одлуки, нема слобода на самоуправување, се јавува

[8] Moorhead, G., Griffin, R. W. (2004). Organizational behavior, Managing People and Organizations, Boston: Houghton Mifflin Company.

чувство на несигурност, затвореност и врзаност. Овој недостаток на слобода резултира со стрес кој води и до депресивно расположение и анксиозност.[9]

- Бариери за развој и напредок во кариерата - од големо значење е самата организација да има хиерархија во која може да се напредува и на секој вработен да му биде дадена шанса да се развива и расте во склоп на организацијата. Секој вработен сака и има потреба да учи, да се надоградува, да ги развива своите стекнати вештини и да научи нови и да оди на повисоко ниво во работната средина. Кога вработениот нема услови да го добие потребниот и посакуван развој во своето занимање, може да се најде под стрес кој му наштетува и на неговото ментално здравје.[10]
- Тежок однос и несоработка со колегите и администраторите - за да може да работи без никаков стрес, вработениот треба да има коректен и „здрав“ однос со своите колеги и надредени. Коректниот однос на работното место резултира со разбирање, координација и доверба меѓу вработените. Хармоничното функционирање е многу важно за раст и развој на вработените и организацијата.
- Малтретирање од страна на менаџерот - се јавува кога раководното лице ги малтретира своите подредени. Со нив се однесува нехумано, неетички, неправедно и буди негативни емоции кон целата организација. Придонесува помладите вработени да градат негативна и стереотипна слика за сите организации во општеството. [11]
- Вознемирување - вид навредливо однесување кое не се прифаќа и толерира. Може да биде физичко, психичко или сексуално вознемирување. Кога вработениот трпи ваков вид на вознемирување и не може да собере храброст да го пријави тоа однесување, почнува да го губи чувството на безбедност и може да западне во депресија.
- Работна несигурност - една од основните причини за појава на окупационен стрес е страв од загуба на работното место. Сè повеќе понудата на човечки ресурси е поголема од побарувачката, па затоа од голема важност е работникот да биде доволно компетентен за да не биде заменет со друг. Постојаниот притисок и

[9]Giga, S., Noblet, A., Faragher, B., Cooper, C. (2003). Organisational stress management interventions: a review of UK-based research. The Australian Psychologist;
[10]Bond, F., Bunce, D. (2001). Job control mediates change in a work reorganisation intervention for stress reduction. Journal of Occupational Health Psychology, 6;
[11]Moorhead, G., Griffin, R. W. (2004). Organizational behavior, Managing People and Organizations, Boston: Houghton Mifflin Company;

потреба работникот постојано да се унапредува во однос на своите вештини и знаења и стравот од загубата на работното место (која е основна егзистенцијална потреба), знаат да бидат и повеќе од исцрпувачки, ментално и физички. Овој притисок одржуван подолго време развива негативен стрес, кој за вработениот има негативно влијание.[12]

- Ниско ниво на поддршка од претпоставените - за секој вработен да ги развие своите вештини и да ги покаже најдобро што може своите веќе стекнати знаења, потребно е да има поддршка од своите претпоставени. За правилно насочување на работната сила, знаењата и можностите на вработените, потребен е лидер кој правилно ќе ги мотивира, насочува и подучува, ментор кој ќе им помогне да се истакнат во својата област. Ова е особено значајно за помладите кои немаат искуство и безусловно ги следат своите ментори и нивните ментори. Нивната поддршка е извор на мотивација, и ако ја немаат оваа поддршка, тогаш младите се чувствуаат потиснати во една нова и непозната средина, што кај нив создава притисок и стрес.[13]
- Незадоволство на вработените - причина за стрес на секое место, не само на работното место. Незадоволството на работното место доведува до окупационен стрес и тоа може да се должи на повеќе причини - малтретирање од страна на менаџерот, недостаток на поддршка од претпоставениот, проблеми со платата и слично. Поради незадоволството на работа, окупациониот стрес, се јавува напнатост, фрустрација и депресивно расположение кое може да премине и во депресија.
- Стресот што го доживува еден вработен може да влијае врз другите вработени - кога некој вработен доживува окупационен стрес, тогаш тој се рефлектира и врз вработените околу него. Тоа може најмногу да се почувствува во организации каде основата на работа е тимската рабата. Депресијата и неефикасноста на едниот влијае врз другиот со кого треба да се координираат за постигнување на една работна задача, но и здравјето и благосостојбата на едниот, влијае врз другиот.
- Нереални цели и рокови - организациите често знаат да поставуваат цели и рокови кои се невозможни да се постигнат. Вработениот се наоѓа под притисок да ја постигне поставената цел во временскиот период кој е зададен, а чувствува дека тоа

[12]Rodriguez Carvajal, R., Rivas Hermosilla, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention, Psychology, 57.
[13]Matić, A. (2015). Izabrana poglavlja iz organizacijske psihologije, Karlovac, Veleučilište u Karlovcu;

нема да биде возможно и со тоа се појавува и стравот од загуба на работното место.[14]

- Надворешни фактори, како бучава, временски услови, сообраќај - ваквите надворешни фактори не може да бидат контролирани од страна на човекот. Надворешните фактори предизвикуваат главоболка, дехидратација, вирус поради временски промени, одвлекување на вниманието додека вработениот е на работното место и слично. Кога човек физички не се чувствува добро, тој не може да биде способен за извршување на ниту една работна задача, неговото тело не може да издржи и со тоа се намалува неговата ефикасност.
- Лични фактори, како семејни проблеми, возраст, здравствени проблеми - една индивидуа да биде успешна, треба да умее да воспостави баланс помеѓу својот личен и професионален живот. Личниот и професионалниот живот се меѓусебно тесно поврзани и имаат големо влијание еден врз друг. Ако некој има проблеми во семејството, тоа се рефлектира и врз работата и обратно, што значи стресот на семејството индиректно може да стане стрес на работното место.

Зголемено отсуство од работа, намалена продуктивност и перформанси, нерасположение, изолација, главоболка, депресија, конфликти со другите, недостаток на интерес, промени во однесувањето, неефикасност, лутина, фрустрација, анксиозност, досада, недисциплина, негативен став, отпорен на промени, намалена продуктивност. Сите овие симптоми директно или индиректно влијаат на работната ефикасност на вработениот, растот и развојот на организациите.[15]

Окупациониот стрес е појава која се провлекува во сите сектори на една организација, претпријатие, институција. Истражувачите во денешницата сè повеќе се интересираат за проучување на окупациониот стрес, бидејќи е сè позастапен, а остава сериозни последици врз човековото функционирање и здравје. Предизвиците во работните средини, како што се: конкуренцијата, континуираниот технолошки развој, недостатокот на простор, недостаток на време, повеќе неконтролирани фактори, спротивставени барања од организациски засегнати страни, зголемена употреба на компјутеризација, поголема несигурност и други, резултираат со поголем окупационен стрес. Со континуирана вознемиреност на работното место, работниците ќе развијат психолошки и физиолошки дисфункции и намалена мотивација за да се истакнат на

[14]Greenberg, J., Baron, R. A. (2003.). Behavior in Organizations. New Jersey: Pearson Education, Inc.
[15]Matić, A. (2015). Izabrana poglavlja iz organizacijske psihologije, Karlovac, Veleučilište u Karlovcu

нивната позиција, намалено внимание и фокус, интолеранција на нови проблеми кои треба да бидат решени на работното место и слично. Покрај последиците врз менталното здравје, хроничниот окупационен стрес остава последици и врз физичкото здравје, како што се: зголемен крвен притисок, тахикардија, несоница, главоболка и слично. Ваквиот тип на заболувања ги онеспособува работниците, тие се присилени да земаат слободни денови и боледувања, а сето тоа има негативен ефект и врз функционирањето на работната организација. Окупациониот стрес се јавува како резултат на неусогласеноста помеѓу вложениот напор и добиената награда.[16]

1.1 Нарушувања кои се јавуваат како резултат на подолга изложеност на окупационен стрес

Подолгата изложеност на окупационен стрес предизвикува повеќе типови на нарушувања од психолошка природа, физиолошки, кардиоваскуларни, гастроинтестинални.

1.1.1 Психолошки нарушувања

Нарушувањата поврзани со стрес опфаќаат широк спектар на состојби, вклучувајќи: психолошки нарушувања (на пример, депресија, анксиозност, посттрауматско стресно растројство, незадоволство, замор, напнатост, итн.), маладаптивно однесување (агресија, злоупотреба на супстанции) и когнитивно оштетување (на пример, проблеми со концентрацијата и меморијата). Овие состојби може да доведат до слаби работни перформанси, поголемо отсуство од работа, помала продуктивност на работата или дури и повреда. Доколку не се лекува, постојано високиот стрес може да стане хронична состојба, која може да ги влоши постоечките ментални здравствени состојби и хронични физички состојби (дијабетес, хипертензија, слаб имунолошки систем). Постојаното високо ниво на стрес го зголемува ризикот од повреда на работното место.[17]

[16]Bursnall, S., Kendall, E., Murphy, P., O'Neill, V. (2000). Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management, Western Australia, WorkCover

[17]Hasmi, I. M. (2015). Causes and prevention of occupational stress, IOSR Journal of Dental and Medical Sciences;

1.1.2 Кардиоваскуларни болести

Окупациониот стрес може да се поврзе со различни биолошки реакции кои може да доведат до сериозни кардиоваскуларни болести. Постојаните задолженија и рокови на работното место може да доведат до покачување на крвниот притисок, срцев удар и слично.[18]

1.1.3 Гастроинтестинални заболувања

Медицината го поврзува окупациониот стрес со:[19]

- Helicobacter pylori;
- Секреција на желудочна киселина;
- Поспоро заздравување на рани;
- Намален имунолошки систем.

1.1.4 Физиолошки реакции

Постојат четири главни физиолошки реакции на стресот:[20]

- Крвта се префрла до мозокот и големите мускулни групи и се оддалечува од екстремитетите, кожата и органите кои моментално не му служат на телото.
- Областа во близина на мозочното стебло, позната како ретикуларен активирачки систем, работи предизвикувајќи состојба на силна будност, како и заострување на слухот и видот.
- Соединенијата на гликоза и масни киселини кои обезбедуваат енергија се ослободуваат во крвотокот.
- Имунолошкиот и дигестивниот систем се привремено исклучени.

---

[18]Hasmi, I. M. (2015). Causes and prevention of occupational stress, IOSR Journal of Dental and Medical Sciences;
[19]Ahola, K. (2007). Occupational burnout and health, Helsinki: Finnish Institute of Occupational health (Report 81);
[20]Ahola, K. (2007). Occupational burnout and health, Helsinki: Finnish Institute of Occupational health (Report 81);

1.2 Личност и окупациониот стрес

Отпорноста, начинот на реагирање и прифаќање на стресорите и справувањето со нив зависи од карактеристиките на личноста (Белевска, 2018). Најчесто поосетливи на стресни ситуации се личности кои имаат нарушен селф концепт, емоционална нестабилност. Осетливоста на стресорите зависи и од возраста на личноста, развојниот период во кој се наоѓа личноста. Личностите кои се во период на развој, пубертет, се многу почувствителни на стрес, за разлика од личностите кои се во поодминати години. Некои автори сметаат дека начинот на реагирање и справување со стрес има поврзаност и со степенот на интелигенција на личноста, бидејќи личноста со повисок коефициент на интелигенција може да направи подобра процена на ситуацијата и да постави стратегија за подобро справување со истата.[21]

Личност која умее да се справи со стресот на најдобар можен начин би била личност која има балансирана исхрана, исполнето секојдневие со љубов, структуриран и правилно организиран ден со активности и обврски, личност со силни лични вредности.

1.2.1 Структурен модел на пристап кон развојот на теоријата за врската помеѓу стресот и менталното здравје

Во модерното современото општество работата го зазема централното место во животот на сите членови на општеството (Cooper, 2013). Игра голема улога во минатото на една личност, ја одредува сегашноста и ја обликува иднината. И покрај тоа што го одредува начинот и квалитетот на животот, работата ја дефинира и обликува и самата личност. Затоа, воопшто не е изненадувачки да се открие дека животот во сложени организации и поголеми општества може да се покаже како основа за извор на стрес. Токму поради тие причини, окупациониот стрес многу често е предмет на истражување. Постои широк спектар на теории за врските меѓу четирите главни компоненти на процесот на окупациониот стрес - стресори, личност, однесувања за справување и исходи - но малку или воопшто систематско тестирање на нивните меѓусебни односи. Повеќето теории го гледаат стресот како производ на односот помеѓу личноста и неговата околина и го нагласуваат неговиот

[21]Белевска, Д. (2018). Здравствена психологија со психодијагностика, Свети Николе, Меѓународен центар за славјанска просвета 177-179.

индивидуализам. Според Лазарус (1974) „стресот не е таму во околината“, туку тој зависи од перцепцијата на поединецот и од соодветноста на бихевиоралните и когнитивните вештини за справување. Тој вели дека „интензитетот на стресот зависи од степенот на закана по личноста и подготвеноста на личноста да се справи со стресот“. Оваа теорија на Лазарус има две варијанти. Првата е - личноста ја има моќта во ситуацијата, од нејзината перцепција зависи реакцијата на справување – зависи од типот на личноста и исходот. Додека другата, личноста и нејзините стратегии за справување се нераскинливо поврзани во перцептивниот процес, кој одредува како се перципира и дејствува стресорот, што води до одреден исход.[2223]

Во однос на оваа теорија, за нејзино докажување било спроведено истражување кај медицински персонал (медицински сестри) во една здравствена управа на Националната здравствена служба во југозападна Англија (Cooper L. C., 2013).

Истражувањето покажало дека личните карактеристики и техниките за справување влијаат врз тоа како се перципира професионалната средина и имаат директно влијание врз менталното здравје на поединецот. Карактеристиките на личноста не влијаат само на тоа како индивидуата ја перципира својата работна средина, туку и на стратегиите за справување што ги користи за справување со стресот. Работните стресови директно влијаат на менталната благосостојба и техниките за справување (кои за возврат имаат директно влијание врз менталната благосостојба). Од истражувањето е дојдено до заклучок дека карактеристиките на личноста и работните стресови влијаат на когнитивните и бихевиоралните техники за справување избрани од поединецот; личноста, работните стресови и техниките за справување директно влијаат на менталната благосостојба на поединецот. Сè повеќе се зголемува интересот за истражување на окупациониот стрес, бидејќи сè поголем замав заземаат болести, како срцева болест, ментално нарушување, болести кои се поврзуваат со стрес и окупационен стрес. Оваа студија имала за цел да прилагоди неколку од вообичаените теории на врската помеѓу стрес – болест. [24]

[22]Cooper L. C. (2013). From stress to Wellbeing Volume 1 - The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing, UK, PALGRAVE MACMILLAN.

[23]Lazarus, R. S. (1974). Psychological stress and coping in adaptation and illness. International Journal of Psychiatry in Medicine, 5(4)

[24]Cooper C. L., Manning, C. A., Poteet, G., Hingley, P. (1988). Stress, Mental Health & Job Satisfaction among Nurse Managers, Health Services Management Research, 51-58.

1.3 Превенција и управување со окупационен стрес

Окупациониот стрес, предизвикувајќи физички и психички промени во функционирањето на личноста, ја намалува нејзината функционалност, ефикасност во извршувањето како на работните, така и на домашните обврски и задачи. Прва задача во справувањето со окупациониот стрес е прифаќање на моменталната состојба. Свесност за сопствената состојба и желба за промена. Откако окупациониот стрес почнува да зазема сè поголемо место во новото модерно општество, истражувачите почнуваат сè повеќе да се занимаваат со истражување на оваа проблематика, во обид да пронајдат начини за справување со ваквиот тип на стрес. Применувани се идеи, техники, пристапи кои имаат позитивен ефект во справувањето со окупациониот стрес, придонесуваат за емоционална добросостојба и стабилност и со тоа и подобрување на функционалноста на личноста.[25]

Вежбањето и физичката активност, покрај тоа што го намалуваат негативниот ефект од окупациониот стрес, исто така ја зголемуваат и самодовербата. Покрај физичката активност, како доста практични се имаат покажано и методите за релаксација, медитации, јога, кои му помагаат на телото да се приспособи и полесно да се справи со стресот. Потоа следува правилното менаџирање на работното време. Правилното распоредување на работните задачи и обврски го намалува притисокот и стравот од неисполнување на задачите, ја редуцира тензијата на работното место. Иако не можеме да го зголемиме времето за извршување на обврските, сепак можеме да го контролираме. Организациите, институциите, почнуваат да пројавуваат интерес за менталното здравје и добросостојба на нивните вработени. Сè повеќе напор вложуваат во помагање на вработените, воведедуваат обуки, превентивни работилници, програми со фитнес, сè со цел да го намалат стресот и незадоволството и постепено да се „движат“ кон задоволување на работникот. [26]

Комбинација од организациски промени и менаџирањето со окупациониот стрес е најкорисен пристап за спречување на стресот на работа.

[25]Cooper L. C. (2013). From stress to Wellbeing Volume 1 - The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing, UK, PALGRAVE MACMILLAN;
[26]Гаврилова, В. М., Гаврилова, А. (2014). Психологија на менаџмент и лидерство, Свети Николе, Меѓународен центар за славјанска просвета 162-163.

Промени кои може да се спроведат на организациско ниво (Гаврилова и Гаврилова, 2014):

- Прилагодување на обемот на способностите на работниците;
- Јасно дефинирање на улогата и одговорностите;
- Дизајнирање работни места што се значајни, стимулирачки и им овозможуваат на работниците да ги користат своите способности;
- Промовирање на интеракцијата меѓу работниците;
- Олеснување на учеството на работниците во одлуките кои се однесуваат на нивните задачи и како се остварува нивната работа;
- Воспоставување добра комуникација за прашањата на работното место.

Промени на индивидуално ниво:

- Учење на методи и техники за управување и справување со стресот.

Техники за справување со стрес:

- Биофидбек;
- Вежби за длабоко дишење;
- Вежбање/физичка активност;
- Медитација;
- Вежбање за прогресивно опуштање;
- Тренинг за инокулација на стрес;
- Јога.

Вештини за справување со стрес:

- Обука за самоувереност;
- Решавање конфликти;
- Вештини за донесување одлуки и решавање проблеми;
- Поставување цели и приоритети;
- Управување со времето.

Стресот е составен дел од животот на човекот и може да се појави како резултат на несоодведно работно место за самата индивидуа и организациската клима.

Долгорочниот стрес може да доведе до физички, психолошки нарушувања и негативни здравствени ефекти, кои вклучуваат кардиоваскуларни болести, гастроинтестинални заболувања и користење здравствени услуги, па затоа превенцијата на стресот треба да биде поттикната и на организациско и на индивидуално ниво.

2.‘Burnout’ синдром

‘Burnout’ или синдромот на согорување се дефинира како реакција што може да ја има поединецот при соочување со барања и работни притисоци кои не се совпаѓаат со неговото знаење и вештини и кои ја тестираат неговата способност да се справи со нив.[27]

‘Burnout’ синдромот за првпат бил опишан во 1974 година од страна на Херберт Фројденбергер[28], при неговата работа со волонтери во клиника за зависници од дрога во Њујорк. По неколку години работа во клиниката, кај волонтерите биле забележани некои симптоми, како анхедонија, незаинтересираност за работа, замор, анксиозност и депресија.

Секој што работи е подложен на ризик од професионално согорување. Според претходните истражувања, најмногу изложени на ‘burnout’ синдром биле здравствените работници, бидејќи работат во смени и се во постојан контакт со луѓе. Според тоа и најмногу истражувани се симптомите кај докторите и медицинските сестри. По здравствените работници, доаѓаат наставниците, спортистите, полицајците, старателите.

2.1 Трите димензии на ‘burnout’

‘Burnout’ е мултифакторски синдром кој се поврзува со чест контакт со луѓе, напорни и долги работни часови.

[27]Marin, G. (2022). Burnout syndrome, International journal of psychology and neuroscience 2-13;
[28]Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.

Исцрпеноста е централниот, главен „производ“ на ‘burnout’. Кога од некого се бара да опише што е ‘burnout’, како го препознава на неговото работно место, секогаш се дава еден опис - исцрпеност. Исцрпеноста се поистоветува со ‘burnout’. Иако овој синдром има три димензии, најмногу истражувана и анализирана е исцрпеноста. (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001)

Сепак, од големо значење е да се истакнат трите суштински компоненти, трите димензии на ‘burnout’ синдромот:[29]

- Деперсонализација: Се карактеризира со негативни чувства и ставови на цинизам кон луѓето со кои вработениот е опкружен во работната средина, што ја зголемува меѓучовечката дистанца и релационите автоматизми.
- Недостаток на лична исполнетост на работа: Се карактеризира со тоа што вработениот има тенденција да се оценува негативно во однос на неговата работна способност и чувствува незадоволство од неговата професионална улога.
- Исцрпеност: Се карактеризира со комбинација на емоционален, физички и ментален замор, појава на анхедонија, импотенција и чувство на бескорисност.

Лицето кое подлежи на ‘burnout’ покажува промени во своите работни перформанси. Кога станува свесен дека подлежи на ‘burnout’, треба да донесе важна одлука, дали ќе направи промена и ќе го напушти работното место или ќе продолжи да работи. За многу луѓе напуштањето на работното место може да значи дополнителен извор на стрес и некомфорност, преголем предизвик, па затоа одлучуваат да го задржат работното место и покрај непријатноста. За луѓето кои остануваат на работното место, согорувањето води до помала продуктивност и ефективност на работа. Тоа е поврзано со намалено задоволство од работата и намалена посветеност на работата или организацијата (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Незадоволството може да се одрази и врз социјалната интеракција на вработениот, да резултира со нарушени колегијални односи. Освен во работата, незадоволството може да премине и во семејните релации.[30]

[29]Maslach, Christina, and Michael P. Leiter (2016). “Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry.” World Psychiatry15, no. 2 103–11;

[30]Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. Burnout Research, 4, 1–11

2.2 Клинички манифестации

‘Burnout’ се манифестира во сите сфери на човековото функционирање, па така освен психичкото и менталното здравје, го нарушува и физичкото функционирање:[31]

Когнитивни манифестации кои вклучуваат проблеми со меморијата, суицидални мисли, самообвинување, ниска самодоверба; Емоционални манифестации - депресија, фрустрација, раздразливост, анксиозност, „чувство на истрошеност“, разочарување, тешкотии во контролирањето и изразувањето на емоциите, губење на интерес. Соматски - главоболка, гастроинтестинални проблеми, замор, несоница, зголемени вредности на резултати на горните дишни патишта, болки во долниот дел од грбот, висок крвен притисок; Однесување - неможност за релаксација, отсуства од работа, намалена продуктивност и интерес за работа, зголемена употреба и злоупотреба на алкохол, сомнително, некарактеристично однесување, нефлексибилност; Интерперсонални манифестации – изолација, недостаток на контакт и релации со други луѓе.[32]

Исцрпеноста на работното место значително влијае и врз менталното здравје на поединецот. Реакцијата на ‘burnout’ врз менталното здравје на личноста е многу комплексно, но и кај кој тип на личност ќе има влијание, зависи од повеќе фактори. Најчеста реакција се. анксиозност, депресија, пад на самодовербата итн. Алтернативен аргумент е дека луѓето кои се ментално здрави се поспособни да се справат со хроничните стресни фактори и со тоа имаат помала веројатност да доживеат ‘burnout’. Иако директно не се проценува ‘burnout’, една студија се посветила на ова прашање со анализа на архивски податоци на луѓе кои работеле на работни места со интерперсонални барања (т.е. луѓе кои работат со луѓе во стресни ситуации). Резултатите покажале дека луѓето кои биле психолошки поздрави во адолесценцијата и раната зрелост имаат поголема веројатност да влезат и да останат во такви работни места и тие покажале поголема вклученост и задоволство од нивната работа.[33]

2.3 Психосоцијални модели

[31]Maslach, C. (2003). Burnout, the cost of caring, Los Altos, ISHK 27-50;
[32]Bakker, B. A., Costa, P. L. (2014). Chronic Job Burnout and daily functioning: A theoretical analysis, Journal Elsevier
[33]Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 406p;

Предложени се неколку психосоцијални теории за фазите и патофизиологијата на ‘burnout’ синдромот. Меѓу повеќето модели, се истакнува и моделот на Rodriguez Carvajal и Rivas Hermosilla (2011) – кој ни претставува четири фази на ‘burnout’ синдромот.[34]

1. *Фаза на идеализам и ентузијазам*

Оваа фаза е почетна на ‘burnout’ синдромот. Во оваа фаза поединецот има високо ниво на енергија за работа и нереални очекувања, високо вреднување на сопствениот капацитет, до тој степен што наликува на позитивен ефект на стресот. Проблемот се јавува кога очекувањата не се исполнети и поединецот почнува да се фрустрира, што доведува до чувство на разочарување кое предизвикува тој да премине во следната фаза.

2. *Фаза на стагнација*

Оваа фаза се карактеризира со намалување на активностите кои поединецот претходно ги вршел, откако увидува дека неговите очекувања не можат да се исполнат. Се тоа предизвикува губење на ентузијазмот и донесува одлука дека неговиот работен век има потреба од промени. Доколку ситуацијата не се подобрува, се преминува во третата фаза.

3. *Фаза на апатија*

Фрустрацијата од неисполнентите очекувањата го тера лицето да ги прекине своите активности, кон нив развива апатија и незаинтересираност. Контактот со лицето на кое му се нуди услугата е изгубен и започнуваат отсуствата од работа, а понекогаш тоа вклучува и напуштање на работата. Постојаната интеракција со „тригерот“ предизвикува да се отвори патот до последната фаза од овој синдром.

4. *Фаза на дистанцирање*

Кога поединецот ќе помине низ сите три претходни фази и ќе остане на истата работа, се јавува чувство на целосна празнина, која преминува во целосно емоционално дистанцирање. Во овој момент, наместо ентузијазам, лицето често избегнува предизвици и конфронтации кои би можеле да предизвикаат да ја изгуби работата, бидејќи тој го одржува верувањето дека и покрај сè, има некакви компензации.

[34]Rodriguez Carvajal, R., Rivas Hermosilla, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention, Psychology, 57. Suplemento 1: 1-262;

2.4 ‘Burnout’ синдром – краток преглед низ историјата

Делата на Christina Maslach и нејзините колеги се сметаат за пионери во проучувањето и развојот на концептот на ‘burnout’ синдромот. Maslach има дадено придонес со многу истражувања за толкувањето и разбирањето на овој синдром во различни професии (Valcour, 2016). Maslach и нејзините колеги го дефинирале терминот за време на нивните интервјуа со група работници за човечки ресурси во Калифорнија (Schaufeli, 2017). Maslach од интервјуата дознала дека работниците се чувствуваат исцрпени и почнуваат да развиваат мрачен став кон работата. Според тоа, ја дефинира исцрпеноста како „синдром на емоционална исцрпеност, обезличување и намалени лични достигнувања, што може да се појави кај поединци кои работат со луѓе“ (Maslach and Jackson, 1984). Последователно, Maslach и нејзините колеги го создале инвентарот што може да се каже дека е еден од најпознатите и најкористените инструменти за самопроценување, за да се оцени исцрпеноста кај широк опсег на работници во човечките служби - познат како „Maslach Burnout Inventory (MBI)“. Овој развој ги мотивираал и инспирирал истражувачите да го истражат степенот на овој феномен кај работниците и биле спроведени бројни студии за персоналот во човечките служби, за кој се верува дека се најранливи на психичко малтретирање, бидејќи нивните работни места бараат значителна количина на интеракција со луѓето. Резултатите од овие студии откриле дека психолошката напнатост што произлегува од практиките на професиите за човечки услуги има многу негативни ефекти. Слични студии биле спроведени на адвокати, полицајци и медицински сестри. Според Maslach and Jackson (1984), ‘burnout’ не е ограничен само на професиите во службата за луѓе. Повеќето податоци покажуваат дека ‘burnout’ е поврзан со доменот на работа, па станува јасно дека феноменот на исцрпеност (burnout) не е ограничен само на вработените во здравствениот сектор, туку се протега и во други работни области.[35]

2.5 Причини за појава на ‘Burnout’

Истражувачите на ‘burnout’ синдромот зазеле став дека тој е поврзан со факторите на работа и со факторите на личноста. Влијанието на променливите фактори во работата добиле повеќе докази и внимание, отколку личните. Сепак, современите

[35]Ph. D. Candidate (2020). Job Burnout: A General Literature Review, International Review of Management and Marketing, 10(3) 7-15;

теории велат дека работата и личните карактеристики треба да се проучуваат истовремено во организацискатa средина.[36]

Организациските ризик фактори се вклучени во шест критични области на работното место:[37]

- Обем на работа: Обемот на работа е еден од најдискутираните извори на 'burnout' и најочигледно поврзан со исцрпувачкиот дел од 'burnout'. Нерамнотежата во наједноставниот случај може да се случи преку бројните барања и одговорности, на пример, рок и цели, во комбинација со недостиг на ресурси.
- Контрола: Покажува колкава автономија има персоналот над својата работа. Неусогласеноста во контролата покажува дека вработениот нема доволно контрола врз ситуацијата и ресурсите потребни за работа.
- Награда: Одразува позитивни повратни информации и признанија, без разлика дали се финансиски, социјални или и двете.
- Заедница: Го одразува квалитетот на социјалната синергија (лични односи и интеракција во тимската работа) во работата со колегите, менаџерите и клиентите.
- Праведност: одразува доверба, отвореност и почит на работното место. Неусогласеноста настанува кога работникот ќе препознае отсуство на правда на работното место.
- Вредности: Ги одразува аспирациите, мотивацијата и идеалите на поединецот во неговата работа. Нерамнотежата се јавува кога има конфликт помеѓу индивидуалните и организациските вредности.

2.6 Каде се јавува 'burnout'?

Карактеристиките на работата, обемот на работа и времето зададено за извршување на работата се многу често истражувани од страна на истражувачите на 'burnout', а резултатите ја поддржуваат општата идеја дека 'burnout' е одговор на преоптоварувањето на работното место. Обемот на работа и времето се силно и постојано поврзани со 'burnout'.[38]

[36]Maslach, Christina, and Michael P. Leiter (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry, World Psychiatry15, no. 2 103–11;
[37]Greenberg, J., Baron, R. A. (2003.). Behavior in Organizations. New Jersey: Pearson Education, Inc, 24-26.
[38]Marin, G. (2022). Burnout syndrome, International journal of psychology and neuroscience 2-13;

Други студии се фокусирани на конфликтот на улогите и нејасноста на улогите и работните задачи (и двете покажале умерена до висока корелација со 'burnout'). Конфликтот се јавува кога треба да се исполнат спротивставените барања на работното место, додека нејасноста се јавува кога нема соодветни информации за правилно извршување на работата.[39]

Покрај обемните барања во извршувањето на работните задачи, истражувачите сметаат дека причина за 'burnout' може да биде отсуството на работни ресурси. Ресурсот што е најопширно изучуван е социјалната поддршка. Под социјална поддршка се подразбира недостаток на поддршка од страна на претпоставените. Поддршката од претпоставените е клучен фактор за правилно и ефективно извршување на задачите, понекогаш и многу поважна од поддршката од колегите.[40]

Во работни ресурси спаѓаат и информациите и контролата. Недостатокот на повратни информации е поврзан со сите три димензии на 'burnout'. Тоа е исто така поголем кај луѓето кои имаат мало учество во донесувањето на одлуки. Под професионални карактеристики, 'burnout' најпрво почнува да се истражува во професиите кои работат со луѓе (здравство и образование). Причината поради која токму во овие професии почнува да се истражува 'burnout' е постојаниот контакт со луѓе, емоционалните предизвици со кои секојдневно се соочува оваа популација. Професиите кои вклучуваат директен и секојдневен контакт со луѓе се во поголем ризик да бидат подложени на 'burnout'. Од друга страна, истражувачите ги проширile своите таргети и докажале дека 'burnout' може да биде застапен и кај професии кои имаат помал контакт со луѓе, пример, програмери.[41]

Ваквиот тип на истражувања треба секогаш да се земаат со резерва, бидејќи пред сè, истите се правени во различни држави, исти професии со различни полови, различни карактеристики на испитаниците и слично.

Ако се разгледаат организационите карактеристики, денешните организации се многу поразлични од оние во минатото. Кога за првпат бил истражуван 'burnout', како и во понатамошните истражувања, фокусот е ставен на професии со директен контакт со луѓе, на пример, пациент – медицинска сестра или ученик – наставник. Денешното општество има изградено огромни корпорации, институции кои имаат огромен број на

[39]Leiter, M. P., Maslach, C., Schaufeli, W. B. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology 398-420;
[40]Leiter, M. P., Maslach, C., Schaufeli, W. B. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology 400-420;
[41]Leiter, M. P., Maslach, C., Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 407-409p;

вработени, хиерархии кои располагаат со различен тип на ресурси и оперативни правила. Сите овие фактори можат да имаат постојано влијание, особено кога ги прекршуваат основните очекувања за праведност и еднаквост. Следствено, контекстуалниот фокус е проширен за да го вклучи организациското и раководното опкружување во кое се случува работата. Овој фокус ја истакна важноста на вредностите во организациските процеси и структури и како овие вредности ја обликуваат емоционалната и когнитивната врска што луѓето ја развиваат со нивната работа. Сепак, треба да се земе предвид дека овие истражувања се нови и нивната веродостојност сè уште се истражува.[42]

2.7 Кој доживува 'burnout'?

Според Machlah, неколку карактеристики и ставови на личноста придонесуваат за зголемување на можноста за појава на 'burnout':[43]

- Демографски карактеристики

Од сите демографски променливи кои се проучувани, возраста е најмногу поврзана со 'burnout'. Кај помладите вработени нивото на 'burnout' е повисоко, отколку кај оние над 30 или 40 години. Возраста е помешана со работното искуство, така што поголема е веројатноста согорување да се појави порано во кариерата. Причините за таквото толкување не се проучени многу темелно. Сепак, овие наоди треба да се разгледуваат со претпазливост поради проблемот на пристрасност за преживување - т.е. оние кои се подложни на согорување рано во својата кариера, веројатно ќе ја напуштат својата работа, оставајќи ги зад себе преживеаните кои последователно покажуваат пониски нивоа на исцрпеност.[44]

Демографската променлива на полот не е силен предиктор за 'burnout' (и покрај некои аргументи дека согорувањето е повеќе застапено кај женскиот пол). Некои студии покажуваат повисоко ниво на согорување кај жените, некои покажуваат повисоки резултати за мажите, а други не наоѓаат вкупни разлики. Во некои студии постои тенденција жените да постигнат малку повисоки резултати на 'burnout'. Овие резултати би можеле да бидат поврзани со стереотипите за родова улога, но тие исто

[42]Leiter, M. P., Maslach, C., Schaufeli, W. B. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology,52, 390-400;
[43]Leiter, M. P., Maslach, C., Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 409-411;
[44]Petersen, H. (2020). Can't even: how millennials became the burnout generation, Boston, Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company

така може да го одразуваат мешањето на полот со професијата (на пример, полицајците се со поголема веројатност да бидат мажи, медицинските сестри се со поголема веројатност да бидат жени).[45]

Во однос на брачниот статус, оние кои не се во брак (особено мажите) се чини дека се повеќе склони кон согорување, во споредба со оние кои се во брак. Се чини дека „слободните“ доживуваат дури и повисоки нивоа на исцрпеност од оние кои се разведени.

Некои студии покажале дека оние со повисоко ниво на образование пројавуваат повисоки нивоа на 'burnout' од помалку образованите вработени. Не е јасно како да се толкува овој наод, имајќи предвид дека образованието е помешано со други варијабли, како што се занимањето и статусот. Можно е луѓето со високо образование да имаат работни места со поголеми одговорности и поголем стрес. Или можеби повеќе високообразованите луѓе имаат повисоки очекувања за нивните работни места, и затоа се разочарани ако овие очекувања не се остварат.[46]

- Карактеристики на личноста подложна на 'burnout'

Проучени се неколку карактеристики на личноста во обид да се открие кои типови на луѓе може да бидат изложени на поголем ризик да доживеат исцрпеност.

Лицата кои имаат надворешен локус на контрола (ги припишуваат настаните и достигнувањата на некоја надворешна моќ или на случајност), имаат повисок степен на 'burnout', додека лицата кои имаат внатрешен локус на контрола (ги припишуваат настаните на сопствените способности и напор), имаат понизок степен на 'burnout'. Слични резултати се добиени за стиловите на справување „coburnout“. Оние лица кои се преморени, се справуваат со стресните настани на пасивен, одбранбен начин, додека активното и конфронтираното справување е поврзано со пониско ниво на 'burnout'. Во други истражувања, сите три димензии на 'burnout' се поврзани со пониска самодоверба.[47]

[45]Nagoski, A., Nagoski, E. (2019). Burnout, the secret to unlocking the stress cycle, New York, Ballantine books;
[46]Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice, Career development international, 14;
[47]Schwarzhofer, R. V. (2009). Psychology of burnout: predictors and coping mechanisms, New York, Nova Science Publishers, Inc., 30-42.

Истражувањата за ‘burnout’ покажале дека личностите кои имаат надворешен локус на контрола, пониска самодоверба, лица кои со стресот се справуваат на пасивен начин и со избегнување, го градат профилот на личност склона кон стрес.[48]

Истражувања за личноста откриваат дека ‘burnout’ е поврзан со димензијата на невротичност. Невротизмот вклучува особина анксиозност, непријателство, депресија, самосвест и ранливост, а индивидуите се емоционално нестабилни и склони кон психолошки потреси.

- Ставови за работа

Луѓето се разликуваат во очекувањата што ги имаат за нивната работа. Во некои случаи очекувањата се многу високи, како во однос на природата на работата (на пр., возбудлива, предизвикувачка, забавна) и веројатноста за постигнување успех (на пр., лечење пациенти, унапредување). Иако овие очекувања во многу случаи може да бидат нереални, тие се фактор за појава на ‘burnout’. Ваквите очекувања поттикнуваат голем напор за остварување на замислата, но тој напор не дава позитивни резултати. Ваквиот постојан напор ја исцрпува личноста и таа станува потенцијална „жртва“ на ‘burnout’. Сепак, потребни се повеќе истражувања кои ќе можат да ја потврдат оваа проблематика.[49]

2.8 Лични карактеристики како извор на ‘burnout’

Личните карактеристики иако може да бидат фактор во справувањето со ‘burnout’, од друга страна може да бидат и причина за појава на ‘burnout’. [50]

2.8.1 Селф – концепт

Почит и самоувереност[51] – кога личноста не е задоволна од себе, секогаш смета дека не е доволно добра, дека не умее добро да сработи, дека она што го прави никому не му се допаѓа, и тогаш голема е веројатноста да се соочува со ‘burnout’. Личноста која нема доверба во себе никогаш не се истакнува во работната организација, секогаш

[48]Skovholt, T. M., Trotter-Mathison, M. (2016). The resilient practitioner: Burnout and compassion fatigue prevention and self-care strategies for the helping professions, Third Edition, New York, Routledge;
[49]Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. Psychology and Health, 16, 5, 527-45;
[50]Maslach, C. (2003). Burnout, the cost of caring, Los Altos, ISHK 94-104p.
[51]Maslach, C. (2003). Burnout, the cost of caring, Los Altos, ISHK;

прифаќа што ѝ е зададено, никогаш не покрева иницијатива за решавање на одреден проблем, секогаш е во сенка. Ваквиот начин на функционирање придонесува за поголема емоционална исцрпеност и испразнетост. Проблемите кои настануваат на работното место секогаш изгледаат потешки и нерешливи поради недостатокот на самодоверба и решителноста за пристапување на самиот проблем со верба во себе и желба за пронаоѓање на решението.

Ниската самодоверба придонесува до тоа личноста секогаш да биде фокусирана на настаните кога доживеала неуспех или работите не излегле како што очекувала. И токму тие настани ги „потврдуваат“ нејзините искази дека не умее да се справи со проблемите и со овој начин на размислување пристапува на секоја нова ситуација.

Кога личноста нема самодоверба, сака од другите да слушне потврда дека е добра и тоа што го работи е добро. На овој начин станува поранлива кон другите, бидејќи од другата страна не секогаш добива позитивен повратен одговор и со тоа станува жртва на ‘burnout’.

Граници и одговорности[52] – во една работна средина од голема важност е личноста да ги знае своите можности, способности, вештини, силни страни, но и слаби страни и недостатоци. На тој начин ќе може самата да се заштити од преоптовареноста на работните задачи. Знаејќи ги своите граници, личноста ќе знае кога да направи промени и да не подлегне на преоптоварување.

Најчесто лицата кои не умеат да ги препознаат своите граници се лица од помагачките професии. Премногу навлегуваат во животите на клиентите и пациентите, нивните проблеми и болести ги земаат за своја одговорност и имаат преголеми очекувања. Кога нивните очекувања нема да се исполнат, нивните аспирации не се остварат, се јавува чувство на неуспех.

2.8.2 Лични потреби

Одобрување и наградување – личноста која доживува ‘burnout’ има потреба да биде прифатена од другите и нејзините постапки и одлуки да бидат одобрени од другите. Таа станува зависна и од колегите и од клиентите со кои работи, се обидува на

[52]Schwarzhofer, R. V. (2009). Psychology of burnout: predictors and coping mechanisms, New York, Nova Science Publishers, Inc.

секој можен начин да им удоволи, иако некогаш нивните барања не се разумни. Никогаш нема да направи нешто со што ќе ги вознемири бидејќи ѝ е потребна нивната наклонетост и одобрение. Станува зависна од клиентите, колегите, а сè повеќе ги разнишува односите со семејството.[53]

Постигнување – секој кој работи има желба да напредува и да постигне подобри резултати во организацијата каде што работи. Напредувањето одзема многу напор, ангажирање и време, градењето кариера може да трае и со години. Проблемот настанува кога желбата за успех е преголема и сè останато се жртвува за нејзино остварување.

'Burnout' се јавува и кога личноста која сака да успее, не знае како да го направи тоа и на кој начин. Недефинираните и преголеми очекувања многу често резултираат со неуспех и на тој начин ја нарушуваат самодовербата и самопочитта на личноста. [54]

Автономија и контрола – желбата и потребата да се биде независен и самопределен е белег на личниот раст и развој. Како во приватниот живот, така и во професионалниот, личноста сака да има слобода на избор и моќ, самостојно да донесува одлуки, а не да чека наредби од другите. Луѓето кои чувствуваат дека имаат моќ во својата работа, се посреќни и поисполнети. 'Burnout' може да биде последица и на прекумерна контрола и на недоволна контрола во работата. Недоволната контрола ја прави личноста пренатрупана и исцрпена од работни задачи на другите. Прекумерната контрола ја претрупува личноста со обврски и задачи кои таа самата ги зема. Има потреба да контролира сè и сите, и одбива да ја споделува моќта. Ваквиот тип на авторитарна личност е склона кон 'burnout' поради преземањето на обврските кои ја исцрпуваат.

2.8.3 Лични мотиви

Многу често се поставува прашањето што е тоа што ги тера луѓето да одберат помагачка професија, како наставници, социјални работници и слично. Овие професии немаат висока плата или висок престиж во општеството, коишто би биле доволно

[53]Slivar, B. (2001). The syndrome of burnout, self-image, and anxiety with grammar school students. Horizons of Psychology, 10, 2, 21-32
[54]Slivar, B. (2001). The syndrome of burnout, self-image, and anxiety with grammar school students. Horizons of Psychology;

добри мотиватори да го изберат тој тип на професија. Тоа значи дека станува збор за личен мотив. Некои од овие лични мотиви претставуваат посебен ризик за 'burnout'. Во нашето општество се смета дека луѓето кои избираат помагачки професии, ги избираат бидејќи имаат несебични и благородни внатрешни мотиви за да им помогнат на оние на кои им е најпотребна помош. Сепак, истражувачите сметаат дека има и друг мотив. Имаат друг внатрешен мотив за задоволување на некоја друга лична потреба, која е различна кај секој поединец. Некои помагачи имаат потреба нивната работа да биде одобрена, општоприфатена од целата општествена заедница и признаена. Други имаат проблеми со воспоставување здрави социјални односи со другите во приватниот живот, па преку професијата ги задоволуваат нивните потреби за интимност. Некои помагачи може да чувствуваат некаков тип на вина, па на овој начин се обидуваат да ја отстранат. Покрај задоволувањето на личните потреби, помагањето може да се користи како средство за личен раст и развој и на самиот помагач.[55]

Помагањето на луѓето не е само професија, туку и израз на личниот идентитет. Оваа професија може да биде избрана како желба и начин помагачот да умее да си помогне и на самиот себеси, или окупирајќи се со туѓите проблеми, да ги избегне своите.

Задоволството и самопомоштa во работата не е лош мотив. Луѓето кои ја работат работата која ги исполнува, имаат секојдневен извор на среќа и позитивни чувства. Од друга страна, ваквиот начин на поврзување со работата може да предизвикува постојан емоционален стрес и исцрпување. Користењето на односот со пациентите за задоволување на личните потреби и задоволства, не секогаш е добра идеја.[56]

2.8.4 Емоционална контрола

Непријателство – обезбедувањето нега и помош на другите е тежок процес, многупати проследен со фрустрации и неуспеси кои доведуваат до лутина и иритација. Ваквиот тип на незадоволство, професионалните помагачи го насочуваат кон

[55]Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. Psychology and Health, 16, 5, 527-45.
[56]Bianchi, Renzo, Irvin Sam Schonfeld, and Eric Laurent (2015). "Is It Time to Consider the 'Burnout Syndrome' A Distinct Illness?" Frontiers in Public Health 3;

клиентите и колегите, а понекогаш и семејството и пријателите. Фрустрацијата и лутината ги поттикнуваат да бараат „виновник“ за нивната состојба, некого кому ќе можат да му „вратат“ за непријатните емоции.[57]

Страв – некои професии вклучуваат психички и физички закани за благосостојбата на помошникот и многу е важно да умеат да се справат со стравот. Некои поединци додека ја извршуваат својата работа знаат дека може да бидат нападнати, повредени, па дури и убиени. Некои стравуваат за животот или благосостојбата на лицата со кои работат. Многупати не можат да се справат со своите стравови и ги потиснуваат длабоко во себе или ги блокираат. Криењето на стравот и негативните емоции предизвикуваат психосоматски заболувања, па така луѓето страдаат од чир на желудникот, болки во вратот, грбот и слично.

Нетрпение – 'burnout' е честа појава кај луѓе кои се нетрпеливи и импулсивни. Нивната брза реакција, без претходно размислување, води кон почести грешки, немаат време посмирени и поладни да донесуваат одлуки, емоционалната исцрпеност е на повисоко ниво, што води кон влошување на односите со другите и градење на негативен став.[58]

Емпатија – способноста да се разберат другите луѓе е критична карактеристика за лицата кои работат во помагачките професии. Разбирањето на нечиј проблем и гледањето на работите од негова гледна точка, може да биде предност за ваквиот тип на професии, но и недостаток. Личноста чии чувства лесно се возбудуваат, има потешкотии во справувањето со емоционално стресни ситуации, нејзината чувствителност може да биде нејзина слабост или ранливост во ваквиот тип на професии.[59]

2.8.5 Промена во однесувањето

[57]Barrick, M.R. i Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psyichology, 44.
[58]Braaten, J. (2000). Occupational stress in mental health counselors, The Graduate College University of Wisconsin-Stout 5-20;
[59]Barrick, M. R. i Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psyichology, 44.

Многу често ‘burnout’ се поврзува со луѓе кои секојдневно работат со луѓе. Работата со луѓе бара голем ментален напор, целосно вложување во текот на целиот ден. Бара флексибилност, ефективна интеракција, соработка, влегување во конфликтни ситуации и наоѓање решение за нив. Секојдневното вложување и напор може да бидат исцрпувачки.

Уште еден белег кој ‘burnout’ го остава, е промена во погледот на поединецот за другите луѓе. Поединецот од грижлив и внимателен преминува во незаинтересиран и негрижлив. Луѓето почнуваат да имаат негативно мислење за другите како луѓе, за нивните способности, нивната вредност и користат многу погрдни зборови. Почнуваат да прават поделба помеѓу „нив“ и луѓето со кои работат. Стават акцент и значителна разлика помеѓу двете категории – вработени и клиенти. Истражувањата покажале дека оваа промена не е забележана кај мала популација. Терапевти, советници, социјални работници, наставници, покажале дека имаат негативно мислење само за популацијата со која работат. Ваквите резултати повлекуваат и други прашања. Што се случува ако помагачите немаат позитивни перцепции за луѓето на кои треба да им помогнат? Тоа може да подрзабира и намалена мотивација, намалена желба за работа, треба да даваат помош на тие луѓе, а каква би била нивната помош? Се јавува потребата да се открие причината за пристрасноста на оваа популација. Четири аспекти на оваа врска се особено критични: фокусот на проблемите, недостатокот на позитивни повратни информации, нивото на емоционален стрес и согледаната можност за промена или подобрување (Maslach, 2003).[60]

Фокусирање на проблемите[61] – лицата кои бараат помош се во суштина луѓе кои имаат потреба од помош и бараат помош. Тоа се луѓе кои може да бидат депресивни, имаат некој тип на болест, неуспешни луѓе и не умеат да се грижат за себе. Откако лицето кое има потреба од помош се појавува пред лицето кое нуди помош, „помошникот“ го гледа само проблемот. Фокусот го става на проблемот кој треба да се реши, а не и на позитивните особини на таа личност. За да ѝ помогнат на личноста, професионалците го истражуваат делот на личноста кој има недостаток, она што е добро и позитивно го игнорираат, бидејќи сметаат дека само со истражување на проблемот, можат да помогнат. Една од причините за ваквото однесување може да

[60]Maslach, C. (2003). Burnout, the cost of caring, Los Altos, ISHK 19-177;
[61]Moorhead, G., Griffin, R. W. (2004). Organizational behavior, Managing People and Organizations, Boston: Houghton Mifflin Company;

биде и тоа што сè повеќе луѓе бараат помош, а колку повеќе внимание му се посветува на еден поединец, тогаш има многу помалку време за другите. На тој начин се прави селекција, предност имаат оние кои имаат „посериозен“ проблем, нема време за разгледување на позитивните аспекти од животот на луѓето. Откако проблемот ќе го снема, ќе биде решен, клиентот си заминува, што значи професионалниот помагач не успева да ја запознае личноста како позитивна и личност со добри особини. Од друга страна, ако проблемот не е решен во целост, клиентот повторно се враќа да бара помош и помагачот повторно се фокусира на негативната страна на самиот клиент. Поради овој континуиран и ограничен фокус на проблемите и недостатоците на луѓето, не е изненадувачки што професионалните помагачи почнуваат да развиваат негативен и прилично циничен поглед на човековата природа.

Недостаток на позитивни повратни информации[62] – секогаш кога правиме нешто за некоја личност, очекуваме повратен одговор, дали тоа што сме го направиле е добро или не. Оваа повратна информација не само што ни кажува дали сме направиле добра работа, туку ни овозможува да знаеме дали нашите напори се ценети од другата страна. Така и професионалните помагачи сакаат да добијат повратна информација за нивната работа. Во најголем дел од случаите професионалните помагачи не добиваат повратни информации или тие се во вид на поплаки, т.е. добиваат информации кога не се задоволни од добиената услуга. Може да добијат критика дека не вложиле доволно труд, биле незаинтересирани, па може и да добијат заканувачки активности. Од оваа причина, професионалците почнуваат да пројавуваат негативни емоции, фрустрација, гнев и понекогаш страв. Општеството многу често ги става во тешка положба претставниците на помагачките професии. Работата која ја извршуваат е нивна должност и тие не треба да очекуваат пофалби за тоа што си ја вршат работата, додека кога нивната работа нема да вроди со плод, тогаш заслужуваат критика. Секако од нив се очекува и секогаш да бидат љубезни, внимателни, грижливи, пријателски настроени и покрај негативните критики. Ваквиот непријателски однос на клиентите предизвикува негативни емоции кај професионалните помагачи. Наставниците кои се вработиле во училиште бидејќи сакаат да им помогнат на децата или социјалниот работник кој дава неизмерна поддршка и помош на луѓето, почнуваат да губат мотивација за работата. Тоа може да биде причина некои од нив и да се откажат од работата која ја работат.

[62]Moss, J. (2021). The burnout epidemic, Boston, Harvard Business Review Press;

Ниво на емоционален стрес[63] **-** кога работата е претешка за поединецот, депресивна или особено вознемирувачка, тогаш поединецот може да развие негативни чувства, па дури и дехуманизирани перцепции за луѓето со кои работи. На пример, нивото на стрес би било на многу високо ниво доколку работи со силувачи, работна средина во која вработениот е постојано навредуван и понижуван од страна на клиентите со коишто работи. Ваквата секојдневна средина може да доведе до беспомошност на самиот професионален помошник, тој не може да ја контролира ситуацијата и не може да направи промена. Ваквата беспомошност може да премине во одбивност или злоба. Злобата или непријателството може да се појават иако професионалните етички стандарди тоа го забрануваат. Однесувањето на поединецот се менува, станува агресивен кон колегите, настануваат расправии без некоја посебна причина, додека односот кон клиентите е одбивен, одбива контакт со нив и справување со нив. Иако постои општа согласност за нивото на стрес за одредени ситуации, има и индивидуални реакции. Она што можеби е особено тешко или вознемирувачко за една личност, нема да биде за некој друг. За некого работата со деца жртви на семејно насилство може да биде емоционално тешка и напорна, а за друг да биде тип на работа која рутински и без потешкотии ја работи секој ден.

Можност за промена или подобрување[64] **-** нашиот поглед на луѓето е под влијание на нивната реакција кон нас. Доколку личноста не ја чувствуваме блиска, многу полесно можеме да развиеме негативни чувства кон неа. Кога, од другата страна, не добиваме позитивен повратен одговор во комуникацијата, личноста не ги следи нашите упатства и насоки, односно нѐ дехуманизира, многу полесно можеме и ние да развиеме негативни ставови кон таа личност. За оваа тема искуство имаат споделено психијатри кои работат во психијатриска клиника со пациенти со шизофренија. Тие дале изјава дека е многу фрустрирачко и вознемирувачко кога „разговараат“ со личност од која не добиваат повратен одговор. Негативна реакција се јавува и кога нема позитивна промена кај клиентот со кого професионалниот помагач работи. И покрај сите напори да се направи значителна разлика во туѓиот живот, ништо не се случува - ништо не се променило. За да не се обвинува себеси како недоволно добар во

[63]Narumoto, Nakamura and al. (2008). Relationships among burnout, coping style and personality: study of Japanese professional caregivers for elderly.

[64]Moorhead, G., Griffin, R. W. (2004). Organizational behavior, Managing People and Organizations, Boston: Houghton Mifflin Company;

работата која ја работи, помошникот почнува да ја бара вината во клиентите и нивната незаинтересираност и немотивираност.

Поврзано со поимот недостаток на промени е разликата помеѓу хронични и акутни проблеми. За помошникот многу полесно е да се справи со акутен проблем, моментална криза, отколку со хроничен проблем. Хроничните проблеми се „бесконечни“, иако се вложува многу труд и напор, може да нема речиси никакви промени. Разликата е што хроничните проблеми се помалку стресни. Професионалните помагачи се спремни да се справуваат со кризни ситуации, обучени се како да се справат со ситуација која се јавува повремено, знаат како да ја пронајдат причината за нејзиното појавување. Хроничните проблеми може да бидат емоционално исцрпувачки, се вложува голем напор, а подобрување на ситуацијата нема. И за професионалните помагачи и за „непрофесионалните“ старатели, хроничните проблеми се поемотивно исцрпувачки и потесно поврзани со ‘burnout’.[65]

2.9 Справување со ‘burnout’

Откако е поставен проблемот ‘burnout’, се поставува и прашањето како да се справиме со него. Некои практичари се фокусираат на превенција на ‘burnout’, додека други се обидуваат да го спречат неговото појавување. Интересен податок е тоа што голем дел од организациите проблемот со прегорувањето го решаваат на тој начин што од работа ќе го истераат лицето кое се соочува со ‘burnout’ или се обидуваат проблемот да го решат со индивидуални стратегии за работникот, иако истражувањата покажале дека проблемот најчесто се крие во организациските фактори, а не во индивидуалните. Индивидуалните фактори не се до таа мера доминантни на работното место, како што се во другите домени од приватниот живот.[66]

Промена на индивидуата – студиите за намалување на ‘burnout’ се насочуваат на едукативни интервенции за подобрување на капацитетот на поединците. За намалување на ‘burnout’ се опфаќаат три прашања: Дали луѓето можат да научат вештини за справување? Дали можат да го применат ова учење на работа? Дали новите начини на справување влијаат на ‘burnout’?

[65]Maslach, C. (2003). Burnout, the cost of caring, Los Altos, ISHK 36-46p;
[66]Leiter, M., Maslach, C., Schaufeli, B. W. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology 418-420p;

Дали луѓето може да научат вештини за справување – популарната литература за самопомош и стрес и едукативните предавања имаат позитивно влијание врз популацијата. Луѓето може да научат нови вештини за справување со кризни ситуации на работното место. Дали можат да го применат ова учење на работа – не секогаш. Секоја организација има свој начин на функционирање, организациските процедури го одредуваат времето и местото во кое се одвиваат работните задачи. Затоа промената во една огранизација значи промена која треба да помине низ различни скалила. Дали новите начини на справување влијаат на 'burnout' доколку се претпостави дека новите знаења може да се применат во една организација – некои истражувања даваат позитивен одговор, други не. Во некои случаи истражувањата покажале дека има подобрување на степенот на 'burnout' откако биле применети техники за релаксација, управување со времето, обука за самоувереност, рационална емотивна терапија, обука за интерперсонални и социјални вештини, градење тим, управување со професионални барања и медитација, додека во некои работни средини овој начин на подобрување не дал позитивен одговор.[67]

Промена на организацијата – за да настане целосна промена која ќе има позитивна реакција врз вработените и реорганизација на работната средина, потребно е да се дејствува и во организацијата и на индивидуалните карактеристики на поединците. Најефективниот начин на интервенција е да се комбинираат промените во менаџерската практика со образовните интервенции. Сепак, иако овие промени би имале голем ефект, тие не се лесни за спроведување. Тие често се сложени во нивото на соработка што е неопходно и бараат значителна инвестиција на време, напор и пари.

2.9 Совети за надминување на 'burnout'[68]

- Свртување кон другите луѓе

Личноста која е исцрпена се чувствува безнадежно, проблемите ѝ изгледаат поголеми од што навистина се, има недостаток на енергија да направи промени. Иако чувствува дека не може да направи ништо, сепак постојат начини на кои може сама да си помогне. Постојат чекори кои може да ги преземе за да ја врати рамнотежата во сопствениот живот. Едниот начин е комуникација со другите. Социјалниот контакт и социјалната интеракција имаат позитивен ефект врз емоционалната состојба на

[67]Leiter, M., Maslach, C., Schaufeli, B. W. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology;
[68]Melinda Smith (2024). Burnout Prevention and Treatment. Преземено април, 2024 од Melinda Smith: https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm.

личноста. Многу е важно да има лице кое ќе ги ислуша проблемите на работникот кој се соочува со 'burnout', иако не може да помогне на никаков начин. Добриот слушател е добра терапија за личноста која има потреба да ги изнесе сите потешкотии кои ги чува во себе.

- Може да се довери на најблиските личности во својот живот, како што се: пријателите, партнерот, семејството;
- Одржувањето пријателски и коректен однос со колегите може да биде позитивна промена и начин за справување со 'burnout'. Секојдневната позитивна комуникација со колегите е добра можност за оттргнување на негативните мисли и подобрување на расположението за време на работата;
- Ограничување на дружби и поминато време со негативни луѓе. Негативните луѓе умеат темниот поглед на нештата да го пренесат и на луѓето околу нив, со што значително би се влошила емотивната состојба на личноста која е исцрпена;
- Приклучувањето кон група со истомисленици е добар начин за соочување со 'burnout'. Тоа би биле некои религиозни групи, социјални, групи за поддршка и сл., во зависност од интересот на поединецот. Приклучувањето кон таков тип на група би значело личноста да има со кого да разговара за стресот со кој се соочува без да биде осудувана;
- Ако претходно наведените чекори и начини не се примамливи за личноста, тогаш никогаш не е доцна да пронајде нови пријатели, со кои ќе изгради нов позитивен однос.

Моќта на давање - да се биде корисен за другите, дава огромно задоволство и може значително да го намали стресот, како и да го прошири социјалниот круг. Правењето добро за другите може да биде добра терапија за личноста, помагање кое не мора да вклучува голем напор и време, туку мало внимание и љубезност кое ќе направи позитивна промена и кај двете вклучени страни. [69]

- Реконструирање на начинот на гледање на работата

Кога личноста се соочува со 'burnout' на работното место, најдобар начин за промена на таа состојба би било да даде отказ и да се ослободи од товарот на тоа работно место. Сепак, мал број на луѓе би можеле да го направат тој чекор, бидејќи

[69] Melinda Smith (2024). Burnout Prevention and Treatment. Превземено Април, 2024 од Melinda Smith: https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm.

потребата од работа и финансиска стабилност е реална. Без оглед на тоа во каква ситуација се наоѓа личноста, постојат чекори кои може да ги преземе.

- Личноста може да го промени начинот на гледање на работата која веќе ја работи. Наместо да се фокусира на работите кои ѝ пречат и ја прават работата напорна, може да се наочи кон нештата кои ѝ се допаѓаат, нештата поради кои започнала да ја работи токму оваа работа. Промената на ставот кон работата може да го промени чувството за контрола;
- Ако личноста не може да го пронајде задоволството во работата, тогаш може да се насочи кон работи кои ѝ носат среќа и задоволство надвор од работата, хоби, семејството и сл.;
- Кога ситуацијата на работа изгледа неиздржлива, личноста секогаш може да земе краток одмор и да го напушти работното место на неколку дена. Оддалечувањето од проблемот нема да го реши, но ќе остави простор за донесување на практични одлуки без брзање.



Преиспитување на приоритетите

'Burnout' е показател, знак дека нешто во животот на личноста не функционира како што би требало или како што таа очекувала да биде. Тоа значи дека треба да ги разгледа уште еднаш своите аспирации и желби и да се обиде да види дали занемарува нешто што е многу важно за неа.

- Поставувањето граници на нешто што самата личност смета дека не е добро за неа, е секогаш добар почеток во справување со 'burnout';
- Начин за ослободување од секојдневниот товар е изолација на некој период од социјалните мрежи преку гасење на телефонот и користење на слободно време кое ќе може да го посвети само на себе;
- Личноста треба да ја ослободи својата креативна страна преку учества во нови проекти, кои немаат поврзаност со работата, а би биле одличен начин за рехабилитација;
- Никогаш не е доцна да се научат техники и методи за релаксација, како јога, медитација, длабоко дишење и сл.;

- Недовлниот сон може да ја поттикнува личноста да донесува нерационални одлуки, па затоа неколку часа добар сон е добар почеток на денот исполнет со работни задачи и обврски. [70]

- Нека вежбањето биде приоритет

Вежбањето значително може да го подобри расположението по исцрпниот и напорен ден. Секојдневното пешачење по 30-ина минути или вежбање, може да го подобри расположението во текот на целиот ден. Ритмичкото вежбање, каде што се движат рацете и нозете, е многу ефикасен начин да се подигне расположението, да се зголеми енергијата, да се изостри фокусот и да се опуштат и умот и телото.

- Поддржување на расположението и нивото на енергија со здрава исхрана

Она што личноста го внесува во своето тело, значајно придонесува за нејзиното расположение. Внесот на шеќер и рафинирани јаглехидрати доведуваат до пад на расположението и енергијата. Наместо грицки и благо, на организамот му е потребна храна богата со омега 3, на пример, риба, ореви, ленено семе и слично.

Алкохолот и цигарите иако во одредени моменти делуваат смирувачки, подоцна имаат спротивен ефект, особено алкохолот, чие дејство кога исчезнува, предизвикува вознемиреност.

2.10 'Burnout' кај вработени во образование

2.10.1 Наставници и стручни соработници во училиштата

Наставниците и стручните соработници во училиштата имаат воспитно-образовна дејност. Воспитно-образовната дејност ги опфаќа релациите наставник – ученик и стручен соработник – ученик, насочени кон реализирање на поставените цели и задачи во целокупниот образовен процес. Освен овие релации, за да може воспитно-образовниот процес непрекинато да тече, да се следи најдобриот интерес на ученикот, потребна е постојана соработка на сите структури кои се вклучени во образовниот процес, директор, наставници, стручни соработници, родител. Нивната соработка и кохезија е клучна и во воспитувањето и во образованието на ученикот. Воспитанието е насочено кон градење на личноста во однос на нејзините лични карактеристики, однесување во социјални средина, градење на личноста. Од друга страна,

[70] Гаврилова, В. М., Гаврилова, А. (2014). Психологија на менаџмент и лидерство, Свети Николе, Меѓународен центар за славјанска просвета

образованието им помага на учениците да се изградат интелектуално, што подразбира развивање на психомоториката и неговите способности, развивање на културни навики и слично. Иако може да звучи лесно и едноставно, воспитно-образовниот процес е долг, комплексен, полн со секојдневни предизвици и многупати исцрпувачки. Секојдневната работа со ученици бара вложување на голем напор, емоционален и психички, вложување на сите свои способности и сетила, енергија, можности, вложувања кои не секогаш даваат позитивен фидбек.

Наставниците и стручните соработници работат според претходно подготвени наставни планови и програми и годишна програма за работа на училиштето. Тие имаат задачи и обврски кои мора да бидат спроведени во текот на една наставна и учебна година.

Наставниците имаат професионални компетенции и стандарди кои се однесуваат на професионални вредности и професионални знаења и разбирања, способости и вештини. Професионалните вредности се однесуваат на она што треба да го поседува и да го почитува наставникот, додека професионални знаења и разбирања, способости и вештини, се однесуваат на она што наставникот го стекнал во текот на неговото образование и она што континуирано го стекнува. Професионалните знаења, разбирања, способности и вештини се групирани во неколку подрачја:[71]

- Знаења за наставниот предмет и за воспитно-образовниот систем;
- Поучување и учење;
- Создавање стимулативна средина за учење;
- Социјална и образовна инклузија;
- Комуникација и соработка со семејството и заедницата;
- Професионален развој и професионална соработка.

Наставниците вложуваат голем напор во учењето и работата со учениците. Секој ученик е посебна индивидуа, со различни карактеристики, но сите можат да научат и да се развиваат. Секој ученик бара различен пристап, на различен начин се мотивира за работа и секој на посебен начин ги изразува и развива своите интереси. Професијата наставник е динамична професија која бара постојано учење на наставникот и негово усовршување, да ги следи промените кои настануваат и кои се

[71]Биро за развој на образованието, Македонски центар за граѓанско образование, USAID. (2016). Основни професионални компетенции и стандарди за наставници. Македонски центар за граѓанско образование, стр. 6-8;

налагаат во работата, да ги следи промените во целите и очекувањата на целокупното општество во врска со образованието. Наставничката професија не е рутинска работа и ниту еден ден не е ист со претходниот. Наставникот предава еден предмет, но неговата работа не е само предавање на темите од тој предмет, туку тој им нуди поддршка на учениците и надвор од наставниот предмет, отворен е за комуникација, ја нуди неговата помош, се грижи за целосниот развој на учениците. Работата на наставникот носи и голема одговорност, бидејќи она што ќе го пренесе на учениците, начинот на којшто ќе ги пренесе информациите, влијае врз развојот на ученикот и промените кои тој ќе ги направи во иднина во општеството. Покрај работата со учениците, за напредокот на ученикот потребна и многу важна е соработката на наставникот со родителите/старателите на ученикот. Споделувањето на информациите во врска со ученикот се важен дел од образовниот процес бидејќи на тој начин може да се разгледуваат стратегии и приоди за напредување на ученикот или решавање на одреден проблем. Наставникот иако предава на над 20 ученика во една паралелка или клас, чувствителен е за различностите на учениците, ги прифаќа нив и нивните меѓусебни различности и ги почитува. Тој создава една средина во која сите ученици се прифаќаат, поддржуваат и заеднички напредуваат секојдневно.

Стручните соработници, како и наставниците, имаат професионални компетенции и стандарди кои се однесуваат на професионални вредности и професионални знаења и вештини. Професионалните вредности се водечки принципи кои стручните работници ги имаат прифатено и се манифестираат во сите аспекти на нивното работење. Професионалните знаења и вештини се однесуваат на знаењата и вештините кои стручниот соработник ги стекнал во текот на неговото образование и во текот на работењето. Професионалните знаења и вештини и примерите за професионална практика се групирани во следните подрачја:[72]

- Работа со ученици;
- Работа со наставници;
- Работа со родители;
- Соработка со заедницата;
- Професионален развој и професионална соработка;

[72]Биро за развој на образованието, Македонски центар за граѓанско образование, USAID. (2016). Основни професионални компетенции и стандарди за стручни соработници. Македонски центар за граѓанско образование, стр.8-12.

- Аналитичко-истражувачка работа;
- Училишна структура, организација и клима.

Стручните работници работат во интерес на ученикот и нивната работа првенствено се однесува на учењето на учениците, нивното однесување и ментално здравје. Им нудат постојана поддршка и помош на учениците, им помагаат да се чувствуваат прифатено во училиштето од страна на учениците и од страна на вработените во училиштето, на тој начин нудејќи им средина во која ќе се чувствуваат сигурно и прифатено и ќе им се зголеми интересот и желбата за учење. Стручните соработници доаѓаат и во ситуации да имаат доверливи и сензитивни информации за учениците со кои треба правилно да менаџираат. Информациите треба да бидат пренесени точно и разбирливо и треба да бидат претпазливи со информациите со кои располагаат, за да не бидат несоодветно употребени. Стручните соработници постојано се залагаат за унапредување на животот и работата во училиштето.

Во овој труд се анализира окупациониот стрес и прегорувањето кај наставниците и стручната служба во средните училишта за образование и средните училишта за образование и рехабилитација во РСМ. Ќе биде разгледувано дали стажот на вработените, финансиските примања, возраста на испитаниците, имаат поврзаност со нивото на стрес и кај кој тип на средно училиште е повисоко нивото на стрес. Ваквиот тип на истражување го избравме за да се подигне свеста за менталното здравје на просветните работници, да се подигне јавната свест и самосвеста за сопственото ментално здравје.

Окупациониот стрес и ‘burnout’ кај воспитно-образовниот кадар во училиштата е истражуван веќе некое време и се водат повеќе дискусии во однос на тоа на кое ниво се застапени, нивниот интензитет, причини за појава и, секако, изведување заклучоци и давање совети и мерки за превенција. Вакви истражувања се спроведуваат и во нашата држава, а секако со оваа тема е засегната и популацијата надвор од нашата држава.

Според Националното здружение за образование во САД (National Education Association), ‘burnout’ и окупациониот стрес се дефинирани како состојба во која наставникот ги исцрпил личните и професионалните ресурси потребни за да се заврши работата. ‘Burnout’ е феномен кој се јавува кај сите професии, но вработените во училиштата имаат тенденција да забележат повисоки нивоа на ‘burnout’. Според истражување спроведено од страна на Американското здружение за образовни

истражувања, наставниците во САД имаат 40 % поголема веројатност да доживеат симптоми на анксиозност во споредба со здравствените работници, 20 % поголема веројатност од канцелариските работници и 30 % поголема веројатност од работниците во други професии (земјоделство и војската). [73]

'Burnout' кај наставниците не влијае само врз нивните животи, туку и врз животот на нивните ученици. Учениците чии наставници се со висока анксиозност имаат тенденција да имаат полоши академски резултати, особено во предмети, како математика, и можат да развијат негативни чувства и однесувања.

Спроведените истражувања ги дале следниве резултати:[74]

- 67% од воспитувачите сметаат дека 'burnout' е „многу сериозно" прашање во 2022 година (Национална асоцијација за образование)

Истражувањето на 3.621 членови на Националната образовна асоцијација (НЕА) откри дека 67 % од овие едукатори (наставници, стручни соработници, воспитувачи) сметаат дека 'burnout' е „многу сериозно" прашање. Во меѓувреме, 90 % од испитаниците сметаат дека тоа е „донекаде сериозно прашање" со кое се соочуваат воспитувачите. Оваа анкета ги припишува непополнетите работни места како една од главните причини за зголемен стрес кај наставниците и другиот персонал.

- 7 % од вработените (лидери) во образованието доживуваат знаци на 'burnout', што е највисоко меѓу сите категории во образовниот кадар (Индекс на благосостојба на наставниците, 2022)

Една истражувачка студија од 2022 година, спроведена на група наставници во Обединетото Кралство, покажала дека лидерите (наставници, директори, заменици и помошници раководители и директори) покажале најголем број знаци на исцрпеност, 'burnout' и акутен стрес. Кога станува збор за знаците на 'burnout', 41 % од лидерите пријавиле знаци на 'burnout', а 30 % од училишните наставници.

---

[73]Devlin Peck, (2024, January, 11), Teacher Burnout Statistics: Why Teachers Quit in 2024. Retrieved April 7, 2024 from Devlin Peck: https://www.devlinpeck.com/content/teacher-burnout-statistics?fbclid=IwAR02FU1ddszOvJ2d-Q3dSCu70sXq5Y0OKBSGC71aXuFLp1O1Z4fJkfLvf50#:~:text=According%20to%20the%20National%20Education, see%20higher%20levels%20of%20burnout;

[74]Devlin Peck, (2024, January, 11), Teacher Burnout Statistics: Why Teachers Quit in 2024. Retrieved April 7, 2024 from Devlin Peck: https://www.devlinpeck.com/content/teacher-burnout-statistics?fbclid=IwAR02FU1ddszOvJ2d-Q3dSCu70sXq5Y0OKBSGC71aXuFLp1O1Z4fJkfLvf50#:~:text=According%20to%20the%20National%20Education, see%20higher%20levels%20of%20burnout;

- Приближно 60 % од наставниците често или секогаш доживуваат стрес поврзан со работата (Недела на образованието)

Според истражувањето на Истражувачкиот центар „ЕдВик“, спроведено во јули 2021 година, околу шест од секои 10 наставници доживувале стрес поврзан со работата или секогаш или често. Ова истражување откри дека овој стрес поврзан со работата имал ефекти врз нивниот циклус на спиење, способноста да уживаат во слободното време со семејството, пријателите. Како резултат на тоа, 41 % изјавиле дека нивната ефикасност се намалува кога се под стрес, а само 9 % од анкетираните наставници изјавиле дека не чувствуваат или ретко чувствуваат стрес.

Друго истражување спроведено од страна на повеќе професори, претставници од повеќе универзитети низ Европа, како и професор Драган Мијаковски од Институт за медицина на трудот на РСМ (2022), опфаќа 50 наставници кај кои се разгледувани детерминантите на ‘burnout’. Истражувањето покажало дека неколку штетни детерминанти (задоволство од работата, работна клима - притисок, самоефикасност на наставниците, невротичност, перципирана колективна исцрпеност, нарушување во училницата) влијаат врз согорувањето на наставникот. Резултатите кои се добиени покажуваат дека факторите варираат и не може да се даде конкретен одговор кои фактори влијаат врз симптомите на ‘burnout’ кај наставниците.[75]

Според истражувањето на д-р Маја Георгиоска и д-р Драган Груевски од Универзитетот „Св. Климент Охридски“ – Битола (2021), кое било спроведено во четири средни училишта во општина Охрид, се покажало дека полот, возраста и професионалното искуство имаат големо влијание врз справувањето со професионалниот стрес. Најголем извор на стрес е губење на работното место, потоа ограничен пристап до потребните наставни средства и чувство на неправда. Колку стресот ќе има влијание врз личноста зависи од нејзината ментална стабилност, умешноста во балансирањето на обврските и притисоците. Препорака за справување со окупациониот стрес е превенција и самостојна промена на животниот стил на наставникот. [76]

[75]National Library of Medicine (2022, May 9), Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. Retrieved May 5, 2024, from National Library of Medicine: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9104901/;

[76]Георгиоска Маја, Груевски Драган (2023),. Методи за намалување на професионалниот стрес кај наставниците во средните училишта во општина Охрид. Превземено Мај 2024, од Георгиоска Маја, Груевски Драган: https://eprints.uklo.edu.mk/id/eprint/8177/.

II ДЕЛ

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

1.Проблем на истражување

Основниот проблем на истражувањето е:

На кое ниво е застапен окупациониот стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација и каде е повисоко нивото на окупационен стрес и професионално согорување?

Стресот на работното место, стресните и тензични работни услови ја намалуваат ефективноста и ефикасноста на работникот. Стресот како состојба која ја променува состојбата на рамнотежа и баланс на телото, предизвикува различни симптоми: физички, емоционални, когнитивни. Стресот од работното место се рефлектира и врз секојдневното функционирање и приватниот живот на поединецот. Личноста која трпи стрес на работното место, нема да може ефикасно да функционира и во другите улоги во кои се остварува, како родител, сопруг/сопруга, член на општеството. Стресот на работното место се рефлектира во сите сфери на функционирање на личноста.[77]

Професионалното согорување е резултат на силен и долгорочен стрес на работа. Тоа е општо чувство на исцрпеност кое се развива кога личноста доживува премногу стрес и притисок и има премалку извори на задоволство. Се манифестира со губење на мотивацијата и интересот за работа, личноста се чувствува целосно емоционално исцрпена и станува сè помалку емпатична кон другите луѓе. Исто така, личноста почнува да размислува за себе како неефективна во својата работа и својата област. Иако во некои стресни фази од животот секој вработен може да доживее, привремено, дел од овие симптоми, професионалното согорување е долгорочно изложување на стрес, акумулиран стрес, поради кој личноста се откажува од своите задолженија.[78]

[77]Singh A. (2018). Occupational Stress: A Comprehensive General Review, Amity Journal of Training and Development 3(1) 36-47

[78]Matić, V. (2015). Izabranapoglavljaizorganizacijskepsihologije, Karlovac, Veleučilište u Karlovcu 63-65.

2.Цели и задачи на истражувањето

2.1. Научна цел на истражувањето

Целта на ова истражување е дескрипција, односно да се опише нивото на окупациониот стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација. Понатаму истражувањето има за цел предикција, односно да се утврди поврзаноста на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација и утврдување на разликите на двете групи во однос на нивото на стрес и професионално согорување.

Кај целта на дескрипција се користи дескриптивен метод, а кај целта на предикција корелациски метод (за утврдување на поврзаност) и диференцијален метод (за споредување на мерките добиени кај двете групи)

Задачи на истражувањето

- опишување на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;
- опишување на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;
- опис на нивото на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;
- опис на нивото на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

- утврдување на поврзаноста на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;
- утврдување на поврзаноста на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

- утврдување на разликите во однос на нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација;
- утврдување на разликите во однос на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација;

2.2. Практична цел на истражувањето

Практичната цел на ова истражување е примена на методи и техники за подобрување на менталното здравје и посветување поголемо внимание на вработените во средните училишта (организирање работилници, предавања за намалување на стресот на работното место, тренинзи).

Исто така, разгледување на работното време на давателите на јавни услуги во училиштата, со можност за намалување на работните часови во договор со работодавците;

Најбитно е подигнување на самосвеста на вработените за сопственото ментално здравје.

3.Резултати од досегашните истражувања

Релевантни истражувања кои се однесуваат на стресот кај наставниците и социо-демографските фактори се спроведувани доста во изминатите години. Во продолжение ќе бидат наведени некои поважни истражувања и резултати.

Од страна на истражувачите Robert H. Rosenfield, R. Michael Kipke, и др. соработници во текот на 2017 година се истражувале различни аспекти на стресот кај наставниците, вклучувајќи го влијанието на стресот врз здравјето на наставниците, учениците и училиштата. Трудот носи наслов „Teacher Stress and Health: Effects on Teachers, Students, and Schools“, објавен во Journal of School Health, 2017.[79]

[79]Rosenfield, R. Kipke. M. (2017). "Teacher Stress and Health: Effects on Teachers, Students, and Schools" објавен во Journal of School Health, 2017

Во текот на 2017 година Richard Ingersoll и Samuel L. Steele[80] ги истражуваат факторите коишто предизвикуваат анксиозност и стрес кај наставниците, фокусирајќи се на промените во образовниот систем и постапките за одмерување.

Истражувачите предводени од Kimberly Jay, Brian Doornenbal[81] и соработниците во текот на 2014 година, ја истражувале поврзаноста на согорувањето кај наставниците и терцијарната траума, со акцент на практичните последици и интервенции.

Исто така, истражувачите Anna R. Morgan и Andrew R. J. Hodge[82] во публикацијата „Australian Journal of Teacher Education“, во текот на цела 2009 година направиле систематски преглед на литературата што ја истражува добробитта на наставниците, вклучувајќи ги различните аспекти на стресот и како тој влијае на општата добробит.

Од страна на истражувачите Kate E. Whitfield, Donovan A. McGrowder[83], во 2017 година спроведено е истражување на стресот и менталното здравје во професионалните заедници.

4.Предмет на истражувањето

Предмет на ова истражување е окупациониот стрес и ризик од професионално прегорување кај вработените во средните училишта за образование и рехабилитација и средните училишта за образование.

Окупациониот стрес и професионално прегорување (burnout), доколку се застапени, може значително да ја намалат функционалноста и ефикасноста на вработените во средните училишта.

4.1.Теоретско определување на предметот на истражување

[80]Ingersoll., R., Steele. S. L. (2017). "Understanding Teacher Stress in an Age of Accountability" Harvard Educational Review, 2017.
[81]Jay., K., Doornenbal, B. (2014)."Teacher Burnout: A Source of Tertiary Trauma"Journal of Trauma & Dissociation, 2014.
[82]Morgan A. R., Hodge., A. R. J. (2009). "Teacher Wellbeing: A Review of the Literature". Australian Journal of Teacher Education
[83]Whitfield, E. K., McGrowder, D. A. (2017). "Occupational Stress, Coping and Mental Health in Jamaican Police Officers" Stress and Health, 2017.

Теоретското определување се однесува на еднозначно прецизирање на проблемот на истражување.

- Стресот може да се дефинира како физички и психолошки одговор предизвикан од внатрешни или надворешни стимули, познати како стресори, кои предизвикуваат промени или адаптации во организмот. Стресорите можат да бидат различни и вклучуваат разни ситуации, случувања, перцепции, или предизвици што можат да создадат несигурност, напон, и потреба за адаптација[84].

- Професионалниот стрес е феномен поврзан со стресот поврзан со работното место и работните задачи. Постојат многу фактори кои можат да придонесат за оваа ситуација, како што се: преоптоварување со работа, недостаток на контрола, конфликти со колегите или претпоставените, па дури и стравот од губење на работата[85].

- Професионалното согорување, познато и како 'burnout' на англиски, е состојба на патолошка умореност, честа во професионалниот контекст. Оваа состојба се карактеризира со физичка, емотивна и психичка исцрпеност, како и со губење на мотивација и интерес за работата. Професионалното согорување обично се јавува кај луѓе кои работат во претерано застрашувачки, стресни или емотивно исцрпувачки професии, како што се: наставниците, медицински работници, полицајци, пожарникари, итн. Причините за согорувањето можат да бидат различни, вклучувајќи претерана работна оптеретеност, недостаток на поддршка, непојавување на успех, и неспособност да се избегнат или справуваат со стресот.[86]

- Наставничкиот стрес може да се дефинира како сложена реакција на наставниците кои се изложени на различни предизвици, проблеми и притисоци во образовниот контекст, вклучувајќи ги работното оптоварување, меѓусебните односи со учениците, притисоците поврзани со стандардите и тестирањето, како и различни аспекти на организацијата и администрацијата во училиштето.[87]

- Средно образование - средното образование во Република Северна Македонија е втората фаза на образованието, кое следи по завршувањето на основното образование. Тоа претставува период во кој учениците имаат можност да изберат меѓу гимназиската

[84]Светска здравствена организација (СЗО). (2018). "Mental health: Strengthening our response." Пристапено на 09.04.2024.
[85]Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. Teaching and Teacher Education, 26(4), 1059-1069. doi:10.1016/j.tate.2009.11.001
[86]Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311
[87]Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. Educational Review, 53(1), 27-35.

и стручната образовна патека, што им обезбедува подготовка за подолжување на студиите или влез на работниот пазар.[88]

4.2.Хипотези

Хипотезите на истражуваниот проблем се определени на следен начин:

Хипотезата 1: Присутно е умерено ниво на окупациониот стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и присутно е високо ниво на окупациониот стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Потхипотеза 1.1: Застапено е умерено ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Потхипотеза 1.2: Застапено е високо ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Потхипотеза 1.3: Присутно е средно ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Потхипотеза 1.4: Присутно е високо ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Хипотеза 2.1: Постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Потхипотеза 2.1.1: Се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на возраста и нивото на стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Потхипотеза 2.1.2: Се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

[88] Министерство за образование и наука, презмено https://mon.gov.mk/ пристапено 15.04.2024

Потхипотеза 2.1.3: Се претпоставува статистички значајна позитивна корелација на примањата и нивото на стрес, односно со зголемување на платата, да се зголемува нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Хипотеза 2.2: Постои поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Потхипотеза 2.2.1: Се претпоставува статистички значајна висока позитивна корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Потхипотеза 2.2.2: Се претпоставува статистички значајна висока позитивна корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во во средните училишта за образование и рехабилитација;

Потхипотеза 2.2.3: Се претпоставува статистички значајна висока позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на примањата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Хипотеза 3.1: Постојат статистички значајни разлики во однос на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација;

Хипотеза 3.2: Постојат статистички значајни разлики во однос на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација;

4.3.Варијабли

Истражувачки варијабли се:

Зависни варијабли:

- професионален (окупационенен) стрес;
- професионално согорување.

Независни варијабли:

- возраст, работен стаж, примања.

Релевантни варијабли се:

- етничка припадност на воспитно образовен кадар;
- брачен статус на воспитно-образовен кадар;
- возраст на учениците со кои работат.

5.Метод на истражување, техники и инструменти

Кај целта на дескрипција се користи дескриптивен метод, а кај целта на предикција корелациски метод (за утврдување на поврзаност) и диференцијален метод (за споредување на мерките добиени кај двете групи).

Истражувањето е спроведено во четири средни училишта од државата (две средни општински училишта за образование и две средни државни училишта за образование и рехабилитација во Штип).

Во истражувањето е користена техника анкетирање со инструмент анкетен демографски прашалник, потоа скалирање со Прашалник за окупационен стрес и Прашалник за професионално прегорување.

Демографскиот прашалник содржи 9 искази на заокружување и дополнување со цел подобро запознавање на лицето кое се анкетира.

Прашалникот за окупационен стрес содржи 46 изјави на заокружување, додека прашалникот за професионално прегорување содржи 22 изјави кои треба да се оценат со броеви од 0 до 6.

Целта за спроведување на прашалниците е разгледување на нивото на окупационен стрес и прегорување на вработените во училиштата. Прашалниците се анонимни и нема потпишано име и презиме на испитаниците.

6.Популација и примерок

Во однос на проблемот на истражување, популација на истражување се воспитно-образовен кадар во државата, односно во градот Штип, вработени во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Прашалнците беа адекватно одговорени од страна на по 48 лица вработени во училиштата. Иако училиштата имаат поголем број на вработени, прашалниците беа понудени на повеќе испитаници, но не се согласија сите на соработка.

Примерокот е *пригоден*, каде не постои контрола на пристрасноста и без почитување на правилата на рандомизација.

Се работи за прелиминарно истражување кое ќе биде еден индикатор на моменталната состојба на проблемот, а истовремено и подлога и иницијатор за понатамошни проширени и продлабочени истражувања.

7. Организација и спроведување на истражувањето

Истражувањето на терен се спроведе од крајот на октомври 2023 година и почеток на 2024 година на територија на државата.

На учесниците во истражувањето претходно им беше објаснета целта на истражувањето. Пред почеток на истражувањето се побара согласност од испитаниците. Испитаникот имаше право слободно да го прекине своето учество во секое време. Се нагласи дека податоци од истражувањето ќе бидат заштитени и приватни.

Сите етички принципи во истажувањето беа почитувани.

III ДЕЛ

1.АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИНСТРУМЕНТИТЕ

По завршување на фазата на собирање на податоци, следеше фазата на анализа и интерпретација на собраните податоци.

Во прилог се наведени добиените податоци кои се прикажани во табели и соодветно интерпретирани.

Табела 1: Број на наставници во основно и средно образование

Statistics

		Наставен кадар во средните училишта за просечните ученици	Наставен кадар средните училишта за образование и рехабилитација
N	Valid	48	48
	Missing	0	0
Mode		1,00	1,00

Како што е наведено во методолошкиот дел, примерокот брои 96 испитаници, наставен кадар вработени во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Поедначкво се застапени по 48 единици на анализа од двете групи.

Подолу се прикажани општите податоци за наставниот кадар од средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Табела 2: Мерки на дескриптивна статистика

Statistics

		возраст на наставен кадар во средните училишта за просечните ученици	возраст на наставен кадар средните училишта за образование и рехабилитација	работен стаж на наставен кадар во средните училишта за просечните ученици	работен стаж на наставен кадар средните училишта за образование и рехабилитација	месечни примања на наставен кадар во средните училишта за просечните ученици	месечни примања на наставен кадар средните училишта за образование и рехабилитација
N	Valid	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		43,1755	44,9133	17,4007	16,9176	40 000	40 000
Median		44,0000	45,0000	16,0000	17,0000	40 000	40 000
Mode		45,00	45,00	15,00	17,00[a]	30-40 000	30-40.000
Std. Deviation		9,81938	8,72905	6,71908	8,28412	3,14582	2,57414
Minimum		26,00	28,00	3,00	1,00	30 000	30 000
Maximum		61,00	60,00	35,00	31,00	50 000	50 000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Прикажаните статистички податоци се однесуваат на возраста и работниот стаж на наставниците во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Табелата прикажува дескриптивни статистики за возраста и работниот стаж на наставниот кадар во средните училишта за просечни ученици и училиштата за образование и рехабилитација.

Во средните училишта за просечни ученици:

Средна возраст (М) на наставниот кадар е околу 43,18 години, со стандардна девијација SD од 9,82 години.

Среден работен (М) стаж е околу 17,40 години, со стандардна девијација SD од 6,72 години.

Средни месечни примања (М) се 40.000 , со стандардна девијација SD од 3, 15.

Во училиштата за образование и рехабилитација:

Средна (М) возраст на наставниот кадар е околу 44,91 години, со стандардна девијација SD од 8,73 години.

Средниот (М) работен стаж е околу 16,92 години, со стандардна девијација SD од 8,28 години.

Средни месечни примања (М) се 40.000 , со стандардна девијација SD од 2.57.

Во однос на Хипотезата 1: Присутно е умерено ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и присутно е високо ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

1.1. Застапено е умерено ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Табела 3: Средни вредности на OSI на потскали кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици

Statistics							
		Преоптерету вање на улоги	Нејасност на улогите	Конфликт на улоги	Неразумен притисок	Одговорност за лица	Подучество
N	Valid	48	48	48	48	48	48

	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		20,2211	11,5248	15,9153	9,0083	13,3905	10,1467
Std. Deviation		,84067	7,36152	14,94098	,18182	7,78957	3,87693

Овие статистики се однесуваат на потскали на индексот на професионалниот стрес, специфично на преоптеретување на улоги, нејасност на улогите, конфликт на улоги, неразумен притисок, одговорност за лица и подучество.

Преоптеретувањето на улоги има средна вредност од околу 20,22, со стандардна девијација од приближно 0,84, што може да укажува на ниво на преоптовареност во извршувањето на различните улоги или задачи.

Нејасноста на улогите има средна вредност од околу 11,52, со стандардна девијација од приближно 7,36, што може да укажува на непрецизност или недостаток на јасни очекувања за одредени улоги.

Конфликтот на улоги има средна вредност од околу 15,92, со стандардна девијација од приближно 14,94, што може да укажува на ситуации каде што одредени улоги или очекувања се во противречје.

Неразумниот притисок има средна вредност од околу 9,01, со стандардна девијација од приближно 0,18, што може да укажува на неприфатлив ниво на стрес или притисок на работното место.

Одговорноста за лица има средна вредност од околу 13,39, со стандардна девијација од приближно 7,79, што може да укажува на степен на одговорност или тежина на задачите поврзани со внимавање на потребите на другите лица.

Подучеството има средна вредност од околу 10,15, со стандардна девијација од приближно 3,88, што може да укажува на ниво на достапност на ресурси за подучество на работното место.

Понатаму се прикажани дополнителните потскали.

Табела 4: Средни вредности на OSI на потскали кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици

Statistics							
		Немоќ	Односи со врснички групи	Внатрешно осиромашување	Низок статус	Напорна работна состојба	Непрофитабилност
N	Valid	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		12,4478	9,15874	13,47891	8,56921	12,25786	6,89561
Std. Deviation		,44529	8,25473	9,01475	,95842	6,78957	9,4565

Овие статистики се однесуваат на потскали на индексот на професионалниот стрес, специфично на немоќ, односи со врснички групи, внатрешно осиромашување, низок статус, напорна работна состојба и непрофитабилност.

Немоќта има средна вредност од околу 12,45, со стандардна девијација од приближно 0,45, што може да укажува на ниво на бесмоштност или недостаток на контрола во работната средина.

Односите со врснички групи имаат средна вредност од околу 9,16, со стандардна девијација од приближно 8,25, што може да укажува на ниво на соработка или односи со колегите на работното место.

Внатрешното осиромашување има средна вредност од околу 13,48, со стандардна девијација од приближно 9,01, што може да укажува на ниво на незадоволство или недостаток на ресурси во работата.

Нискиот статус има средна вредност од околу 8,57, со стандардна девијација од приближно 0,96, што може да укажува на ниво на перцепција за социјален статус или преференција во работната средина.

Напорната работна состојба има средна вредност од околу 12,26, со стандардна девијација од приближно 6,79, што може да укажува на ниво на напор или интензитет на работата.

Непрофитабилноста има средна вредност од околу 6,90, со стандардна девијација од приближно 9,46, што може да укажува на ниво на непрофитабилност или неуспех на работата.

Вкупна вредност индекс на професионелен стрес:

Табела 5: Средна вредност на индекс на професионелен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Резултат OSI	48	46,00	209,00	125,45861	9,15762
Valid N (listwise)	48				

Податоците се добиени од вкупно N =48 испитаници, наставници, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици. Ова покажува дека има 48 точки на податоци во базата на податоци.

Минимум: 46 скора, и ова е најмалата вредност во базата на податоци.

Максимум: 209 скора, што е најголемата вредност во базата на податоци.

Средна вредност (M) (просек): 125,45861 со Стандардна девијација SD: 9,15762 која ја мери количината на варијација или дисперзија во базата на податоци. Повисокото стандардно отстапување укажува на повеќе распространети податоци.

Средната вредност M=125,45861 е во рамки на (101-165) и укажува на умерено ниво на професионален стрес кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици.

Сумирано, вкупниот резултат на инструментот OSI има опсег од 46,00 до 209,00, со просечна (средна) вредност од приближно 125.46. Стандардната девијација од 9.16 укажува на умерена варијабилност во базата на податоци. Резултатот се состои од 48 валидни одговори без вредности што недостасуваат за оваа променлива.

Средната вреденост M=125,45861 е во рамки на (101-165) и укажува на умерено ниво на професионален стрес кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

Наведените податоци укажуваат на прифаќање на потхипотезата 1.1, т.е. застапено е умерено ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

1.2. Застапено е високо ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела 6: Средни вредности на OSI на потскали кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација

Statistics							
		Преоптеретување на улоги	Нејасност на улогите	Конфликт на улоги	Неразумен притисок	Одговорност за лица	Подучество
N	Valid	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		24,7854	18,14774	21,1478	19,61352	14,20095	16,33510
Std. Deviation		,95874	6,01257	18,16985	,98440	10,00487	4,30158

Според овие статистики, кои се однесуваат на потскали на индексот на професионалниот стрес, специфично на преоптеретување на улоги, нејасност на улогите, конфликт на улоги, неразумен притисок, одговорност за лица и подучество.

Преоптеретувањето на улоги има средна вредност од приближно 24,79, со стандардна девијација од 0,96.

Нејасноста на улогите има средна вредност од приближно 18,15, со стандардна девијација од 6,01.

Конфликтот на улоги има средна вредност од приближно 21,15, со стандардна девијација од 18,17.

Неразумниот притисок има средна вредност од приближно 19,61, со стандардна девијација од 0,98.

Одговорноста за лица има средна вредност од приближно 14,20, со стандардна девијација од 10,00.

Подучеството има средна вредност од приближно 16,34, со стандардна девијација од 4,30.

Подолу се прикажани останатите потскали на индексот на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Табела 7: Средни вредности на OSI на потскали кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација

Statistics							
		Немоќ	Односи со врснички групи	Внатрешно осиромашување	Низок статус	Напорна работна состојба	Непрофитабилност
N	Valid	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		14,55851	18,98521	13,47891	16,84420	18,20894	8,11205
Std. Deviation		1,32148	7,10759	9,01475	3,61841	8,210572	6,41210

Според дадените статистики кои се однесуваат на потскали на индексот на професионалниот стрес, немоќ, односи со врснички групи, внатрешно осиромашување, низок статус, напорна работна состојба и непрофитабилност.

Немоќта има средна вредност од 14,56, со стандардна девијација од 1,32.

Односите со врснички групи имаат средна вредност од 18,99, со стандардна девијација од 7,11.

Внатрешното осиромашување има средна вредност од 13,48, со стандардна девијација од 9,01.

Низокиот статус има средна вредност од 16,84, со стандардна девијација од 3,62.

Напорната работна состојба има средна вредност од 18,21, со стандардна девијација од 8,21.

Непрофитабилноста има средна вредност од 8,11, со стандардна девијација од 6,41.

Вкупна вредност индекс на професионелен стрес:

Табела 8: Средна вредност на индекс на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Резултат OSI	48	55,00	225,00	201,25745	5,15846
Valid N (listwise)	48				

Податоците се добиени од вкупно N =48 испитаници, наставници, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација. Ова покажува дека има 48 точки на податоци во базата на податоци.

Минимум: 55 скора и ова е најмалата вредност во базата на податоци.

Максимум: 225 скора, што е најголемата вредност во базата на податоци.

Средна вредност (M) (просек): 201,25745 со Стандардна девијација SD: 5,15846 која ја мери количината на варијација или дисперзија во базата на податоци. Повисокото стандардно отстапување укажува на повеќе распространети податоци.

Средната вредност M=201,25745 е во рамки на (166-230) и укажува на високо ниво на професионален стрес кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Сумирано, вкупниот резултат на инструментот OSI има опсег од 55,00 до 225,00, со просечна (средна) вредност од приближно 201,26. Стандардната девијација од 5.16 укажува на умерена варијабилност во базата на податоци. Резултатот се состои од 48 валидни одговори без вредности што недостасуваат за оваа променлива.

Средната вреденост M=201,25745 е во рамки на (166-230) и укажува на високо ниво на професионален стрес кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за за образование и рехабилитација.

Наведените податоци упатуваат на потврдување на потхипотеза 1.2., т.е. застапено е високо ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

1.3. Присутно е средно ниво на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Табела 9: Средна вредност Машлах инвентар за согорување на работа на резултат за професионално согорување ЕЕ кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Резултат Машлах (01.02, 03, 06,08, 13, 14,16,20)	48	18,00	25,00	21,36884	2,05846
Valid N (listwise)	48				

Табелата прикажаува описни статистики за согорување на работа на резултатот за професионално согорување ЕЕ кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици со вкупно 48 случаи.

Минимум: Најмалата забележана вредност за променливата е 18,00.

Максимум: Најголемата забележана вредност за променливата е 25,00.

Средна вредност: Просечната (средна) вредност (M) на променливата за сите забележани случаи е приближно 21,36884.

Стандардна девијација: Стандардната девијација (SD) мери количина на варијација на вредностите на променливата. Во овој случај, изнесува приближно 2,05846.

Добиениот среден резултат M=21,36884 за професионално согорување ЕЕ кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици, е во рамки од 18-29 и укажува на умерен степен на професионално согорување.

Наведеното упатува на прифаќање на 1.3., т.е. присутно е средно ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици;

1.4. Присутно е високо ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела 10: Средна вредност Машлах инвентар за согорување на работа на резултат за професионално согорување ЕЕ кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Резултат Машлах (01.02, 03, 06,08, 13, 14,16,20)	48	24,00	52,00	39,44155	3,04294
Valid N (listwise)	48				

Табелата прикажува описни статистики за согорување на работа на резултатот за професионално согорување ЕЕ кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за за образование и рехабилитација.

Минимум: Најмалата забележана вредност за променливата е 24,00.

Максимум: Најголемата забележана вредност за променливата е 52,00.

Средна вредност: Просечната (средна) вредност (M) на променливата за сите забележани случаи е приближно 39,44155.

Стандардна девијација: Стандардната девијација SD мери количина на варијација на вредностите на променливата и изнесува приближно 3,04294.

Добиениот среден резултат M=39,44155 за професионално согорување EE кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација, е во рамки >30 и укажува на висок степен на професионално согорување.

Наведеното упатува на прифаќање на 1.4., т.е. присутно е високо ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Сите поединечно прифатени потхипотези упатуваат на прифаќање на Хипотезата 1: Присутно е умерено ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и присутно е високо ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

2.1. Постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици;

2.1.1. Се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици.

Табела 11: Пирсон корелација ‘Возраст’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Correlations		
		Возраст
Ниво на професионален стрес	Pearson Correlation	(,522)
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	48

Табелата претставува корелација на варијаблата ‘Возраст’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.522. Ова покажува јачина и насока на врската помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Во овој случај, имаме умерена позитивна корелација, што значи дека постои тенденција со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес.

Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.016. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес.

Оваа анализа ни покажува дека постои умерена позитивна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на прифаќање на потхипотезата 2.1.1., т.е. се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици;

2.1.2. Се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на работниот стаж и нивото на професонален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Табела 12: Пирсон корелација ‘Работен стаж’ и ‘Ниво на професионален стрес’

Correlations		
		Работен стаж
Ниво на професионален стрес	Pearson Correlation	(,613)
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	48

Табелата ги прикажуваат корелациите помеѓу променливата ‘Работен стаж’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.613 и ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Тука, имаме умерена позитивна корелација, што значи дека постои тенденција со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на професионален стрес.

Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.023. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес.

Оваа анализа ни покажува дека постои умерена позитивна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Ова упатува на прифаќање на потхипотезата 2.1.2., т.е. се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на работниот стаж и нивото на професонален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

2.1.3. Се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на платата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици;

Табела 13: Пирсон корелација на променливата ‘Примања’ и ‘Ниво на професионален стрес’

Correlations		
		Примања
Ниво на професионален стрес	Pearson Correlation	(,308)
	Sig. (2-tailed)	,034
	N	48

Оваа табела ги прикажува корелациите помеѓу променливата ‘Примања’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.308 и ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Во овој случај, има умерена позитивна корелација, што значи дека постои тенденција со зголемување на примањата, да се зголемува на нивото на професионален стрес.

Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.034. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Оваа анализа покажува дека постои умерена позитивна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведените податоци упатуваат на прифаќање на потхипотезата 2.1.3., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на платата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

Сето наведено укажува на прифаќање на хипотезата 2.1., т.е. постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

2.2. Постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

2.2.1. Се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела 14: Пирсон корелација помеѓу променливата ‘Возраст’ и ‘Ниво на професионален стрес’

Correlations		
		Возраст
Ниво на професионален стрес	Pearson Correlation	(,719)
	Sig. (2-tailed)	,041
	N	48

Оваа табела ги прикажува корелациите помеѓу променливата ‘Возраст’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.719. Ова покажува јачината и насоката на врската помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Во овој случај, имаме висока позитивна корелација, што значи дека постои силна тенденција со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес.

Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.041. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Оваа анализа покажува дека постои зголемена позитивна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведното насочува на потврдување на потхипотеза 2.2.1., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во во средните училишта за образование и рехабилитација.

2.2.2. Се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела15: Пирсон корелација помеѓу променливата ‘Работен стаж’ и ‘Ниво на професионален стрес’

Correlations		
		Работен стаж
Ниво на професионален стрес	Pearson Correlation	(,759)
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	48

Оваа табела ги прикажува корелациите помеѓу променливата ‘Работен стаж’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.759. Ова ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Во овој случај, има висока позитивна корелација, што значи дека постои силна тенденција со зголемување на годините на работниот стаж, да се зголемува нивото на професионален стрес. Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.033. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Оваа анализа ни покажува дека постои висока позитивна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на потврдување на потхипотезата 2.2.2., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

2.2.3. Се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на примања и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на примањата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела 16: Пирсон корелација помеѓу променливата ‘Примања’ и ‘Ниво на професионален стрес’

Correlations		
		Примања
Ниво на професионален стрес	Pearson Correlation	(,855)
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	48

Оваа табела ги прикажува корелациите помеѓу променливата ‘Примања’ и ‘Ниво на професионален стрес’.

Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.855. Ова ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Во овој случај, имаме висока позитивна корелација, што значи дека постои силна тенденција иако примањата се зголемуваат, пак доаѓа до зголемување на нивото на професионален стрес.

Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.029. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Оваа анализа ни покажува дека постои висока позитивна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на потврдување на потхипотезата 2.2.3., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на примањата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Сето наведено насочува на прифаќање на хипотезата 2.2., т.е. постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

3.1. Постојат статистички значајни разлики во однос на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела 17: Т-тест за професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација

Independent Samples Test								
		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
Професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици	Equal variances assumed	(8,130)	46	,020	(125,45861)	9,15762,	(2,61606)	(4,16582)
Професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;	Equal variances assumed	(7,226)	46	,020	(201,25745)	5,15846	(,01714)	,28258

Професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици:

t: Вредноста на t-статистиката е 8,130, средна вредност M=125.4586 и df: Степенот на слобода (df) е 46.

Sig. (2-tailed): Вредноста на p-вредноста (p-value) е 0.020. Ова значи дека резултатите се статистички значајни на ниво на значајност од 0.05. Има статистички значајни разлики во професионалниот стрес помеѓу воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

95 % Confidence Interval of the Difference: 95 % доверителен интервал за разликата во професионалниот стрес помеѓу двата типа на училишта е од 2.61606 до 4.16582.

Професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација:

t: Вредноста на t-статистиката 7,226, со средна вредност M= 201.25745 и df: Степенот на слобода (df) е 46.

Sig. (2-tailed): Вредноста на p-вредноста (p-value) е 0.020. Ова значи дека резултатите се статистички значајни на ниво на значајност од 0.05. Има статистички значајни разлики во професионалниот стрес помеѓу воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

95 % Confidence Interval of the Difference: 95 % доверителен интервал за разликата во професионалниот стрес помеѓу двата типа на училишта е од 0.1714 до 0.28258.

Интерпретацијата означува дека постојат статистички значајни разлики во професионалниот стрес помеѓу воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Наведените податоци укажуваат на прифаќање на хипотезата 3.1., т.е. постојат статистички значајни разлики во однос на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

3.2. Постојат статистички значајни разлики во однос на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација;

Табела 18: Т-тест за професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација

Independent Samples Test								
		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
Професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици	Equal variances assumed	(9,412)	46	,016	(21,36884)	2,05846	(2,62406)	(4,16052)
Професионало согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;	Equal variances assumed	(8,705)	46	,016	(39,44155)	3,04294	(,01845)	,35478

Резултатите од тестот за еднаквост на средните вредности (t-test 9,412) покажуваат статистички значајни разлики во професионалното согорување помеѓу воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација (p = 0.016).

Средната вредност M на професионалното согорување е 21.36884 за воспитно-образовниот кадар во училиштата за просечни ученици и средната вредност M е 39.44155 за воспитно-образовниот кадар во училиштата за образование и рехабилитација.

Оваа разлика од 18.07271 е статистички значајна и покажува дека професионалното согорување е значително поголемо кај воспитно-образовниот кадар во училиштата за образование и рехабилитација, во споредба со училиштата за просечни ученици.

Горниот и долниот крај на 95 % доверителен интервал за разликата во средните вредности (од 2.61606 до 4.16052 за просечните ученици, од 0.01845 до 0.35478 за учениците во образованието и рехабилитацијата) покажуваат дека разликата е статистички значајна.

Наведените податоци укажуваат на прифаќање на хипотезата 3.2., т.е. постојат статистички значајни разлики во однос на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

IV ДЕЛ

ЗАКЛУЧНИ СОЗНАНИЈА

Емпириското истражување се спроведе на примерок кој брои 96 испитаници, наставен кадар вработени во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Подеднакво се застапени по 48 единици на анализа од двете групи.

Во средните училишта за просечни ученици: Средна возраст (M) на наставниот кадар е околу 43,18 години, со стандардна девијација SD од 9,82 години. Среден работен (M) стаж е околу 17,40 години, со стандардна девијација SD од 6,72 години. Средни месечни примања (M) се 40.000, со стандардна девијација SD од 3, 15.

Во училиштата за образование и рехабилитација: Средна (M) возраст на наставниот кадар е околу 44,91 години, со стандардна девијација SD од 8,73 години. Средниот (M) работен стаж е околу 16,92 години, со стандардна девијација SD од 8,28 години. Средни месечни примања (M) се 40.000, со стандардна девијација SD од 2.57.

Кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици, вкупниот резултат на инструментот OSI има опсег од 46,00 до 209,00, со просечна (средна) вредност од приближно 125.46. Стандардната девијација од 9.16 укажува на умерена варијабилност во базата на податоци. Резултатот се состои од 48 валидни одговори без вредности што недостасуваат за оваа променлива. Средната вреденост M=125,45861 е во рамки на (101-165) и укажува на умерено ниво на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

Наведените податоци укажуваат на прифаќање на потхипотезата 1.1., т.е. застапено е умерено ниво на окупациониот стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

Кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација, вкупниот резултат на инструментот OSI има опсег од

55,00 до 225,00, со просечна (средна) вредност од приближно 201,26. Стандардната девијација од 5.16 укажува на умерена варијабилност во базата на податоци. Резултатот се состои од 48 валидни одговори, без вредности што недостасуваат за оваа променлива. Средната вреденост M=201,25745 е во рамки на (166-230) и укажува на високо ниво на професионален стрес кај наставниците, односно воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Наведените податоци упатуваат на потврдување на потхипотеза 1.2., т.е. застапено е високо ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;

Кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици, добиениот среден резултат M=21,36884 за професионално согорување ЕЕ е во рамки од 18-29 и укажува на умерен степен на професионално согорување.

Наведеното упатува на прифаќање на 1.3., т.е. присутно е средно ниво на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици.

Кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација, добиениот среден резултат M=39,44155 за професионално согорување ЕЕ е во рамки >30 и укажува на висок степен на професионално согорување.

Наведеното упатува на прифаќање на 1.4., т.е. присутно е високо ниво на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Сите поединечно прифатени потхипотези упатуваат на прифаќање на Хипотезата 1, т.е. присутно е умерено ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и присутно е високо ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Во однос на корелација на возраста и нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици, Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.522. Ова покажува јачина и насока на врската помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Во овој

случај, имаме умерена позитивна корелација, што значи дека постои тенденција со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес. Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.016. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Оваа анализа покажува дека постои умерена позитивна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на прифаќање на потхипотезата 2.1.1., т.е. се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

Во однос на корелација на работниот стаж и нивото на професонален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици, Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.613 и ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Тука имаме умерена позитивна корелација, што значи дека постои тенденција со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на професионален стрес. Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.023. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Оваа анализа покажува дека постои умерена позитивна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на прифаќање на потхипотезата 2.1.2., т.е. се претпоставува статистички значајна умерена позитивна корелација на работниот стаж и нивото на професонален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици.

Во однос на корелација на примањата и нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици, Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.308 и ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Во

овој случај, има умерена позитивна корелација, што значи дека постои тенденција со зголемување на примањата, да се зголемува на нивото на професионален стрес. Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.034. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Оваа анализа покажува дека постои умерена позитивна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведените податоци упатуваат на прифаќање на потхипотезата 2.1.3., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на платата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.

Сето наведено укажува на прифаќање на хипотезата 2.1., т.е. постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици.

Во однос на корелација на возраста и нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација, Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.719. Ова покажува јачината и насоката на врската помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Во овој случај имаме висока позитивна корелација, што значи дека постои силна тенденција со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес.

Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.041. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес. Оваа анализа покажува дека постои зголемена позитивна корелација помеѓу возраста и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведното насочува на потврдување на потхипотеза 2.2.1., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на

професионален стрес кајвоспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Во однос на корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација, Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.759. Ова ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Во овој случај има висока позитивна корелација, што значи дека постои силна тенденција со зголемување на годините на работниот стаж, да се зголемува нивото на професионален стрес. Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.033. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес. Оваа анализа ни покажува дека постои висока позитивна корелација помеѓу работниот стаж и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на потврдување на потхипотезата 2.2.2., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна висока корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на работен стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Во однос на корелација на примања и нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација, Pearson Correlation (Пирсонова корелација): Вредноста на корелацијата е 0.855. Ова ја покажува јачината и насоката на врската помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Во овој случај имаме висока позитивна корелација, што значи дека постои силна тенденција иако примањата се зголемуваат, пак доаѓа до зголемување на нивото на професионален стрес. Sig. (2-tailed) (p-вредност): Вредноста на оваа статистика е 0.029. Ова значи дека p-вредноста е помала од 0.05, што е обично ниво на значајност. Ова ни кажува дека резултатите се статистички значајни и дека постои статистички значајна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес. Оваа анализа ни покажува дека постои висока позитивна корелација помеѓу примањата и нивото на професионален стрес, при што корелацијата е статистички значајна.

Наведеното упатува на потврдување на потхипотезата 2.2.3., т.е. се претпоставува статистички значајна позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на примањата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Сумативно, сето наведено насочува на прифаќање на хипотезата 2.2., т.е. постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Во однос на утврдување на значајноста на разликата во однос на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација, t: Вредноста на t-статистиката е 8,130 и интерпретацијата означува дека постојат статистички значајни разлики во професионалниот стрес помеѓу воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.

Наведените податоци укажуваат на прифаќање на хипотезата 3.1., т.е. постојат статистички значајни разлики во однос на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Во однос на утврдување на значајноста на разликата на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација, резултатите од тестот за еднаквост на средните вредности (t-test 9,412) покажуваат статистички значајни разлики во професионалното согорување помеѓу воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација ($p = 0.016$).

Наведените податоци укажуваат на прифаќање на хипотезата 3.2., т.е. постојат статистички значајни разлики во однос на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

ДИСКУСИЈА НА ДОБИЕНИТЕ РЕЗУЛТАТИ

Стресот кај наставниците е чест проблем кој произлегува од многубројни фактори во рамките на образовната средина. Наставничката професија е стресна и напорна, и наставниците доживуваат стрес кога сложеноста на ситуацијата ги надминува нивните способности и не можат да се справат со неа.[89]

Преку истражувањата на стресот кај наставниците во средното образование се добиваат значајни податоци и резултати што можат да бидат од корист за подобрување на образовниот систем и условите за работа на наставниците.

Добиените резултати го утврдија следното:

Во врска со професионалниот стрес и професионалното согорување:

Средни училишта за просечните ученици: Умереното ниво на окупационен стрес и средното ниво на професионално согорување укажуваат на тоа дека воспитно-образовниот кадар се соочува со стресни ситуации, но тие не се толку интензивни за да предизвикаат високи нивоа на согорување.

Средни училишта за образование и рехабилитација: Високото ниво на окупационен стрес и професионално согорување сугерираат дека кадарот работи под многу поголем притисок и е изложен на посложени и потешки задачи, што може да води до поголема емоционална и физичка исцрпеност.

Корелација меѓу социо-демографските фактори и стресот:

Возраст: Позитивната корелација покажува дека со зголемување на возраста, се зголемува нивото на професионален стрес. Ова може да се објасни со зголемување на одговорностите и намалувањето на физичката и менталната издржливост со годините.

Работен стаж: Слично како и со возраста, зголемувањето на работниот стаж носи повеќе одговорности и можеби зголемување на очекувањата, што води до поголем стрес. Примања: Повисоките примања може да носат и поголеми одговорности и очекувања, што пак може да води до поголем стрес.

[89] Nasser Abu_Alhija, F. (2015). Teacher Strees and Coping: The Role of Personal and Job Characterisics. Procedia, 185(1), 374-380.

Разлики меѓу типови на училишта: Утврдени се значајни разлики во нивото на професионален стрес и професионално согорување помеѓу кадарот во двата различни типови на училишта. Воспитно-образовниот кадар во училиштата за образование и рехабилитација се соочува со поголеми предизвици и притисоци, во споредба со кадарот во училиштата за просечни ученици. Ова укажува на потребата за специјализирана поддршка и ресурси за кадарот во училиштата за образование и рехабилитација.

Добиените наоди од ова истражување се дополнуваат на истражувањата на слични теми. Robert H. Rosenfield, R. Michael Kipke, и др. соработници во 2017 година истражувале различни аспекти на стресот кај наставниците, вклучувајќи го влијанието на стресот врз здравјето на наставниците, учениците и училиштата. Трудот е со наслов „Teacher Stress and Health: Effects on Teachers, Students, and Schools“, објавен во Journal of School Health, 2017.[90] Исто така, Во 2017 година Richard Ingersoll и Samuel L. Steele[91] ги истражуваат факторите што предизвикуваат стрес кај наставниците, фокусирајќи се на промените во образовниот систем и постапките за одмерување. Авторите Kimberly Jay, Brian Doornenbal,[92] и соработниците во 2014 година, ја истражуваат врската меѓу согорувањето кај наставниците и терцијарната траума, со акцент на практичните последици и интервенции.

Понатаму, авторите Anna R. Morgan и Andrew R. J. Hodge[93] во публикацијата „Australian Journal of Teacher Education“, во 2009 година направиле преглед на литературата што ја истражува добробитта на наставниците, вклучувајќи ги различните аспекти на стресот и како тој влијае на општата добробит. Во овој контекст истражувачите Kate E. Whitfield, Donovan A. McGrowder[94], во 2017 година спровеле истражување на стресот и менталното здравје во професионалните заедници.

Истражувања од други земји покажуваат дека воспитно-образовниот кадар генерално е изложен на високо ниво на стрес и ризик за професионално согорување.

---

[90]Rosenfield, R. Kipke, M. (2017). "Teacher Stress and Health: Effects on Teachers, Students, and Schools" објавен во Journal of School Health, 2017

[91]Ingersoll., R., Steele. S. L. (2017). "Understanding Teacher Stress in an Age of Accountability" Harvard Educational Review, 2017.

[92]Jay., K., Doornenbal, B. (2014). "Teacher Burnout: A Source of Tertiary Trauma"Journal of Trauma & Dissociation, 2014.

[93]Morgan A. R., Hodge., A. R. J. (2009). "Teacher Wellbeing: A Review of the Literature". Australian Journal of Teacher Education, 2009.

[94]Whitfield, E.K., McGrowder, D. A. (2017). "Occupational Stress, Coping and Mental Health in Jamaican Police Officers" Stress and Health, 2017.

Студии од САД[95] и Европа, на пример, сугерираат дека генерално наставниците често се соочуваат со високи нивоа на стрес поради административните задачи, одговорност за училишните успеси, и справување со различни ученички проблеми.

Слични истражувања покажуваат дека воспитно-образовниот кадар кој работи со ученици со посебни потреби е подложен на поголем стрес и има поголема шанса за професионално согорување. Ова се должи на зголемените барања за емоционална и физичка поддршка, како и на потребата за користење на специјализирани вештини и стратегии. Во 2003 година Jennett, H. K., Harris, S. L., & Mesibov, G. B[96] го истражувале професионалното согорување кај наставниците кои работат со деца со аутизам и факторите кои влијаат на нивниот стрес и ефикасност и утвриле високо ниво на согорување.

Во однос на влијанието на возраста и работниот стаж, истражувањата[97] покажуваат дека постарите наставници и оние со подолг работен стаж се соочуваат со поголем стрес, што е во согласност со нашите добиени наоди. Ова може да биде поврзано со намалената физичка и ментална издржливост, но и со зголемените професионални обврски и очекувања.

Заклучно, добиените наоди во истражувањето се во согласност со постојната литература која укажува дека воспитно-образовниот кадар, особено во специјализираните училишта, се соочува со високи нивоа на стрес и професионално согорување. Со оглед на позитивната корелација меѓу возраста, работниот стаж и нивото на стрес, како и разликите меѓу типовите на училишта, е важно да се разгледаат можните интервенции и поддршка за овој кадар за да се намали стресот и да се спречи професионалното согорување.

Добиените реезулати иако од прелиминарен облик и со сите метолодошки забелешки, ќе бидат основа за спроведување на идни продлабочени истражувања на слични теми.

---

[95] Ingersoll., R., Steele. S. L. (2017). "Understanding Teacher Stress in an Age of Accountability" Harvard Educational Review, 2017.

[96] Jennett, H. K., Harris, S. L., & amp; Mesibov, G. B. (2003). Commitment to Philosophy, Teacher Efficacy, and Burnout Among Teachers of Children with Autism. Journal of Autism and Developmental Disorders, 33(6), 583-593.

[97] Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495-513.

ЗАКЛУЧОК

Проблем на истражувањето е нивото на професионален стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација и разликата во нивото на окупационен стрес и професионално согорување.

Стресот на работното место, стресните и тензични работни услови ја намалуваат ефективноста и ефикасноста на работникот. Стресот како состојба која ја менува состојбата на рамнотежа и баланс на телото, предизвикува различни симптоми: физички, емоционални, когнитивни. Стресот од работното место се рефлектира и врз приватниот живот на поединецот. Личноста која трпи стрес на работното место, нема да може ефикасно да функционира и во другите улоги во кои се остварува, како родител, сопруг/сопруга, член на општеството.

Целта на ова истражување е дескрипција, односно да се опише нивото на окупациониот стрес и професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација, понатаму истражувањето има за цел предикција, односно да се утврди поврзаноста на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација и утврдување на разликите на двете групи во однос на нивото на стрес и професионално согорување.

Кај целта на дескрипција се користи дескриптивен метод, а кај целта на предикција корелациски метод (за утврдување на поврзаност) и диференцијален метод (за споредување на мерките добиени кај двете групи).

Истражувањето е спроведено во четири средни училишта од државата (две средни општински училишта за образование и две средни државни училишта за образование и рехабилитација во Штип).

Во истражувањето е користена техника анкетирање со инструмент анкетен демографски прашалник, потоа скалирање со Прашалник за окупационен стрес и Прашалник за професионално прегорување.

Во однос на проблемот на истражувањето, популација на истражување е воспитно-образовен кадар во државата, односно во Штип и Скопје, а единица на

анализа се наставници, односно професори вработени во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација. Примерокот е *пригоден*, каде не постои контрола на пристрасноста и без почитување на правилата на рандомизација.

Емпириското истражување се спроведе на примерок кој брои 96 испитаници, наставен кадар вработени во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Подеднакво се застапени по 48 единици на анализа од двете групи.

Во средните училишта за просечни ученици средна возраст на наставниот кадар е околу 43 години, просечниот работен стаж е околу 17 години, и месечните примања околу 40.000.

Во училиштата за образование и рехабилитација, средна возраст на наставниот кадар е околу 44 години, просечен работниот стаж е околу 17 години и месечните примања околу 40.000.

Со реализираното истражување се дојде до следниве заклучоци:

- Застапено е умерено ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.
- Застапено е високо ниво на окупационен стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;
- Присутно е средно ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици;
- Присутно е високо ниво на професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;
- Сумативно, присутно е умерено ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и присутно е високо ниво на окупационен стрес и професионално согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;
- Постои статистички значајна умерена позитивна корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици;

- Постои статистички значајна умерена позитивна корелација на работниот стаж и нивото на професонален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечните ученици.
- Постои статистички значајна позитивна корелација на примањата и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на платата, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици.
- Сумативно, постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици;
- Постои статистички значајна позитивна висока корелација на возраста и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на возраста, да се зголемува нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација.
- Постои статистички значајна позитивна висока корелација на работниот стаж и нивото на професионален стрес, односно со зголемување на работниот стаж, да се зголемува нивото на стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;
- Сумативно, постои статистички значајна поврзаност на социо-демографските карактеристики (возраст, работен стаж, примања) врз нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за образование и рехабилитација;
- Утврдени се статистички значајни разлики во однос на нивото на професионален стрес кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.
- Утврдени се статистички значајни разлики во однос на професионалното согорување кај воспитно-образовниот кадар во средните училишта за просечни ученици и во средните училишта за образование и рехабилитација.

Наведените заклучоци се индикатор на моменталната состојба на проблемот, а истовремено и подлога и иницијатор за понатамошни проширени и продлабочени истражувања на иста или слична проблематика.

Истражувањето се опишува како прелиминарно истражување, со цел да послужи како иницијатор за подетални и продлабочени истражувања.

Со истражувањето се истакнува важноста на проблемот кој се однесува на стресот кај наставниците, кој е директен одраз за успешноста и добробитта на учениците и за општеството како целина.

Ова потврдува дека управувањето со стресот кај наставниците не е само прашање за нивното ментално здравје, туку и важен фактор за квалитетот на образованието.

Во целина, истражувањето претставува подлога за добивање информации за состојбата на стресот кај наставниците кои работат во средните училишта.

Во иднина иницира насоки за креирање на конкретни мерки и програми за поддршка со цел подобрување на менталното здравје на наставниот кадар во сите видови средните училишта, подобро управување со стресот и подобрување на условите за работа.

ПРЕПОРАКИ

Справувањето со професионалниот стрес на наставниците во средното образование е критично за нивната благосостојба и перформанси. Во прилог следуваат неколку актуелни глобални препораки за тоа:

Самопосветување и балансирање: Наставниците треба да го прифатат значењето на одморот и рекреација - градењето на здрави навики за управување со времето, посветување на време за хобија или интереси.

Ефективно управување со времето: Приоритизирање на задачи, поставување на реални очекувања и научување да се каже „не“ на претоварувачки ситуации. Користење на техники за управување со времето, како што се делегирање на задачи и креирање на распореди.

Развивање на поддржливи меѓулични односи: Градење поддржувачки односи со колегите и водството. Креирање време за тимска соработка, споделување на искуства и изградба на мрежа за поддршка.

Техники за намалување на стресот: При учење да се користат различни техники за намалување на стресот, како што се: дишење, медитација, јога или вежби за опуштање.

Саморефлексија и самосвесност: Редовно размислување за сопствените реакции и начините на кои се управува стресот. Применување техники за саморефлексија и самосвесност, како што се: водење дневници за емоции или медитативни практики.

Професионална поддршка и обука: Барање помош или обучување во областа на менаџмент на стресот или учење техники за комуникација и разрешување на конфликти.

Професионалниот стрес е неизбежен дел од наставничката професија, но со правилна подготовка и примена на стратегии за справување, може да се намали негативниот ефект и да се зголеми општото задоволство и ефикасност во работата.

Кога станува збор за подобрување на работата на наставниците во средното образование, се сугерираат неколку препораки кои можат да бидат корисни:

Континуирано образование и професионален развој: Давање можност на наставниците да се обучуваат и да ги развиваат дополнително своите вештини и знаења. Ова може да се оствари преку семинари, работилници, онлајн курсеви или менторства.

Обратна врска и евалуација: Редовно обезбедување можност за обратна врска од средношколците, родителите и колегите. Исто така, имплементирање на процес на евалуација за да се оценат перформансите на наставниците и да им се помогне да се подобрат.

Поддршка за учење: Обезбедеување ресурси и поддршка за наставниците за да можат да создаваат иновативни наставни планови и програми и да интегрираат технологија во својата настава.

Колаборација и тимска работа: Стимулирање на колаборација помеѓу наставниците, како и со други професионалци во образованието. Ова може да биде преку редовни средби за размена на идеи и ресурси.

Поддршка за разновидност и инклузија: Обезбедување обука и ресурси на наставниците за да се справат со различните потреби на учениците, вклучувајќи ги и учениците со посебни потреби или учениците од различни културни и јазични средини.

Поддршка за менталното здравје: Обезбедување програми за психолошка поддршка и стрес менаџмент за наставниците, бидејќи работата во образованието може да биде предизвикувачка и стресна.

Со внимателно планирање и имплементација на овие препораки, може да се подобри работата на наставниците во средното образование, што ќе има позитивен ефект и врз учениците и целокупната образовна заедница.

Добиените резултати и информации од истражувањето се важни за анализа на работните услови на наставниот кадар и можат да им помогнат на организациите да идентификуваат потенцијални проблеми и да преземат акции за подобрување на работната средина на наставниците во средните училишта.

Литература

1. Ahola, K. (2007). Occupational burnout and health, Helsinki: Finnish Institute of Occupational health (Report 81);
2. Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. Burnout Research, 4, 1–11
3. Allwood, C. M., Salo, I. (2012). Decision-Making Styles and Stress. International Journal of Stress Management, 19(1), 34–47. https://doi.org/10.1037/a0027420
4. Bakker, B. A., Costa, P. L., (2014). Chronic Job Burnout and daily functioning: A theoretical analysis, Journal Elsevier 112-119;
5. Barrick, M. R. i Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psyichology, 44, pp.1-26;
6. Beehr, T., Jex, S., Stacy, B. and Murray, M. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. Journal of Organisational Behavior
7. Bianchi, Renzo, Irvin Sam Schonfeld, and Eric Laurent (2015). Is It Time to Consider the 'Burnout Syndrome' A Distinct Illness? Frontiers in Public Health 3 158;
8. Bond, F. and Bunce, D. (2001). Job control mediates change in a work reorganisation intervention for stress reduction. Journal of Occupational Health Psychology, 6
9. Braaten, J. (2000). Occupational stress in mental health counselors, The Graduate College University of Wisconsin-Stout 5-20;
10. Bursnall, S., Kendall, E., Murphy, P., O'Neill, V. (2000). Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management, Western Australia, WorkCover;
11. Carpentieri, G., De Guglielmo, S., Del Buono, G., Perito, M., Solomita, B., Fasano, V., Fiorentino, N., Fiorentino, F. (2016). Burnout in Families. The Emotional Burden of the "Traumatized" Families, Journal of Family Medicine and Disease Prevention;
12. Casole, J., Nowrouzi, B., Nowrouzi-kia, B., Nguyen, C. (2017). Occupational Stress, Research Gate 197-209;
13. Cooper C.L., Manning, C.A., Poteet, G., Hingley, P. (1988). Stress, Mental Health & Job Satisfaction among Nurse Managers, Health Services Management Research, 51-58;
14. Cooper L. C. (2013). From stress to Wellbeing Volume 1 - The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing, UK, PALGRAVE MACMILLAN
15. Devlin Peck, (2024, January, 11), Teacher Burnout Statistics: Why Teachers Quit in 2024. Преземено април, 2024 од Devlin Peck: https://www.devlinpeck.com/content/teacher-burnout%20statistics?fbclid=IwAR02FU1ddszOvJ2d%20Q3dSCu70sXq5Y0OKBSGC71aXuFLp1O1Z4fJkfLvf50#:~:text=According%20to%20the%20National%20Education,see%20higher%20levels%20of%20burnout.

16. Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165;

17. Giga, S., Noblet, A., Faragher, B. and Cooper, C. (2003). Organisational stress management interventions: a review of UK-based research. The Australian Psychologist

18. Greenberg, J., Baron, R. A. (2003). Behavior in Organizations. New Jersey: Pearson Education, IncЧ

19. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495-513.

20. Halbesleben, J. R. B., Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. Work & Stress, 19, 3, 208-220;

21. Hasmi, I. M. (2015). Causes and prevention of occupational stress, IOSR Journal of Dental and Medical Sciences, PP 98-104;

22. Ingersoll, R., Steele, S. L. (2017). "Understanding Teacher Stress in an Age of Accountability" Harvard Educational Review, 2017;

23. Jain, P. & Batra, A. (2015). Occupational Stress at workplace: Study of the Corporate Sector in India. The International Organization of Scientific Research Journal, 11(6), 13-21.

24. Jay, K., Doornenbal, B. (2014)."Teacher Burnout: A Source of Tertiary Trauma" Journal of Trauma & Dissociation, 2014;

25. Jennett, H. K., Harris, S. L., & amp; Mesibov, G. B. (2003). Commitment to Philosophy, Teacher Efficacy and Burnout Among Teachers of Children with Autism. Journal of Autism and Developmental Disorders, 33(6), 583-593;

26. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. Educational Review, 53(1), 27-35;

27. Lazarus, R. S. (1974). Psychological stress and coping in adaptation and illness. International Journal of Psychiatry in Medicine, 5(4);

28. Leiter, M., Maslach, C., (2007). Burnout, Elsevier 368-371

29. Leiter, M., Maslach, C., Schaufeli, B. W. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology 398-409;

30. Leiter, M. P., Maslach, C., Schaufeli, W. B. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology 398-420;

31. Marin, G. (2022). Burnout syndrome, International journal of psychology and neuroscience 2-13;

32. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311;

33. Maslach, C. (2003). Burnout, the cost of caring, Los Altos, ISHK 19-177;

34. Maslach, C., Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. Applied Social Psychology Annual, 5, 133–153.

35. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422;

36. Maslach, Christina, and Michael P. Leiter, (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. World Psychiatry15, no. 2 103–11;

37. Matić, A. (2015). Izabrana poglavlja iz organizacijske psihologije, Karlovac, Veleučilište u Karlovcu 63-66;

38. McTiernan, K., McDonald, N. (2015). Occupational stressors, burnout and coping strategies between hospital and community psychiatric nurses in a Dublin region. J Psychiatr Ment Health Nurs 22: 208-218;

39. Melinda Smith (2024). Burnout Prevention and Treatment. Превземено Април, 2024 од Melinda Smith:https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm;

40. Mesa – Cano, I. C., Fajardo – Lazo, F. J., Ramirez – Coronel, A. A., Rodrigez – Quezada, F. C. (2021). Professional Burnout syndrome in health professionals, Master's Degree in Postgraduate Care Management, Catholic University of Cuenca, Ecuador;

41. Moorhead, G., Griffin, R. W. (2004). Organizational behavior, Managing People and Organizations, Boston: Houghton Mifflin Company;

42. Morgan A. R., Hodge., A. R. J. (2009). "Teacher Wellbeing: A Review of the Literature". Australian Journal of Teacher Education, 2009;

43. Moss, J. (2021). The burnout epidemic, Boston, Harvard Business Review Press;

44. Nagoski, A., Nagoski, E. (2019). Burnout, the secret to unlocking the stress cycle, New York, Ballantine books;

45. Narumoto, Nakamura and al. (2008). Relationships among burnout, coping style and personality: study of Japanese professional caregivers for elderly;

46. Nasser Abu_Alhija, F. (2015). Teacher Strees and Coping: The Role of Personal and Job Characterisics. Procedia, 185(1), 374-380;

47. National Library of Medicine (2022, May 9), Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. Retrieved May 5, 2024, from National Library of Medicine: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9104901/;

48. Odgen, J. (2004). Health Psychology: A textbook 3rd edition, New York, Open University Press, McGraw-Hill Education, McGraw-Hill House, Shoppenhangers Road, Maidenhead, Berkshire, England SL6, 2QL;

49. Petersen, H. (2020). Can't even: how millennials became the burnout generation, Boston, Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company;

50. Ph.D. Candidate (2020). Job Burnout: A General Literature Review, International Review of Management and Marketing, 10(3) 7-15;

51. Rodriguez Carvajal, R., Rivas Hermosilla, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention, Psychology, 57. Suplemento 1: 1-262;

52. Rosenfield, R. Kipke, M. (2017). "Teacher Stress and Health: Effects on Teachers, Students, and Schools" објавен во Journal of School Health, 2017;

53. Savicki, V. (2002). Burnout across thirteen cultures: Stress and coping in child and youth care workers. Westport, CT: Praeger;

54. Schaufeli, W. B. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational and Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium;

55. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice, Career development international, 14 204-220;

56. Schwarzhofer, R.V. (2009). Psychology of burnout: predictors and coping mechanisms, New York, Nova Science Publishers, Inc.

57. Singh A. (2018). Occupational Stress: A Comprehensive General Review, Amity Journal of Training and Development 3(1) 36-47;

58. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. Teaching and Teacher Education, 26(4), 1059-1069. doi:10.1016/j.tate.2009.11.001;

59. Skovholt, T. M., Trotter-Mathison, M. (2016). The resilient practitioner: Burnout and compassion fatigue prevention and self-care strategies for the helping professions, Third Edition, New York, Routledge;

60. Slivar, B. (2001). The syndrome of burnout, self-image, and anxiety with grammar school students. Horizons of Psychology, 10, 2, 21-32;

61. Valcour, M. (2016). Beating Burnout, Harvard Business Review 94(11):98-101;

62. Whitfield, E. K., McGrowder, D. A. (2017). "Occupational Stress, Coping and Mental Health in Jamaican Police Officers" Stress and Health, 2017;

63. Whitfield, E. K., McGrowder, D. A. (2017). "Occupational Stress, Coping and Mental Health in Jamaican Police Officers" Stress and Health, 2017;

64. Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. Psychology and Health, 16, 5, 527-45;

65. АНДРИЕВСКАЯ, С.В., АНДРИЕВСКАЯ, Н. В. (2023). ТОЛЕРАНТНОСТЬ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У ПЕДАГОГОВ, ВЕСТНИК ПОЛОЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА, Серия Е;

66. Белевска, Д. (2018). Здравствена психологија со психодијагностика, Свети Николе, Меѓународен центар за славјанска просвета 163-198;

67. Гаврилова, В. М., Гаврилова, А. (2014). Психологија на менаџмент и лидерство, Свети Николе, Меѓународен центар за славјанска просвета.

68. Георгиоска Маја, Груевски Драган (2023). Методи за намалување на професионалниот стрес кај наставниците во средните училишта во општина Охрид. Превземено Мај 2024, од Георгиоска Маја, Груевски Драган: https://eprints.uklo.edu.mk/id/eprint/8177/;

69. Министерство за образование и наука, преземено https://mon.gov.mk/ пристапено 15.04.2024;

70. Светска здравствена организација (СЗО). (2018). "Mental health: Strengthening our response." Пристапено 09.04.2024.

Прилози

Прилог 1: Демографски прашалник

Демографски прашалник

1. Возраст: _____

2. Етничка припадност: _____

3. Највисоко ниво на образование:

   - Средно
   - Високо
   - Постдипломски студии
   - Докторски студии
   - Друго _____

4. Брачен статус: _____

5. Возраст на ученици со кои работите:_____

6. Институција:_____

7. Работна позиција:

- Наставник
- Стручен соработник

8. Работен стаж:

   - Помалку од 1 година;
   - 1-3 години;
   - 4-6 години;
   - 7-9 години;
   - 10-14 години;
   - Повеќе од 15 години;
   - Ве молиме наведете го бројот на години:_____.

Износ на месечни примања:

0-20.000	20.000-30.000	30.000-40.000	40.000-50.000	Над 50.000

Прилог 2: Индекс на професионален стрес

Индекс на професионален стрес (OSI)

Ве молиме внимателно прочитајте ја секоја изјава и одлучете како се чувствувате за вашето занимање опишано од страна на следните изјави.

Скала:
1 = Воопшто не се согласувам
2 = Не се согласувам
3 = Неизвесно
4 = Се согласувам
5 = Потполно се согласувам
Ве молиме наведете на скала од 1 до 5; на пример, заокружи 5 Ако потполно се согласуваш, или заокружи 1 ако Воопшто не се согласуваш и сл.

	Искази	**Воопшто не се согласувам**	**Не се согласувам**	**Неизвесно**	**Се согласувам**	**Потполно се согласувам**
1.	Морам повеќе да работам на оваа работа.	1	2	3	4	5
2.	Достапните информации во врска со мојата работна улога и нејзините очекувани исходи се нејасни и недоволни.	1	2	3	4	5
3.	Моите различни менаџери честопати даваат контрадикторни упатства за моите работни задачи.	1	2	3	4	5
4.	Понекогаш ми станува проблем да направам баланс помеѓу притисокот од групата и формалните правила и упатства.	1	2	3	4	5
5.	Одговорноста за ефикасноста и продуктивноста на многу вработени е врз мене.	1	2	3	4	5
6.	Повеќето од моите предлози и идеи се слушаат и се спроведуваат овде.	1	2	3	4	5
7.	Моите одлуки и	1	2	3	4	5

	упатства во врска со распределбата на задачите меѓу вработените се соодветно следени.					
8.	Работам со личности кои ми се допаѓаат.	1	2	3	4	5
9.	Моите работни задачи се монотони.	1	2	3	4	5
10.	Повисоките авторитети се грижат за мојата самопочит.	1	2	3	4	5
11.	Земам помала плата во споредба со квантумот (дозволена или одобрена плата) на мојот труд/работа.	1	2	3	4	5
12.	Ја работам мојата работа под притисок.	1	2	3	4	5
13.	Поради преголемиот товар на работа, морам да се справам со недоволен број вработени и ресурси.	1	2	3	4	5
14.	Целите на мојата работна улога се јасни и планирани.	1	2	3	4	5
15.	Менаџерите не се мешаат во мојата јурисдикција и работни методи.	1	2	3	4	5
16.	Работам без волја поради притисок од групата или формален притисок.	1	2	3	4	5
17.	Јас сум одговорен/а за иднината на голем број вработени.	1	2	3	4	5
18.	Мојата соработка	1	2	3	4	5

	е честа во решавање на административни или индустриски проблеми на повисоко ниво.					
19.	Моите сугестии во однос на програмите за обука на вработените имаат големо значење.	1	2	3	4	5
20.	Некои од моите колеги се обидуваат да ме етикетираат како неуспешен/а.	1	2	3	4	5
21.	Добивам доволно можности самостојно да ги искористам моите способности и искуство.	1	2	3	4	5
22.	Оваа работа го подобри мојот социјален статус.	1	2	3	4	5
23.	Ретко сум награден за мојот труд и перформанси.	1	2	3	4	5
24.	Некои од моите работни задачи се доста ризични и комплицирани.	1	2	3	4	5
25.	Морам брзо да ја завршам мојата работа поради преголемиот работен товар.	1	2	3	4	5
26.	Не сум во состојба непречено да ги извршувам своите должности поради несигурност и нејасност на моите овластувања.	1	2	3	4	5
27.	Не ми се дадени јасни упатства и доволно можности во новите задачи	1	2	3	4	5

	што ми се доверени.					
28.	За да ја одржам групната усогласеност, понекогаш морам да правам повеќе од вообичаено.	1	2	3	4	5
29.	Носам голема одговорност за напредокот и просперитетот на оваа институција.	1	2	3	4	5
30.	Моето мислење е важно за оваа институција.	1	2	3	4	5
31.	Нашиот интерес и мислења се соодветно земени предвид при закажување важни состаноци.	1	2	3	4	5
32.	Моите колеги доброволно соработуваат со мене во решавањето на административните проблеми.	1	2	3	4	5
33.	Добивам доволно можности правилно да ги развијам своите способности и вештини.	1	2	3	4	5
34.	Повисоките авторитети не ѝ даваат соодветно значење на мојата функција и работа.	1	2	3	4	5
35.	Чувствувам дека работата ми го прави животот незгоден/комплициран.	1	2	3	4	5
36.	Бидејќи сум премногу зафатен/а со службена работа, не можам да	1	2	3	4	5

	посветам доволно време на моите домашни и лични проблеми.					
37.	Не ми е јасно каква работа и какво однесување очекуваат повисоките авторитети во институцијата.	1	2	3	4	5
38.	Вработените им придаваат значење на официјалните упатства и формалните работни процедури.	1	2	3	4	5
39.	Принуден сум да ги прекршам формалните процедури и политики поради притисоци.	1	2	3	4	5
40.	Мое мислење се бара за промена или измена на работниот систем, и услови.	1	2	3	4	5
41.	Постои доволна меѓусебна соработка и тимски дух меѓу вработените во оваа организација/институција.	1	2	3	4	5
42.	Моите сугестии и соработка не се барани во решавањето ниту на оние проблеми за кои сум сосема компетентен.	1	2	3	4	5
43.	Условите за работа се задоволителни.	1	2	3	4	5
44.	Морам да работам работа која не е во моите работни	1	2	3	4	5

	задачи.					
45.	Станува тешко да се имплементираат нови правила и политики за постапување, наместо оние кои се веќе во пракса.	1	2	3	4	5
46.	Не можам да ги извршувам работните задачи со задоволство и лична сатисфакција, поради преголемиот товар и недостатокот на време.	1	2	3	4	5

Институција

Прилог 3: Машлах инвентар

Машлах инвентар за согорување на работа

Како ја доживувате вашата работа? Дали сте исцрпени? Колку сте способни да ја обликувате вашата врска со другите? До кој степен сте вие лично исполнети?

Наведете колку често следните изјави се однесуваат на вас и додајте ги точките наведени на врвот на соодветното поле:

0 = Никогаш
1 = Барем неколку пати годишно
2 = Барем еднаш месечно
3 = Неколку пати месечно
4 = Еднаш неделно
5 = Неколку пати неделно
6 = Секој ден

	Никогаш ↓					Секој ден ↓	
01 – Се чувствувам емоционално исцрпено поради мојата работа.	0	1	2	3	4	5	6
02 – Се чувствувам истрошено на крајот на работниот ден.							
03 – Се чувствувам уморен/на штом станам наутро и гледам како пред мене стои нов работен ден.							
04 – Лесно можам да ги разберам постапките на моите колеги и претпоставени.							
05 - Имам чувство дека кон некои клиенти/колеги се однесувам безлично, како да се предмети.							
06 - За мене е стресно да работам со луѓе цел ден.							
07 - Успешно се справувам со туѓите проблеми.							
08 – Се чувствувам прегорено (burnout) поради мојата работа.							
09 – Чувствувам дека преку мојата работа имам позитивно влијание на другите луѓе.							
10 - Станав бесчувствителен кон луѓето откако почнав да се занимавам со оваа работа.							
11 – Се плашам дека работата ми поттикнува негативни емоции.							
12 – Се чувствувам полн со енергија.							
13 – Се чувствувам фрустрирано од мојата работа.							
14 – Имам чувство дека работам премногу.							
15 – Не ме интересира шро се случува со многу од моите колеги.							
16 - Да се биде во директен контакт со луѓе на работа е премногу стресно.							
17 - Лесно ми е да градам опуштена атмосфера во мојата работна средина.							
18 – Се чувствувам стимулирано кога работам со моите колеги.							

19 – Постигнав многу награди во мојата работа.							
20 – Чувствувам дека го губам паметот.							
21 – На работа сум многу опуштен кога се справувам со емоционални проблеми.							
22 - Имам чувство дека колегите ме обвинуваат за некои нивни проблеми.							

Институција