

Zadovoljstvo poslom i stres učitelja razredne nastave

Petek, Martina

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Teacher Education / Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:147:646342>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2023-09-29**

Repository / Repozitorij:

[University of Zagreb Faculty of Teacher Education - Digital repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA UČITELJSKE STUDIJE**

**MARTINA PETEK
DIPLOMSKI RAD**

**ZADOVOLJSTVO POSLOM I STRES
UČITELJA RAZREDNE NASTAVE**

Čakovec, lipanj 2020.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA UČITELJSKE STUDIJE
(ČAKOVEC)

DIPLOMSKI RAD

Ime i prezime pristupnika: Martina Petek

TEMA DIPLOMSKOG RADA: Zadovoljstvo poslom i stres učitelja
razredne nastave

MENTOR: doc. dr. sc. Tea Pahić

Čakovec, lipanj 2020.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	4
SAŽETAK	5
SUMMARY	6
1. UVOD	7
2. STRES I STRESORI	8
2.1. Općenite značajke i definicije stresa i stresora.....	8
2.3. Znakovi stresa.....	12
2.4. Suočavanje sa stresom	12
2.5. Posljedice stresa	14
2.6. Stres na radnom mjestu	14
2.6.1. Stres kod učiteljske profesije	17
3. ZADOVOLJSTVO POSLOM.....	20
3.1. Općenite značajke.....	20
3.2. Zadovoljstvo poslom učitelja razredne nastave.....	21
3.3. Neki faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom kod učitelja razredne nastave	22
4. STRES I ZADOVOLJSTVO POSLOM UČITELJICA RAZREDNE NASTAVE	23
4.1. Cilj istraživanja.....	23
4.2. Problemi i hipoteze.....	23
4.3. Metodologija	24
4.4. Rezultati.....	25
5. ZAKLJUČAK.....	31
6. LITERATURA	32
7. PRILOZI	34
7.1. Anketni upitnik o zadovoljstvu poslom i stresu	34
8. KRATKA BIOGRAFSKA BILJEŠKA.....	37
9. ZAHVALA	38
10. IZJAVA O SAMOSTALNOJ IZRADI RADA.....	39

PREDGOVOR

Ovaj diplomski rad i istraživanje potaknuti su štrajkom učitelja.

U listopadu 2019. godine Sindikat hrvatskih učitelja i Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske najavio je štrajk učitelja koji je trajao do početka prosinca iste godine (Sindikat hrvatskih učitelja, 2019).

„Idućih pedeset godina neće biti važno koji auto vozite, u kakvoj kući živite, koliko novca imate u banci ili kakvu odjeću nosite. No, svijet može biti bar malo bolji jer ste odigrali važnu ulogu u životu djeteta.“

(Autor nepoznat, prema Canfield i Hansen, 1998)

SAŽETAK

U ovom radu detaljnije će biti opisane općenite značajke stresa i stresora, znakovi stresa, načini suočavanja sa stresom te posljedice stresa. U radu se posebice osvrće na problem stresa na radnom mjestu kod učiteljske profesije. Također, govori se o zadovoljstvu poslom, kao i o zadovoljstvu poslom učitelja razredne nastave te mogućim faktorima koji utječu na zadovoljstvo poslom. U posljednjih nekoliko godina obrazovni sustav u Hrvatskoj prate promjene i reforme. U sklopu rada provedeno je istraživanje kojemu je cilj istražiti kakva je povezanost zadovoljstva poslom i percipiranog stresa učitelja razredne nastave i čimbenika koji tome pridonose. Podaci su prikupljeni putem online ankete na području Republike Hrvatske. Učiteljice razredne nastave (N=220) su ispunjavale ankete u kojima se ispitivao stav o zadovoljstvu poslom i percipiranom stresu ovisno o mjestu rada i godinama radnog staža. Rezultati su pokazali da su učiteljice razredne nastave zadovoljne svojim poslom te da osjećaju određenu vrstu stresa.

Ključne riječi: stres, zadovoljstvo poslom, učitelji razredne nastave

SUMMARY

This work will describe in more detail the general effects of stress and stressors, signs of stress, ways of coping with stress, and the consequences of stress. The work pays special attention to the problem of stress in the workplace of teaching profession. Also, there is talk about job satisfaction, as well as the job satisfaction of primary school teachers and possible factors that affect job satisfaction. Last few years in Croatia, the education system is followed by changes and reforms. In this work is proved research with main goal to investigate the relationship between job satisfaction and perceived stress of primary school teachers and the factors that won the majority. Data were collected through an online survey in the Republic of Croatia. Classroom teachers (N = 220) fill out surveys that examine attitudes about job satisfaction and perceived stress depending on the place of work and years of service. The results showed that primary school teachers are satisfied with their work and that they feel a certain type of stress.

Key words: stress, job satisfaction, primary school teacher

1. UVOD

Poziv učitelja je, kako navodi Cindrić (1995; prema Tomašević, Horvat i Leutar, 2016) jedan od složenijih poziva u društvu. Razvoj znanosti i tehnologije donosi nove izazove, stoga svaka školska godina predstavlja za učitelje jedinstveno i nepredvidivo razdoblje. Poslovi i zadaci učitelja uključuju neposredan rad s učenicima, unaprjeđivanje odgoja i obrazovanja, suradnju s roditeljima, poslove i zadatke u društvenom okruženju škole i vlastito usavršavanje koje se ostvaruje u obliku cjeloživotnog učenja. Stoga, učitelj ulazi u složene međuljudske odnose i rizičnu suradnju s drugim ljudima. Iz tih suradnji, ponekad proizlaze zadovoljstva, a ponekad dolazi do stvaranja napetosti, svađa i sukoba (Tomašević i sur., 2016).

O „učiteljskom stresu“ piše se i govori već dugi niz godina (Kyriacou, 2001). Većina nastavnika povremeno doživi stres, međutim velik broj učitelja, otprilike svaki četvrti, prilično često doživljava stres (Cole i Walker, 1989; Travers i Cooper, 1996; prema Kyriacou, 2001).

Opći se pojam stresa odnosi na okolnosti koje od pojedinca zahtijevaju fizičke ili psihičke napore, te emocionalne reakcije koje pojedinac u tim prilikama iskusi (Spielberger, 1986). Osim u svakodnevnim situacijama, sa stresom se suočavamo na radnom mjestu. Stres na radnom mjestu je rezultat niza okolnosti koje uzrokuju pojavu štetnih fizioloških, psiholoških i bihevioralnih reakcija radnika, pri čemu njegove sposobnosti nisu u skladu s njegovim potrebama. Stoga, stres na radnom mjestu može biti uzrok bolestima, manjoj motiviranosti radnika, neproduktivnosti i osjećaja manjeg samopouzdanja u vlastite radne sposobnosti (Juras, Knežević, Golubić, Milošević i Mujstabegović, 2009).

Osim toga, već se dugi niz godina provode sustavna istraživanja koja žele pronaći odgovor na pitanje: *što ljude čini sretnim ili nesretnim na poslu?* Dok se većina istraživanja odnosi na određena zanimanja, tek manji broj odnosi se na zadovoljstvo poslom učitelja (Vidić, 2009).

2. STRES I STRESORI

2.1. Općenite značajke i definicije stresa i stresora

S pojmom stresa susrećemo se u gotovo svim područjima znanosti. O stresu se najviše raspravlja u području zdravstvene skrbi, no na njega se može naići i u području gospodarstva, političkih znanosti, poslovanja i obrazovanja (Lazarus i Folkman, 2004). Međutim, na pitanje što je stres čini se da je teško dobiti zadovoljavajući jednoznačan odgovor.

Kada se proučava literatura o „stresu“, kako navodi Mirsky (1964; prema Lazarus i Folkman, 2004), čini se da se svaka transformacija interpretira kao stresna pojava. Stoga Mirsky predlaže da se riječ „stres“ prestane koristiti na tako neodređen način, već da se taj pojam koristi samo za opise značenja događaja koji su štetni ili drugačiji.

Riječ „stres“ prvi put je upotrijebljena u 17. stoljeću u Engleskoj. Stres je tada opisivao nevolju, pritisak, teškoću i nesreću. Kasnije, u 18. i 19. stoljeću značenje riječi stres se mijenja te označava stanovitu silu, pritisak ili jak utjecaj na neki objekt ili osobu (Spielberger, 1986). Britanski liječnik William Osler (prema Spielberger, 1986) početkom 20. stoljeća izjednačava „stres i napetost“ s pojmom „teškog napora i brige“.

Godine 1936. dr. Hans Selye definira stres kao stanje organizma koje predstavlja sklop tjelesnih promjena poznat pod nazivom – opći adaptivni sindrom. Te specifične promjene u organizmu nastale su pod utjecajem štetnih faktora iz okoline, tzv. stresora (Selye, 1983; prema Vizek-Vidović, 1990).

Cofer i Apley (1964, prema Lazarus i Folkman, 2004) navode da se stres ranije nazivao drugim pojmovima, poput anksioznosti, konflikta, frustracije, emocionalnih poremećaja, traume i drugo. Bratko (2002) definira stres kao stanje u kojem se pojedinac nalazi kada je suočen s problemima ili zahtjevima svoje okoline kojima se ne uspijeva prilagoditi. Šverko, Zarevski, Szabo, Kljaić, Kolega i Turudić-Čuljak (2011) navode da je stres stanje koje nastaje kada su ljudi suočeni s događajem koji procijene ili dožive prijetećim, ugrožavajući ili opasnim za njih osobno ili za njima bliske osobe.

Lazarus i Folkman (2004) dodaju kako stres ističe odnos između osobe i okoline. Naime, osoba procjenjuje koliko je situacija zahtjevna ili nadilazi li njezine

mogućnosti i ugrožava njenu dobrobit, a prosudba o tome je li odnos osoba-okolina stresan ovisi o kognitivnoj procjeni.

Havelka (1998; prema Slavić i Rijavec, 2014) smatra da stres predstavlja stanje tjelesne ili psihičke napetosti zbog utjecaja poremećene psihofizičke ravnoteže koja je izazvana fizičkom, psihičkom ili socijalnom ugroženosti same osobe, ili njemu/njoj bliske osobe.

Svaka stresna situacija, kako navodi Trankiem (2009), ima biološke i psihološke aspekte. Biološki aspekti vezani su za odgovore organizma u stresnoj situaciji u kojima glavnu ulogu imaju živčani i endokrini sustav. Pokreću se neuroendokrine reakcije te fizičke ili emocionalne poruke stižu do hipotalamusa koji upravlja radom hipofize i nadbubrežnih žlijezda koje luče adrenalin. Osim adrenalina, hipofiza u stresnoj situaciji luči i kortizol. Kronično iscrpljivanje kortizola ili, kako navodi Crnčević-Orlić (2016), „hormona stresa“, može dovesti do osjećaja umora i poremećaja spavanja. Osobe to mogu primijetiti kao pojavu u promjeni ritma spavanja, na primjer: noću su dulje budni, danju se prije umaraju. Osim nesаницe, lučenje previše kortizola može prouzročiti anksioznost, povećan apetiti, depresiju, manjak koncentracije, bezvoljnost (Synlab, 2019). Hormon adrenalin, kako navodi Wensveen-Turk (2016), važan je u svladavanju stresnih situacija jer priprema organizam na iznenadne i velike tjelesne napore.

Psihološki aspekti stresa uključuju i poremećaje ponašanja (Trankiem, 2009). U stresnim situacijama prestajemo vladati sobom te dolazi do djelovanja suprotno onom kakvo bi bilo da smo mirno, promišljeno odvagali situaciju. Učinci stresa umanjuju uspješnost rješavanja problema i odgovorni su za slabiju ukupnu stabilnost čovjeka.

Kako navode Šverko i sur. (2011), isti događaj nije jednako stresan svim ljudima. Oni stres klasificiraju prema jačini i posljedicama te ih dijele na *male svakidašnje stresove* i *velike životne stresove*. Male svakidašnje stresove predstavljaju svakodnevne „gnjavaže“ kao što su male svađe u obitelji, nedostatak vremena za obavljanje poslova, prometna gužva i drugo. Mali svakidašnji stresovi u većini slučajeva ne ostavljaju negativne posljedice na tjelesno i psihičko zdravlje pojedinca. S druge strane, veliki životni stresovi mogu biti posljedica različitih životnih promjena, poput rastave braka, smrti bliskog člana obitelji, gubitka posla, ali i događaja kao što su vjenčanja i rođenje

djeteta. Ovakvi događaji nisu svakodnevni, međutim mogu uzrokovati značajne poremećaje vezane uz tjelesno i psihičko zdravlje.

Međutim, Trankiem (2009) ističe da nije svaki stres negativan i on razlikuje tri vrste stresova: pod-stres, dobar stres i nad-stres.

1. *pod-stres* pogađa osobe koje se odbijaju suočiti s problemima, koje nemaju ambicije, radije se sklanjaju, bježe ili ih okolina preslabo stimulira
2. *dobar stres* dovodi osobu u najbolje stanje za dobro korištenje svojih sposobnosti i mogućnosti prilagodbe
3. *nad-stres* prisiljava osobu da zaroni u bogatstvo svoje energije da bi se suprotstavila prejakim podražajima, pa crpi iz svojih zaliha (Trankiem, 2009, str. 12)

Mihailović (2003) ipak dodaje da se stres u većini slučajeva podrazumijeva kao neugodno emocionalno stanje ili „distres“. Distres je vrsta stresa kada se osoba nalazi u neugodnoj situaciji gdje se dogodio neki gubitak i veliko nezadovoljstvo. Uključuje patnju i stradanja. S druge strane, suprotno distresu je eustres. Eustres je u emocionalnom smislu ugodan osjećaj koji vodi do ispunjenja i radosti, bez obzira što mu prethodi borba i iscrpljenje.

Moravek (2007) dodaje nekoliko vrsta stresova: fiziološki, psihološki, socijalni, akutni, kronični i traumatski stres. Fiziološki stres odnosi se na opterećenje organa i tjelesnih sustava, pa tako za osobu može biti stresno prijelom kosti. Psihološki stres definiran je spoznajnim procesima i osjećajima organizma u stresnim situacijama. Socijalni stres odnosi se na stres koji djeluje na većinu ljudi u određenom vremenskom razdoblju. Akutni stres je svakodnevni stres koji se povezuje sa slučajnim i prolaznim situacijama u životu te se obično lako nadvladava, dok je kronični stres dugotrajnog karaktera te se ne vidi izlaz iz takve situacije. Traumatski stres je posljedica neke teške tragedije kao što je silovanje, nesreća, prirodna katastrofa, rat.

2.2. Stresori

Prema Bratko (2002) stresori su situacije ili uvjeti koji izazivaju stres. Stres mogu izazvati vrlo različite situacije ili događaji, a intenzitet doživljenog stresa ovisi o tumačenju onog što nam se dogodilo ili situacije u kojoj se nalazimo. Neki od najčešćih izvora stresa su: traumatski događaji, bolesti, povrede i medicinski tretmani, životne promjene i svakodnevne situacije (Bratko, 2002).

Lazarus i Cohen (1977; prema Lazarus i Folkman 2004) govore o tri tipa događaja koji se tipično navode kao stresni podražaji, tj. stresori. To su: velike kataklizmične promjene koje djeluju na velik broj osoba, velike promjene koje djeluju na jednu ili dvije osobe i svakodnevna uzrujanja.

S druge strane, savjetodavno tijelo Instituta za medicinu, objavilo je u izvješću o *Stresu i ljudskom zdravlju* taksonomiju od četiri tipa stresora koji se odnose na njihovo vremensko trajanje (Elliot i Eisdoffer, 1982; prema Lazarus i Folkman, 2004):

1. Akutni, vremenski ograničeni stresori, poput skakanja padobranom;
2. Nizovi stresora ili događaja koji se pojavljuju tijekom duljeg vremenskog razdoblja, poput rastave ili gubitka posla;
3. Kronični isprekidani stresori poput konfliktnih posjeta rodbini ili seksualnih teškoća. Mogu se pojavljivati jednom dnevno, jednom tjedno, jednom mjesečno;
4. Kronični stresori, kao što su trajni invaliditet, roditeljsko neslaganje i drugo. Kronični stresori mogu biti izazvani nekim pojedinačnim događajem i traju dugo vremena (Elliot i Eisdoffer, 1982; prema Lazarus i Folkman, 2004).

Trankiem (2009) također govori o stresorima, ali ih on naziva „agensima stresa“. Agensi stresa su činitelji koji dovode do stresa, a na njih utječu podražaji koji mogu biti fizički (hladnoća, vrućina, velike promjene temperature, teški sportovi, razne ozljede), biokemijski (trovanja, droge, pušenje, infekcije, lijekovi) i psihički (društvene obveze, osjećajni konflikti, napetost, odgovornost za neku skupinu i drugo).

2.3. Znakovi stresa

Kako navode Šverko i sur. (2011), postoje različiti znakovi koji predstavljaju stanje stresa. U Tablici 1 će biti prikazani znakovi stresa (Šverko i sur., 2011):

Tablica 1. Znakovi stresa (Šverko i sur., 2011, str. 113)

ČUVSTVENI	tuga, strah, ljutnja, bespomoćnost, bezvoljnost, osjećaj krivnje
KOGNITIVNI	rastresenost, zamišljenost, zaboravljivost, „opsjednutost“ istim mislima
TJELESNI	prekomjerno znojenje, crvenilo, suha usta, drhtanje, gubitak ili povećanje teka, grčevi u želudcu, glavobolja, umor, lupanje srca, teškoće sa spavanjem
BIHEVIORALNI	plakanje, agresivnost, povlačenje u sebe, uništavanje stvari, samoozljeđivanje, zlouporaba alkohola/cigareta/kave/droge

Trankiem (2009) dodaje da je umor jedan od značajnijih pokazatelja stresa. Stoga je vrlo važno prepoznati njegovu pojavu, kako organizam ne bi iscrpio sve zalihe energije koje nije u stanju obnoviti. Umor koji se ne ukloni, akumulira se i postaje kroničan te dovodi do krajnje faze – premorenosti.

2.4. Suočavanje sa stresom

Suočavanje sa stresom, kako navodi Bratko (2002) uključuje misli ili ponašanja koje koristimo kako bi izbjegli stres i neugodne ishode. Postoje brojni načini suočavanja sa stresom. Bratko navodi dva načina suočavanja sa stresom: suočavanje usmjereno na problem i suočavanje usmjereno na emocije. Pokušamo li ukloniti stresor ili riješiti problem, tada koristimo suočavanje usmjereno na problem. Na primjer kada dobijemo lošu ocjenu u školi, tada se možemo suočiti sa problemom tako što ćemo ga riješiti tj. više ćemo učiti i popraviti ocjenu. S druge strane, suočavanje usmjereno na emocije uključuje pokušaj kontroliranja neugodnih emocija izazvanih neuspjehom. Primjerice netko će tražiti utjehu prijatelja ili pokušati usmjeriti svoje misli na nešto zabavno (Bratko, 2002).

Učitelji koji koriste strategiju suočavanja sa stresom usmjerenu na emocije, imat će češće prisutan osjećaj nesigurnosti, strepnje, potištenosti i osjećaj da nisu u stanju prihvatiti stres. Uz to, pojavit će se i fiziološke tegobe kao što su tjelesna iscrpljenost i slabost, brzo zamaranje i teža koncentracija na poslu (Grgin, Sorić i Kale, 1995; prema Brkić i Rijavec, 2011).

Lazarus i Folkman (2004, str. 182) definiraju „suočavanje kao trajno promjenjivo kognitivno i bihevioralno nastojanje izlaženja na kraj sa specifičnim vanjskim i/ili unutarnjim zahtjevima koje je osoba procijenila kao teške ili kao one koje nadilaze njene resurse“. Ta definicija usmjerena je na proces suočavanja, a ne na osobine, te se bavi onime što osoba misli ili čini u određenoj situaciji uključujući i promjene tih misli. U stresnoj situaciji osoba ne razmišlja o samom ishodu situacije, odnosno o tome hoće li sam proces suočavanja završiti dobro ili loše, već se ponaša po automatizmu.

Šverko i sur. (2011) razlikuju tri oblika suočavanja sa stresom. Prvi oblik je prihvaćanje situacije kakva jest. Dakle, procijenimo li da situaciju ne možemo izmijeniti, prihvatimo je. Sljedeći oblik suočavanja je kontroliranje, tj. djelovanje na izvore stresa ili na stresne događaje. Kod ovog oblika nastojimo nešto promijeniti. Isto tako, kao što je bilo spomenuto i prije, promjene mogu biti usmjerene na problem ili emocije. Na kraju, treći oblik obuhvaća izbjegavanje stresnih situacija i događaja u što većoj mjeri. Na primjer, može se izbjegavati osoba s kojom smo u sukobu i slično. Kako navode Šverko i sur. (2011), način suočavanja sa stresom ovisi o vrsti stresnog događaja, osobinama ličnosti osobe koja je u stanju stresa, njezinu iskustvu i znanju. Nema najboljeg načina suočavanja sa stresom, već svatko treba procijeniti događaj i svoje mogućnosti reagiranja na njega. Ukoliko osoba procijeni da to ne može učiniti sama, treba se bez ustručavanja posavjetovati sa psihologom.

Kyriacou (2001) navodi dva oblika suočavanja sa stresom: tehnika „neposredne“ akcije i „palijativna“ tehnika. U tehnici neposredne akcije osoba treba odrediti što izaziva stres i zašto. Na primjer ako učitelj shvati da neće učeničke radove ispraviti na vrijeme, može se poslužiti racionalnijim raspoređivanjem vremena. S druge strane, palijativna tehnika uključuje sve ono što osoba može učiniti da ublaži osjećaj stresa, čak i kad izvor stresa nije nestao. Osobito su korisne mentalne tehnike, na primjer razmišljanje o stresnom događaju i pokušaj da se vidi s njegove vedrije strane, ili

pokušaj da osoba učini emocionalni odmak od događaja, te da svoje probleme ispriča drugima.

2.5. Posljedice stresa

Moravek (2007) iznosi nekoliko posljedica stresa vezanih uz intelektualnu aktivnost, frustraciju i agresivnost, depresiju i tjelesno zdravlje. Stres pridonosi smanjenju intelektualnih mogućnosti, stoga osoba može gubiti pamćenje, teže se koncentrira i dolazi do tzv. „blokade“ i nemogućnosti rješavanja problema. Isto tako, stres može dovesti do stanja razdražljivosti (frustracije i agresivnosti) gdje do izražaja dolaze osjećaji poput straha, zabrinutosti i nervoze. Nadalje, dugotrajna izloženost stresu pridonosi pojavi depresivnog stanja, gdje osoba gubi interes i stiže do granica svojih mogućnosti. Osim toga, stres može prouzročiti probleme vezane uz tjelesno zdravlje kao što su povećanje krvnog tlaka, ubrzanje srčanog ritma, povišen kolesterol i masnoće u krvi i dr.

2.6. Stres na radnom mjestu

Stres na radnom mjestu objašnjava se kao reakcija, tj. odgovor na stresore koji čine širok raspon različitih podražaja povezanih s uvjetima rada, načinom rada i radnom okolinom koji nisu u skladu sa sposobnostima, mogućnostima i potrebama radnika. Ti stresni podražaji ako traju dulje, izazivaju fizičke i psihičke promjene (Managing stress at work, 1999; prema Juras i sur., 2009).

Svaki posao uključuje višestruke izvore stresa. To mogu biti loši radni uvjeti, dugo radno vrijeme, vremenski rokovi, loši odnosi sa suradnicima i nadređenima koji mogu pojedinačno ili povezani jedni s drugima izazvati pritiske (Spielberger, 1986).

Stres na radnom mjestu, kako navodi McGrath (1976; prema Vizek-Vidović, 1990), je neravnoteža između zahtjeva i sposobnosti da im se udovolji, u situaciji kada su zahtjevi povezani s važnim posljedicama. Vizek-Vidović (1990) dodatno objašnjava da radna okolina postaje stresna kada čovjek počinje opažati radnu okolinu kao prijeteću, zbog toga jer njeni zahtjevi predstavljaju preveliko opterećenje.

Šimunović i Turk (2012) definiraju stanje stresa na radnom mjestu kao niz štetnih fizičkih i emocionalnih odgovora koji se javljaju kada zahtjevi posla ne odgovaraju sposobnostima, izvorima ili potrebama zaposlenika. Stres na radnom mjestu može imati negativne posljedice na zdravlje, te može dovesti čak i do ozljeda.

The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) je američki nacionalni institut za zdravlje i sigurnost na radu čiji je cilj poboljšati globalnu sigurnost u radu (NIOSH, 2018). NIOSH (2001; prema Šimunović i Turk, 2012) iznosi podjelu stresora na radnom mjestu koji se dijele na fizičke, organizacijske i socijalne. Sedam je glavnih fizičkih stresora na radnom mjestu:

- 1. velike vrućine ili hladnoća, tj. temperaturne promjene*
- 2. prevelika buka*
- 3. neoznačena otrovna supstanca*
- 4. opasan posao*
- 5. neodgovarajuća ergonomska prilagodba radnog mjesta*
- 6. slabo osvjetljenje*
- 7. slaba ventilacija.*

Devet glavnih organizacijskih stresora na radnom mjestu:

- 1. nedostatak kontrole nad situacijom*
- 2. nedostatak prilika za iskazivanje znanja i sposobnosti prilikom rješavanja problema vezanih uz posao*
- 3. nemogućnost odlučivanja vezana uz poslovanje*
- 4. nedostatno priznanje za rad*
- 5. nepoštivanje ili nedostatak priznanja od direktora*
- 6. smjenski rad*
- 7. premala plaća*
- 8. izoliranost od strane drugih zaposlenika.*

Sedam glavnih socijalnih stresora na radnom mjestu:

- 1. nesigurnost vezana uz radno mjesto*
- 2. nezaposlenost*
- 3. seksizam*
- 4. rasizam*

5. *predrasude vezane uz dob*
6. *zapošljavanje vanjskih suradnika*
7. *nedostatna rješenja vezana uz porodiljni dopust, godišnje odmore, pomoć za obitelj te ostale beneficije koje se vežu uz radno mjesto* (NIOSH, 2001; prema Šimunović i Turk, 2012, str. 206-207).

U reakcijama stresa važne su i individualne razlike pojedinca, što znači da neki u stresnim situacijama mogu biti uspješniji, a neki manje uspješni u izvršavanju radnog zadatka (Spielberger, 1986). Ovisno o doživljaju stresne situacije, kako navodi Telebec (2014, prema Sinković 2015; sve prema Tomašević i sur., 2016), intenzitet stresa će se razlikovati od zaposlenika do zaposlenika.

Svjetska zdravstvena organizacija je zbog povećanja gospodarske krize, nezaposlenosti, nestabilnosti i socijalne ugroženosti, proglasila stres na radnom mjestu svjetskom epidemijom (Tomašević i sur., 2016).

Stres se javlja na poslu, kako navodi Grant (2007; prema Slavić i Rijavec 2015), kad ljudi osjećaju da ne mogu udovoljiti zahtjevima okoline, te se uz pojam sagorijevanja na poslu, ističe kao važan društveni i profesionalni fenomen čije se posljedice odražavaju na radnu učinkovitost pojedinca i šireg radnog i društvenog okružja.

Sagorijevanje na poslu definira se kao sindrom koji uključuje emocionalnu iscrpljenost, otuđenost i osjećaj nedovoljnog postignuća (Maslach i sur., 1996; prema Koludrović, Jukić i Reić-Ergovac, 2009).

Seidman i Zager (1986, 1991; prema Koludrović i sur, 2009) razvili su model sagorijevanja na poslu koji se temelji na izvorima stresa vezanima za učiteljsku profesiju. Osnovne komponente njihovog modela su: neefikasno suočavanje sa stresorima na poslu, nezadovoljstvo poslom, nedostatak administrativne potpore i negativni stavovi prema učenicima.

Mnoga istraživanja pokazuju kako sindrom sagorijevanja na poslu najviše pogađa profesionalce čiji posao uz svakodnevnu interpersonalnu interakciju uključuje i visoku razinu odgovornosti (Mazzi i Ferlin, 2004; prema Tomašević i sur., 2016).

Moravek (2007) navodi da se kao najstresnija zanimanja često izdvajaju: policajac, vojnik, liječnik u prvoj pomoći, kontrolor zračnog prometa, majka male djece, burzovni agent, učitelj i građevinski radnik.

2.6.1. Stres kod učiteljske profesije

Obavljanje svakodnevnih radnih zadataka od učitelja iziskuje iznimno velik emocionalni napor (Bakker i sur., 2007; prema Slavić i Rijavec, 2015), stoga zvanje učitelja, kako navodi Trankiem (2009), zapravo predstavlja umijeće življenja. Većinu svog vremena učitelj posvećuje komunikaciji s učenicima. Učitelj nikad nije neutralan, već uvijek ima glavnu ulogu u toj komunikaciji. Kako bi komunikacija bila djelotvorna, učitelj mora uspostaviti žive odnose bez pretjeranih prisila, bez nasilja ili popustljivosti (Trankiem, 2009).

Učitelji se suočavaju s mnogim stresnim situacijama u svom radu, a to mogu biti disciplina učenika, ocjenjivanje, objašnjavanje slabog napredovanja učenika roditeljima, provjeravanje ispravnosti pomagala i slično. Svaka od tih situacija je mogući izvor stresa. Izvori stresa razlikuju se od učitelja do učitelja, no kod svih će stres nastati kad je ugroženo njihovo dostojanstvo ili zdravlje. Naprimjer, učitelja može povrijediti ili uznemiriti ako nije uključen u neki važan školski odbor ili ako neki razred kojem se nadao nije dodijeljen njemu (Kyriacou, 2011).

U Tablici 2 prikazani su najčešći stresni činitelji na radnom mjestu učitelja (prema Trankiem, 2009, str. 14 i 15):

Tablica 2. Izvori stresa na radnom mjestu učitelja (prema Trankiem, 2009)

	Što je stresno za nastavnika?
U međuljudskim odnosima	Neposlušan učenik. Razred poznat kao „težak.“ Prvi nastavni sat u karijeri.
Ocjene hijerarhijski nadređenih	Komunikacija s upravom. Dolazak savjetnika.
Okolina	Neugodna, bučna, zagušljiva zbornica. Nemogućnost da dobije „svoju“ dvoranu.
Slika vlastitog tijela	Kako kolege ili učenici gledaju na određeni način oblačenja, šminkanja, hoda, izražavanja.
Rad	Nepredviđeni događaji za vrijeme nastave (na primjer – kvar računala).

Kyriacou (2001) ističe sedam najčešćih izvora stresa s kojima se suočavaju učitelji na radnom mjestu:

1. Učenici koji nemaju motivaciju i imaju loš odnos prema školi
2. Neposlušni učenici i disciplina
3. Promjene u kurikulumu i organizaciji
4. Loši radni uvjeti i promaknuća
5. Pritisci vremenskih rokova
6. Sukobi s kolegama učiteljima
7. Osjećaj podcijenjenosti u društvu.

Stresne faktore koje spominju i Trankiem (2009) i Kyriacou (2001) Boyle i sur. (1995; prema Brkić i Rijavec, 2011) klasificiraju u četiri dimenzije učiteljskog stresa: neprilagođeno ponašanje učenika, vremenski pritisak i loši radni uvjeti, potreba za profesionalnim priznanjem i loši odnosi s kolegama.

Čimbenici koji dovode do stresa kod učitelja definirani su lošom pripremljenošću učenika, nedisciplinom, lošim radnim uvjetima, vremenskim ograničenjima za izvođenje nastavnih sadržaja, neadekvatnim primanjima koji uključuju i nedostatak financijskih sredstava za izvođenje nastave, veličinu skupina, nedostatak motivacije ostalih nastavnika i loša timska suradnja. (Cosgrove, 2000; prema Šimunović i Turk, 2012).

Travers i Cooper (1997; prema Šimunović i Turk, 2012) navode da stres kod učitelja uzrokuje pomanjkanje državne potpore, nedostatak informacija o promjenama te stalnih i zahtjevnih prilagodbi novim pravilnicima o radu o kojima nisu pravovremeno obavješteni i educirani.

Istraživanje koje je 1999. godine proveo Harris (prema Šimunović i Turk, 2012), utvrđuje da su učitelji koji rade u okružju sa stručnim vodstvom manje izloženi stresnim situacijama od kolega koji imaju nestručno vodstvo i loše međuljudske odnose.

Analizirajući brojna istraživanja o stresu kod učitelja, Šimunović i Turk (2012) navode koji su to izraženi prediktori za pojavnost stresa kod učitelja/nastavnika: prekovremeni rad, pomanjkanje discipline, pomanjkanje vrednovanja i strah od neuspjeha.

Učiteljski stres, kako navodi Kyriacou (2001), može smanjiti kvalitetu poučavanja na dva načina. Prvi način smanjit će zadovoljstvo poslom, gdje se učitelj više neće truditi i trošiti vrijeme na kvalitetu poučavanja kao što je to činio prije. Drugi način, uključuje komunikaciju s učenicima. Komunikacija s učenicima trebala bi biti poticajna, no kad učitelj doživi stres, ta duševna blagonaklonost prema učenicima, koja pridonosi pozitivnom razrednom ugođaju, može nestati.

Školsko poučavanje, kako navodi Lortie (1975, prema Grgin i sur. 1993; sve prema Brkić i Rijavec, 2011), izrazito je stresna djelatnost, što obrazlaže činjenicom da učitelj provede puno sati rada u nastavi te vrlo često poučava skupinu djece koja su nemotivirana. Učitelj igra u svom radu mnoge uloge: od roditelja koji podržava, voditelja koji disciplinira i postavlja zadaće, motivatora koji stimulira na učenje do osobe koja predstavlja izvor informacija. Uz sve to bavi se školskom administracijom, roditeljima učenika, upravom i školskim organima. Učitelj treba biti uvijek vedar i optimistično raspoložen, bez prava na iskazivanje negativnih raspoloženja, iako je možda bio izložen nekim neugodnostima (Lortie, 1975, prema Grgin i sur. 1993; sve prema Brkić i Rijavec, 2011).

3. ZADOVOLJSTVO POSLOM

3.1. Općenite značajke

Zadovoljstvo poslom važno je područje istraživanja. Mnoga istraživanja pokazala su da su zadovoljni samo oni pojedinci koji obavljaju svoj posao predano i uspješno (Vidić, 2009).

Zadovoljstvo poslom definirano je kao pozitivno emocionalno stanje koje je rezultat procjene posla pojedinca, odnosno njegovog iskustva vezanog uz posao (Locke, 1976; prema Slišković, Burić i Knežević, 2016).

Spector (1997; prema Vidić, 2009) opisuje zadovoljstvo poslom kao pojedinčev pozitivan čuvstveni odgovor na cjelokupno iskustvo vezano uz posao. Uključuje specifične aspekte vezane uz posao kao što su radni zadatci ili sadržaj posla, plaća, način rukovođenja, mogućnost napredovanja, radni uvjeti, suradnici i organizacijski kontekst.

Luthans (1998; prema Stepanov, Paspalj, Batulija, 2016) navodi tri važne dimenzije zadovoljstva poslom:

1. Zadovoljstvo poslom je emotivna reakcija na posao.
2. Zadovoljstvo poslom često ovisi o tome kakav je ishod zadovoljstva, tj. prelazi li očekivanja pojedinca (npr. ako osoba smatra da radi teže od drugih, a prima manju nagradu za to; vjerojatno će imati negativan stav prema radu suradnika ili nadređenih).
3. Zadovoljstvo poslom uključuje nekoliko povezanih stavova o najbitnijim karakteristikama posla na koje ljudi najviše reagiraju (plaća, mogućnost napredovanja i drugo).

U novijim studijama zadovoljstvo poslom sve se češće poistovjećuje s multidimenzionalnim pojmom „commitment“ što znači predanost. Predanost zaposlenika širi je pojam od zadovoljstva poslom, ali je zadovoljstvo zaposlenika sastavni dio predanosti. Predanost zaposlenika uključuje sljedeće značajke: kompatibilnost s vrijednostima tvrtke, identifikacija s tvrtkom, lojalnost, zadovoljstvo poslom i osjećaj da su pravedno nagrađeni za svoj rad (materijalno i nematerijalno) (Katić, 2011).

3.2. Zadovoljstvo poslom učitelja razredne nastave

U posljednjih nekoliko godina zamijećen je trend napuštanja učiteljske profesije, stoga se nameće pitanje u kojoj su mjeri učitelji zadovoljni svojim poslom (Mihaliček, 2011).

Ranija istraživanja hrvatskih učitelja pokazuju da bi oko trećine učitelja željelo napustiti svoj poziv, što je povezano s lošim radnim uvjetima, lošim statusom profesije i nezadovoljstvom poslom (Radeka i Sorić, 2006; prema Slišković i sur., 2016).

Često se kao glavni izvori nezadovoljstva učitelja poslom izdvajaju: materijalno stanje u školama, položaj učitelja u društvu te administrativni zahtjevi (Pavin i sur., 2005; prema Slišković i sur., 2016).

Nezadovoljstvo poslom često se povezuje sa profesionalnim sagorijevanjem, stoga, kako navodi Kuzijev-Topolovčan (2013), rezultati istraživanja provedenog na učiteljima u osnovnim školama iznose da su pod većim rizikom od sagorijevanja na poslu učitelji muškarci, učitelji iz matičnih i gradskih škola, učitelji koji nisu zadovoljni izborom svoje profesije, učitelji koji očekuju da im učiteljska profesija pruža mnogo vremena za obitelj i sigurnost posla, učitelji kojima je učiteljski studij bio drugi izbor studija, učitelji koji imaju nisku intrinzičnu motivaciju koja je, prema Bratko (2002), povezana s unutrašnjim poticajima, kao što su znatiželja i interes, zatim učitelji koji imaju nisku sposobnost poučavanja, učitelji koji smatraju da svojom profesijom slabo doprinose društvu i učitelji niskog samopoštovanja (Kuzijev-Topolovčan, 2013).

Dworkin (1986, prema Vidić, 2009) navodi kako sve veći problem predstavljaju učitelji koji pokazuju znakove umora, zamora i nezainteresiranosti poslom kojim se bave, a ipak ostaju raditi u školi. Oni radije provode cijeli svoj radni vijek u školi, iako ne vole svoj posao. S time predstavljaju opasnost za učenike, posebice one darovite. Isto tako, autor navodi da osim dugotrajne izloženosti stresu koja pridonosi iscrpljenosti, frustracijama i beznadnosti; ključnim se pokazala i izolacija učitelja. Neki učitelji svoje radno vrijeme provode uglavnom sa učenicima ne viđajući svoje kolege, gdje su od iznimne važnosti stručni suradnici.

Kao glavne izvore zadovoljstva poslom učitelji su istaknuli: komunikaciju i rad s učenicima, uspjeh i napredak kod učenika, aktivno i kreativno sudjelovanje učenika i

njihova motiviranost, mogućnost prenošenja znanja učenicima, sam nastavnički posao te zadovoljstvo kad vide sretno i zadovoljno dijete. S druge strane, glavni izvori nezadovoljstva su: materijalno stanje škole i samih nastavnika, položaj nastavnika u društvu, previše administracije, preopširnost nastavnih planova i programa te preopterećenost učenika, premala sloboda učitelja u nastavi, osuvremenjivanje nastavnih metoda i prevelik broj učenika u razredu (Pavin, Rijavec i Miljević-Ridički, 2005; prema Vidić, 2009).

3.3. Neki faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom kod učitelja razredne nastave

Zadovoljstvo zaposlenih sastavni je dio kvalitete rada. Stavovi zaposlenih i njihov odnos prema radu ovisi o kvaliteti obavljenog posla, stoga postoji velik broj faktora koji utječu na zadovoljstvo poslom (Debak, 2017).

Jedna od osnovnih potreba je da čovjek zarađuje. Prirodno je i zdravorazumski da plaća donosi sa sobom i zadovoljstvo, bilo da se radi o poslu učitelja ili o nekom drugom poslu (Bilal, 2012).

Perrachione, Rosser i Petersen (2008) proučavali su zadovoljstvo poslom te su utvrdili multifaktorski konstrukt zadovoljstva poslom. Podijelili su varijable na intrinzične i ekstrinzične te su došli do zaključka da su obje povezane sa zadovoljstvom poslom kod učitelja. Od intrinzičnih varijabli najznačajnije su bile rad s učenicima, zadovoljstvo samom prirodom posla učitelja te osobna učinkovitost u podučavanju. Od ekstrinzičnih varijabli pokazale su se značajnima školsko ozračje, podrška učitelja kolega, dobri učenici i razredi s malim brojem učenika (Perrachione i sur., 2008).

Pernjek i Matić (2008) navode kako je zadovoljstvo poslom važan indikator osjećane kvalitete života i čimbenik koji ima povratni učinak na kvalitetu rada pojedinca. U svom istraživanju koristile su kategoriju od sedam čimbenika zadovoljstva: radna klima, poslovni uvjeti, sloboda u obavljanju posla, neposredno odgojno-obrazovni rad, poslovno opterećenje, vlastito napredovanje i priznavanje nastavnika i nastavničke profesije (Pernjek i Matić, 2008).

4. STRES I ZADOVOLJSTVO POSLOM UČITELJICA RAZREDNE NASTAVE

4.1. Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati kakva je povezanost zadovoljstva poslom i percipiranog stresa učiteljica razredne nastave i čimbenika koji tome pridonose.

4.2. Problemi i hipoteze

Problem 1.

Ispitati zadovoljstvo poslom učiteljica razredne nastave.

Hipoteza 1.

Očekujemo da će učiteljice razredne nastave iskazati zadovoljstvo svojim poslom.

Problem 2.

Ispitati učiteljsku percepciju količine stresa.

Hipoteza 2.

Očekujemo da će učiteljice razredne nastave percipirati svoje zanimanje stresnim.

Problem 3.

Ispitati povezanost učiteljskog zadovoljstva poslom i percipiranog stresa kao i povezanost ovih čimbenika sa stažom i mjestom rada učitelja .

Hipoteza 3a.

Očekujemo negativnu povezanost učiteljskog zadovoljstva poslom i percipiranog stresa, odnosno što je veće zadovoljstvo poslom, niža će biti razina stresa.

Hipoteza 3b.

Očekujemo da su učiteljice koje rade na selu zadovoljnije svojim poslom i imaju manju količinu percipiranog stresa od učiteljica koje rade u gradu.

Hipoteza 3c.

Očekujemo da su učiteljice koje imaju duži staž zadovoljnije svojim poslom i imaju manju količinu percipiranog stresa od učiteljica koje imaju kraći staž.

4.3. Metodologija

4.3.1. Sudionici

U anketi je sudjelovalo N=220 učiteljica razredne nastave iz Hrvatske od kojih N=81 radi na selu, a N=139 radi u gradu.

Tablica 1. Distribucija ispitanika prema mjestu rada

	Broj ispitanika	Postotak
selo	81	36,8 %
grad	139	63,2 %
ukupno	220	100 %

4.3.2. Mjerni instrument

Instrument korišten u ovom istraživanju je anketa koja se sastoji od 3 pitanja iz općeg dijela (spol, mjesto rada, staž), Ljestvice zadovoljstva poslom i Ljestvice percipiranog stresa.

Ljestvica zadovoljstva poslom preuzeta je iz rada: *Debak, I. (2017). Međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom i razine stresa kod učitelj(ica) splitsko-dalmatinske županije. Završni rad. Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet.* Originalna ljestvica sastoji se od N=6 subskala, a za potrebe ovog rada korištene su 4 subskale: naknade i beneficije, uvjeti rada, odnos s kolegama i obilježja posla. Na svim se subskalama procjenjuje zadovoljstvo poslom na skali od: 0-uopće se ne slažem do 5- slažem se u potpunosti. Čestice koje su napisane u obratnom smjeru su rekodirane. Faktorska analiza čestica skale, po metodi glavnih komponenata s Varimax rotacijom pokazala je faktorsku strukturu s ekstrahiranim jednom glavnom komponentom koja objašnjava (napisati koliko) posto varijance. Pouzdanosti subskala iz originalnog instrumenta nisu bile zadovoljavajuće stoga je skala zadovoljstva poslom svedena na jedan faktor ili jednu glavnu komponentu koja se ekstrahirala u provedenoj faktorskoj analizi. Ovu skalu čini 6 čestica (3,5,8,9,10,12) (*Sviđaju mi se ljudi s kojima radim., Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra., Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni., Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla., Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni., Uživam u*

radu sa svojim kolegama.) koje su uglavnom iz domene odnosa s kolegama i uvjeta rada (čestice 8 i 10 su rekodirane). Pouzdanost ove skale zadovoljstva poslom od 6 čestica iznosi Cronbach alpha= 0,733. Aritmetička sredina skale iznosi M=3,69 uz sd= 0,270. Minimalni rezultat skale iznosi Min= 3,37, a maksimalni Max= 4,11.

Ljestvica percipiranog stresa preuzeta je iz rada: *Debak, I. (2017). Međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom i razine stresa kod učitelj(ic)a splitsko-dalmatinske županije. Završni rad. Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet.* Ljestvica se sastoji od 10 čestica na kojima ispitanici procjenjuju koliko su se često proteklog mjeseca osjećali li razmišljali na određen način (pr. Koliko često ste bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu.). Čestice napisane u obratnom smjeru su rekodirane (pr. Koliko često ste se osjećali samouvjereni). Pouzdanost skale na svih deset čestica je dobra i iznosi Cronbach alpha= 0,829. Aritmetička sredina skale je M=2,95 uz sd= 0,457.

4.3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno putem online anketnog upitnika u razdoblju od 1. veljače 2020. godine do 1. ožujka 2020. Na početku upitnika nalazilo se je objašnjenje za ispunjavanje upitnika i izjava o anonimnosti podataka. Upitnici su se ispunjavali dobrovoljno.

4.4. Rezultati

Kako bi se odgovorilo na prvi postavljeni problem, ispitali smo zadovoljstvo poslom kod učiteljica razredne nastave. Aritmetička sredina skale M= 3,69, sd=0,593 pokazuje da učiteljice pokazuju visoku razinu zadovoljstva poslom.

Tablica 2. Čestica zadovoljstva poslom

Čestica	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	N
3. Svidaju mi se ljudi s kojima radim.	3,87	0,812	220

5. Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	3,47	0,958	220
9. Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	4,10	0,671	220
12. Uživam u radu sa svojim kolegama.	3,71	0,835	220

Prema rezultatima Tablice 2. najviše zadovoljstvo ispitanici pokazuju u obavljanju aktivnosti koje su sastavni dio njihova posla ($M=4,10$, $sd=0,671$). Nakon toga slijede čestice koje ispituju odnose s kolegama, a najviše zadovoljstvo s obzirom na odnose s kolegama pokazuje čestica Sviđaju mi se ljudi s kojima radim ($M=3,87$, $sd=0,812$). Zaključujemo da su dobiveni rezultati djelomično su u skladu s postavljenom hipotezom.

Sljedeći problem odnosio se na ispitivanje razine percipiranog stresa. Rezultati ukazuju na srednju razinu percipiranog stresa kod učiteljica ($M=2,95$, $sd=0,469$) odnosno ukazuju na to da učiteljice s vremena na vrijeme, ne često, ali ne niti rijetko, osjećaju određenu vrstu stresa.

Tablica 3. Percipirani stres

Čestica	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	N
1. Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?	3,38	0,721	220
2. Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?	3,19	0,769	220
3. Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?	3,56	0,759	220
4. Koliko često ste se osjećali samouvjereni u rješavanju osobnih problema?	2,40	0,743	220

6. Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što ste trebali uraditi?	3,00	0,731	220
9. Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?	3,40	0,767	220
10. Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz Vaš posao prelaze Vaše mogućnosti savladanja?	3,10	0,854	220

Iz Tablice 3. vidljivo je da najviši rezultat postižu na čestici *Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?* ($M=3,56$, $sd=0,769$), a najmanje su se osjećale pod stresom radi nedostatka samouvjerenosti (čestica4- rekodirana, $M=2,40$, $sd=0,743$). Rezultati istraživanja djelomično su u skladu s postavljenom hipotezom koja glasi da će učiteljice razredne nastave percipirati svoje zanimanje stresnim.

Tomašević, Horvat i Leutar (2016) proveli su istraživanje u kojem su ispitivali intenziteta stresa kod učitelja u osnovnim školama. Rezultati su pokazali da je stres kod učitelja prisutan, što je u skladu s ovim istraživanjem. Također, naglasili su da se učitelji svakodnevno susreću s različitim nepovoljnim situacijama te je izrazito važan stručni kadar u školi koji može pomoći pri nošenju sa stresnim situacijama.

Posljednji problem odnosio se na povezanost zadovoljstva poslom i percipiranog stresa kao i povezanost sa stažom i mjestom rada.

Tablica 4. Prikaz povezanosti varijabli

		Korelacija			
		Zadovoljstvo poslom	Stres	Stož	Mjesto rada
Zadovoljstvo poslom	r	1,000	-.293**	-.064	.003
	p	-	.000	.342	.962
	N	220	220	220	220

Stres	r	-.293**	1	-.168*	.012
	p	.000	-	.013	.054
	N	220	220	220	220
Stož	r	-.064	-.168*	1	
	p	.342	.013	-	
	N	220	220	220	
Mjesto rada	r	.003	.012	-.127	1
	p	.962	.854	.687	-
	N	220	220	220	220
**Korelacija je značajna na razini 0.01.					
*Korelacija je značajna na razini 0.05.					

Iz tablice korelacija Tablica 4. vidljivo je da rezultati pokazuju kako je zadovoljstvo poslom značajno negativno povezano s percipiranom količinom stresa ($r = -0,29$, $p < 0,01$). Drugim riječima, što je veće zadovoljstvo poslom to je manja količina percipiranog stresa i obratno što je u skladu s postavljenom hipotezom gdje se i očekivala negativna povezanost zadovoljstva poslom i percipiranog stresa. Nadalje, količina percipiranog stresa značajno je negativno povezana s radnim stažem ($r = -0,17$, $p < 0,05$), odnosno učiteljice s duljim radnim stažem uglavnom doživljavaju niže razine stresa od onih s kraćim radnim stažem što je također u skladu s postavljenom hipotezom. Hipoteza koja nije potvrđena u ovom istraživanju odnosi se na rezultate gdje mjesto rada nije povezano s čimbenicima percipiranog stresa i zadovoljstva poslom.

Tablica 5. Distribucija ispitanika prema stažu

	Broj ispitanika	Postotak
do 5 godina	55	25 %
6 do 10 godina	30	13,6 %
11 do 20 godina	48	21,8 %
21 i više godina	87	39,5 %
Ukupno	220	100%

Prema prikazu Tablice 5. najveći broj ispitanika ima 21 i više godina radnog staža. Dosadašnji rezultati u literaturi govore o povezanosti zadovoljstva poslom s godinama radnog staža, no u ovom istraživanju ona nije potvrđena.

Bahtijarević Šiber (1999, prema Borić 2017) navodi kako stariji i ljudi s većim radnim stažem imaju tendenciju biti više zadovoljni svojim poslom, nego oni s manjim stažem. To se događa zato što čovjek vremenom postaje sve bolji u svome poslu, daje veće rezultate pa je više i nagrađivan.

Istraživanje *Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi* provedeno 2009. godine pokazalo je da su učitelji općenito zadovoljni svojim poslom, a najviše zadovoljstvo pokazali su odnosom sa suradnicima, dok su najmanje zadovoljni bili s plaćom (Vidić, 2009).

Perrachione i sur. (2008) istraživali su zadovoljstvo poslom kod učitelja i posljedično tome njihov ostanak u učiteljskoj profesiji. Učitelji su kao izvore zadovoljstva navodili dobre učenike, pozitivno školsko ozračje i razrede s malim brojem učenika. U već spomenutom istraživanju, navodili su i razloge zadovoljstva poslom, a to su rad s učenicima, osobna učinkovitost u poučavanju i zadovoljstvo poslom zbog toga što taj posao vole. Isto tako, navodili su razloge nezadovoljstva: preopterećenost, mala plaća i nedostatak podrške od strane roditelja; dok su osnovni izvori nezadovoljstva bili naveli: neprimjereno i/ili loše ponašanje učenika i razredi s velikim brojem učenika.

Također je zanimljivo istraživanje provedeno 2017. godine gdje su rezultati pokazali kako su učitelji razredne nastave vrlo zadovoljni svojim poslom i visoko motivirani za rad (Borić, 2017).

Radeka i Sorić (2006) proveli su istraživanje koje se bavilo zadovoljstvom posla kod učitelja te je utvrđeno da su učitelji zadovoljni vlastitom profesijom i razinom kompetencije za obavljanje posla. Nezadovoljni su bili uvjetima rada, niskim životnim standardom i slabim ugledom u društvu, te je čak trećina ispitanika željela napustiti vlastiti poziv i raditi nešto drugo.

Borić (2017) provela je istraživanje *Zadovoljstvo poslom, motivacija učitelja za rad i poticanje razvoja kompetencija učenika* gdje su rezultati pokazali da postoji statistički značajna niska pozitivna korelacija ($r=0,176$, $p<0,01$) između zadovoljstva poslom,

motivacije i godinama radnog staža. Stoga, je zaključeno da zadovoljstvo poslom i motivacija raste iznimno malo s godinama.

Prema rezultatima istraživanja Debak (2017) *Međuzavisnot (ne)zadovoljstva poslom i razine stresa kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije* dobiveni su zanimljivi podatci vezani uz mjesto rada. Naime, učitelji(ce) koje rade u prigradskim/seoskim školama iskazale su više nervoze i percipiranog stresa od onih koje rade u gradskim školama. Autorica rada Debak (2017) navodi kako mogući razlog možda leži u činjenici da učiteljice prigradskih/seoskih škola često rade u kombiniranim razrednim odjelima te im je posao nesigurniji zbog manjeg broja upisane djece. Isto tako, navedeno istraživanje pokazalo je da učitelji(ce) koje rade u gradskim školama češće dobivaju pohvale za dobro obavljen posao, ali teže ostvaruju napredovanje. Razlog tome može biti činjenica da je u gradskim školama veći broj zaposlenika (Debak, 2017).

5. ZAKLJUČAK

U posljednjih nekoliko godina učiteljska profesija doživljava velike promjene i reforme. Napredak tehnologije, znanosti i društva općenito pokrenulo je nagle promjene u sustavu obrazovanja. Visokoobrazovani učitelji suočavaju se s učenicima koji su, kada je riječ o računalnim tehnologijama, često korak ispred njih. Učitelj kao pojedinac djeluje u svom razredu te se suočava s roditeljima i školskim kolektivom koji postavljaju sve veća očekivanja i zahtjeve (Tomašević i sur., 2016).

Kako navodi Chang (2009, prema Slišković i sur., 2016), mnoge reforme nameću učiteljima veću količinu administracije, a promjene u nastavnom programu zahtijevaju dodatne pripreme za izvođenje nastave. Dugoročno, ako učitelji ne uspiju obnoviti resurse energije, takav tempo rada i života dovodi do iscrpljenosti koju prati i pad učinkovitosti (Chang, 2009; prema Slišković i sur., 2016).

Stoga je važno, kako navodi Maharjan (2012; prema Stepanov i sur. 2016), da bi zaposleni dao svoj maksimum u radu treba biti zadovoljan svojim poslom.

Cilj ovog istraživanja bio ispitati kakva je povezanost zadovoljstva poslom i percipiranog stresa učitelja razredne nastave i čimbenika koji tome pridonose. Rezultati su pokazali da su učitelji zadovoljni svojim poslom, posebice obavljanjem aktivnosti koje su sastavni dio njihova posla. Također, rezultati su pokazali i da s vremenom osjećaju određenu vrstu stresa. Isto tako da učitelji s duljim radnim stažem uglavnom doživljavaju niže razine stresa te su zadovoljniji svojim poslom. Povezanost mjesta rada s percipiranim stresom i zadovoljstvom poslom u ovom istraživanju nije dokazano.

6. LITERATURA

1. Bilal, H. (2012): Job Satisfaction of University Teachers, Impact Of Working Conditions and Compensation, *Review of Integrative Business & Economics Research*, 1(1), 101-113
2. Borić, E. (2017). Zadovoljstvo poslom, motivacija učitelja za rad i poticanje razvoja kompetencija učenika. *Metodički ogledi*, 24(2), 23-38
3. Bratko, D. (2002). *Psihologija: udžbenik psihologije za gimnazije*. Zagreb: Profil.
4. Brkić, I. i Rijavec, M. (2011). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. *Napredak*, 152(2), 211-225
5. Canfield, J. i Hansen, M.V. (1998). *Melem za dušu 2*. Zagreb: Mozaik knjiga.
6. Crnčević-Orlić, Ž. (2016). Hormoni – ključevi života. *Narodni zdravstveni list*, 58(672-673), 4-6
7. Debak, I. (2017). Međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom i razine stresa kod učitelj(ic)a splitsko-dalmatinske županije. Završni rad. Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet
8. Juras, K., Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M., Mujstabegović, J. (2009). Stres na radu: Mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija. *Sigurnost*, 51(2), 121-126
9. Koludrović, M., Jukić, T., Reić-Ergovac, I. (2009). Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika. *Život i škola*, 55(22), 235-249
10. Kyriacou, K. (2001). *Temeljna nastavna umijeća*. Zagreb: Educa.
11. Lazarus, R.S. i Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
12. Mihailović, D. (2003). Stres u organizaciji. *Tourism and hospitality management*, 9 (1), 113-130
13. Mihaliček, S. (2011). Zadovoljstvo i sreća učitelja. *Napredak*, 152(3-4), 389-402.
14. Pernjek, J. i Matić, I. Zadovoljstvo poslom nastavnika njemačkog jezika u Hrvatskoj. *Strani jezici*, 44(1), 4-28.
15. Perrachione, B.A., Rosser, V.J. i Petersen, G.J. (2008): Why Do They Stay?, Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention, *The Professional Educator*, 32(2), str. 25–41.
16. Slavić, A. i Rijavec, M. (2015). Školska kultura, stres i dobrobit. *Napredak*, 156(1-2), 93-113.

17. Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 25(3), 371-392
18. Spielberger, C. (1986). *Stres i tjeskoba*. Zagreb: Globus.
19. Stepanov, S., Paspalj, D. i Butulija, M. (2016). Motivacija zaposlenih kao ključni pokazatelj zadovoljstva poslom. *Ekonomija - teorija i praksa*, 9(2), 53-67
20. Šimunović, D. i Turk, V. (2012). Usporedba NIOSH-modela stresa s drugim istraživanjima u učiteljskom zanimanju. *Život i škola*, 58(27) 204-210.
21. Šverko, B., Zarevski, P., Szabo, S., Kljaić, S., Kolega, M., Turudić-Čuljak, T. (2011). *Psihologija: udžbenik za gimnazije*. Zagreb: Školska knjiga.
22. Tomašević, S., Horvat, G., Leutar, Z. (2016). Intenzitet stresa kod učitelja u osnovnim školama. *Socijalne teme*, 1(3) 49-65.
23. Trankiem, B. (2009). *Stres u razredu*. Zagreb: Profil.
24. Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150(1) 7-20
25. Vizek-Vidović, V. (1990). *Stres u radu*. Zagreb: Radna zajednica Republičke konferencije SSOH
26. Wensveen-Turk, T. (2016). Dom adrenalina. *Narodni zdravstveni list*, 58(672-673), 11-12

INTERNET IZVORI

- Katić, K. (2011) Samo predani zaposlenici stvaraju profit. Svijet osiguranja <<https://www.svijetosiguranja.eu/samo-predani-zaposlenici-stvaraju-profit/>>. Pristupljeno: 6. travnja. 2020.
- Moravek, D. (2007) Rizici stresa na radnom mjestu - pristup i prevencija, <http://www.moravek.org/>. Pristupljeno 9. ožujka 2020.
- NIOSH (2018) About NIOSH, The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), <<https://www.cdc.gov/niosh/about/default.html>>. Pristupljeno 4. ožujka 2020.
- Sindikat hrvatskih učitelja (2019) Štrajk, <<http://www.shu.hr/>>. Pristupljeno. 21. svibnja 2020.
- Synlab (2019) Kortizol – „hormon stresa“. Synlab Hrvatska, <<https://www.synlab.hr/kortizol-hormon-stresa/>>. Pristupljeno. 29. veljače 2020

7. PRILOZI

7.1. Anketni upitnik o zadovoljstvu poslom i stresu

ONLINE ANKETNI UPITNIK

Poštovani učitelji,

želim istražiti Vaše stavove i mišljenja o vašem zadovoljstvu poslom. Anketa je anonimna i koristit će se za potrebe diplomskog rada na učiteljskom studiju. Molim Vas da iskreno odgovorite na pitanja.

SPOL: M / Ž

MJESTO RADA: a) selo b) grad

RADIM U ŠKOLI:

a) do 5 godina b) 6 do 10 godina c) 11 do 20 godina d) 21 i više godina

LJESTVICA ZADOVOLJSTVA POSLOM

Ljestvica se odnosi na vaše stavove o zadovoljstvu poslom.

PORED SVAKE TVRDNJE ODABERITE BROJ KOJI NAJBOLJE ODRAŽAVA VAŠE MIŠLJENJE.

1 - Uopće se ne slažem

2 - Ne slažem se

3 - Niti se slažem, niti se ne slažem

4 - Slažem se

5 - Potpuno se slažem

Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	1 2 3 4 5
Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.	1 2 3 4 5
Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	1 2 3 4 5
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.	1 2 3 4 5
Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	1 2 3 4 5
Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.	1 2 3 4 5

Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	1 2 3 4 5
Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.	1 2 3 4 5
Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	1 2 3 4 5
Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.	1 2 3 4 5
Imam previše obaveza na svom poslu.	1 2 3 4 5
Uživam u radu sa svojim kolegama.	1 2 3 4 5
Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	1 2 3 4 5
Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.	1 2 3 4 5
Na mom poslu ima mnogo administracije.	1 2 3 4 5
Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa.	1 2 3 4 5

LJESTVICA PERCIPIRANOG STRESA

*Ljestvica se odnosi na vaše osjećaje i razmišljanja **proteklog mjeseca**. Svako pitanje ispituje koliko često ste se osjećali ili ste razmišljali na određeni način.*

Za svako pitanje odaberite jeste li se tako osjećali ili razmišljali:

1 - *nikad*

2 - *gotovo nikad*

3 – *ponekad*

4 – *često*

5 - *vrlo često*. (Svaki put pročitajte sve ponuđene odgovore.)

Koliko često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?	1 2 3 4 5
Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?	1 2 3 4 5
Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?	1 2 3 4 5
Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?	1 2 3 4 5
Koliko često ste osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?	1 2 3 4 5
Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?	1 2 3 4 5
Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?	1 2 3 4 5
Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?	1 2 3 4 5
Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?	1 2 3 4 5
Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?	1 2 3 4 5

8. KRATKA BIOGRAFSKA BILJEŠKA

Zovem se Martina Petek. Rođena sam 7.10.1996. godine u Čakovcu. Osnovno obrazovanje stekla sam u Osnovnoj školi dr. Ivana Novaka u Macincu. Nakon osnovne škole upisujem Srednju školu Čakovec, smjer opće gimnazije. Završetkom srednje škole, 2015. godine, kao redovni student upisujem Učiteljski studij, modul Informatika na Učiteljskom fakultetu Zagreb, odsjek Čakovec.

9. ZAHVALA

Mentorici doc. dr. sc. Tei Pahić na stručnom vodstvu, savjetima i pomoći oko pisanja diplomskog rada.

Roditeljima, Lei i Josipu na podršci tijekom studiranja.

10. IZJAVA O SAMOSTALNOJ IZRADI RADA

Ja, Martina Petek izjavljujem da sam ovaj rad izradila samostalno uz potrebne konzultacije, savjete i uporabu navedene literature.

Potpis: _____