

Povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja

Pajtak, Nika

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:147:466009>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International/Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-12**

Repository / Repozitorij:

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



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI
STUDIJ**

Nika Pajtak

**POVEZANOST RADNIH UVJETA SA
ZADOVOLJSTVOM POSLOM I
SAGORIJEVANJEM KOD ODGOJITELJA**

Diplomski rad

Zagreb, rujan 2020.

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ**

Nika Pajtak

**POVEZANOST RADNIH UVJETA SA
ZADOVOLJSTVOM POSLOM I
SAGORIJEVANJEM KOD ODGOJITELJA**

Diplomski rad

Mentor rada: doc. dr. sc. Diana Olčar

Zagreb, rujan 2020.

SADRŽAJ

| | |
|--|----|
| Sažetak | 1 |
| Summary | 2 |
| 1. UVOD | 3 |
| 1.1. <i>Stres</i> | 3 |
| 1.1.1. <i>Suočavanje sa stresom</i> | 4 |
| 1.2. <i>Sagorijevanje</i> | 5 |
| 1.3. <i>Izvori stresa i sagorijevanje kod odgojitelja</i> | 6 |
| 1.3.1. <i>Povezanost radnog staža i izvora stresa kod odgojitelja</i> | 11 |
| 1.3.2. <i>Razlika u izvorima stresa kod odgojitelja u državnim i privatnim vrtićima</i> | 12 |
| 1.4. <i>Zadovoljstvo poslom</i> | 12 |
| 1.4.1. <i>Zadovoljstvo poslom kod odgojitelja</i> | 15 |
| 2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA | 17 |
| 2.1. <i>Cilj istraživanja</i> | 17 |
| 2.2. <i>Problem istraživanja</i> | 17 |
| 2.3. <i>Sudionici</i> | 18 |
| 2.4. <i>Postupak</i> | 18 |
| 2.5. <i>Mjerni instrumenti</i> | 18 |
| 3. REZULTATI | 20 |
| 4. RASPRAVA | 23 |
| 5. ZAKLJUČAK | 25 |
| LITERATURA | 26 |
| PRILOZI | 30 |
| 1. <i>Popis tablica</i> | 30 |
| 2. <i>Izjava o samostalnoj izradi rada</i> | 31 |

Sažetak

Tema ovog diplomskog rada je povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja. U sklopu diplomskog rada provedeno je istraživanje tijekom ožujka i travnja 2020. godine na uzorku od 207 odgojiteljica iz gotovo cijele hrvatske. Instrumenti koji su korišteni u ovom istraživanju su: Oldenburški upitnik sagorijevanja na poslu – OLBI (eng. Oldenburg Burnout Inventory; Demereuti i sur., 2003), Skala zadovoljstva poslom učitelja (Ho i Au, 2006), te Skala izvora stresa na poslu odgojitelja (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Rezultati dobiveni ovim istraživanjem upućuju na činjenicu kako su tri od četiri subskale izvora stresa (međuljudski odnosi, problematična ponašanja djece i radni uvjeti) značajno negativno povezane s višim zadovoljstvom poslom, dok subskala odnosi s roditeljima nije značajno povezana sa zadovoljstvom poslom. Uz to, sve četiri kategorije izvora stresa značajno su povezane s većim sagorijevanjem kod odgojitelja. Nadalje, utvrđeno je kako ne postoji statistički značajna povezanost između radnog staža i sagorijevanja kod odgojitelja, ali je uočena pozitivna povezanost između radnog staža i zadovoljstva poslom. Proučavanjem veličine mjesta i sagorijevanja na poslu uočena je statistička pozitivna povezanost, dok kod veličine mjesta i zadovoljstva poslom ne postoji povezanost. Također, istraživanjem su se željele ispitati razlike u zadovoljstvu poslom i sagorijevanju kod odgojitelja prema vrsti objekta, no rezultati su pokazali kako ne postoji statistički značajna razlika između centralnog i područnog objekta.

Ključne riječi: izvori stresa, sindrom sagorijevanja, stres, zadovoljstvo poslom, odgojiteljice

Summary

The topic of this Master's Thesis is the examination of the relationship between working conditions, job satisfaction, and burnout syndrome in early childhood and preschool educators. As a part of this Master's Thesis, a survey was conducted in March and April 2020 on a sample of 207 early childhood and preschool educators from various parts of Croatia. The instruments that were used for this research include the following: the Oldenburg Burnout Inventory – OLBI (Demereuti et al., 2003), the Teaching Satisfaction Scale (Ho and Au, 2006), and the Scale for Assessing Stress in Kindergarten Teacher's Work (Živčić-Bećirević and Smojver-Ažić, 2005). The results obtained by this research point to the fact that three out of four subscales of stress sources (personal relationships, child behaviour problems, working conditions) are significantly negatively associated with higher job satisfaction, while subscale relationship with parents is not significantly associated with job satisfaction. Furthermore, all four categories of stress sources are significantly associated with higher burnout rates in educators. Also, it was found that there was no statistically significant association between work experience and burnout rates in educators. However, a positive association was found between work experience and job satisfaction. By examining the relationship between burnout rates and the size of places where the research was conducted, a statistically positive association was found. On the contrary, no association was found in the relationship between job satisfaction and the size of places where the research was conducted. The research also sought to examine the differences in job satisfaction and burnout rates among educators working in different types of facilities. However, the results showed no statistically significant differences between central and local facilities.

Keywords: sources of work stress, burnout syndrome, job satisfaction, early childhood and preschool educators

1. UVOD

1.1. Stres

U suvremenoj literaturi moguće je pronaći različite i mnogobrojne definicije i određenja pojma stresa. Matešić (2003; prema Rijavec i Brkić, 2011) stres definira kao multifacetni pojam koji se manifestira na različitim razinama jer se može analizirati od fiziološkog do patološkog stupnja lučenja hormona i nastajanja bolesti, preko kvalitete života pojedinca i traumatskih posljedica nastalih nakon prirodnih katastrofa ili nekih trauma. Lazarus i Folkman (2004) navode da je stres kao odnos između osobe i njezina okruženja koji uzima u obzir karakteristike osobe i prirodu okolinskog događaja. Nadalje, stres predstavlja takav odnos između osobe i njezine okoline koji ona procjenjuje previše zahtjevnim za svoje kapacitete i ugrožavajućim za svoju dobrobit. Lazarusova teorija stresa jedna je od najznačajnijih teorija koja stres definira kao sklop emocionalnih, tjelesnih i/ili bihevioralnih reakcija do kojih dolazi kada neki događaj procijenimo opasnim ili vrlo uznemirujućim.

Dva glavna termina koja se pojavljuju uz pojam stres su stresor i stresna reakcija. Stresor je događaj koji procijenimo da ugrožava naš život i može izmijeniti svakodnevni tijek našeg života, dok su stresne reakcije zapravo ljudske reakcije na stresore (Pregrad, 1996). Stresori se dijele na fizičke koji uključuju izloženost vrućini ili hladnoći, prirodne nepogode i katastrofe, psihološke odnosno izloženost sukobima u obitelji, međuljudskim konfliktima, te na socijalne u koje se ubrajaju velika izloženost socijalnim promjenama, ekonomske krize i nagle promjene društvenih odnosa (Havelka, 1998).

Postoje tri glavna modela stresa: podražajni modeli definiraju stres kao vanjski podražaj, reakcijski modeli stresa promatraju stres kao reakciju organizma na stresni događaj iz okoline, te kognitivni modeli stresa koji su usmjereni na odnos ličnosti i okoline te procjenu stresne situacije (Lacković-Grgin, 2004). Lazarus (1991; prema Rijavec i Brkić, 2011) navodi kako postoje kratkoročne i dugoročne posljedice stresa. Kratkoročne posljedice manifestiraju se kroz fiziološke i afektivne reakcije, dok su dugoročne posljedice ugrožena dobrobit, pogoršano tjelesno zdravlje i lošije socijalno funkcioniranje. Stres nužno ne mora uvijek biti loš, on može osobu motivirati da napreduje i postiže dobre rezultate. Takav, pozitivni stres naziva se eustres. Kada je stres prevelik odnosno kada šteti zdravlju, raspoloženju i narušuje odnos s ljudima naziva se negativni stres, odnosno distres (Mihailović, 2003).

1.1.1. Suočavanje sa stresom

Rijavec i Brkić (2011) tvrde da se koncept suočavanja sa stresom pojavljuje već više od 70 godina u psihološkoj terminologiji i istraživanjima u dvama potpuno različitim područjima znanstvene literature. Prvo područje koje se razvilo pod utjecajem Darwinovog gledišta odnosi se na eksperimentiranja na životinjama. Drugo područje u kojem se spominje pojam suočavanja sa stresom je psihoanalitička ego psihologija.

Pavlović i Sindik (2014) suočavanje sa stresom definiraju kao nastojanje organizma da odgovori svim fizičkim, psihološkim i socijalnim zahtjevima s dvije glavne funkcije: usmjerenost na problem i usmjerenost na emocije. Suočavanje usmjereno na problem uključuje rješavanje problema odnosno poduzimanje akcije te se ova strategija uglavnom koristi kad osoba procjeni da može kontrolirati ishode stresnog događaja. Funkcija suočavanja usmjereno na problem je mijenjanje odnosa između osobe i okoline direktnim djelovanjem ili kognitivnim restrukturiranjem (Mavar, 2009). Ljudi koji koriste suočavanje usmjereno na problem pokazuju tijekom i nakon stresne situacije nižu razinu depresije. U većini stresnih situacija suočavanje usmjereno na problem popraćeno je sa suočavanjem usmjereno na emocije. Suočavanje usmjereno na emocije koriste ljudi kako bi izbjegli da ih negativni osjećaji prevladaju i onemoguće im rješavanje problema (Smith i sur, 2007). Nadalje, funkcija suočavanja usmjereno na emocije je smanjenje stresnog doživljaja i/ili promjena interpretacije događaja te takav način suočavanja prevladava u situacijama koje se ne mogu kontrolirati (Mavar, 2009). Treći stil suočavanja sa stresom je suočavanje izbjegavanjem koji se odnosi na kognitivne, emocionalne ili ponašajne pokušaje udaljavanja od izvora stresa ili od psihičkih i tjelesnih reakcija na stresor. Najčešći primjeri izbjegavajućih strategija su: negiranje spoznaje da se događaj dogodio, konzumiranje alkohola i droge, samodestruktivno ponašanje itd. Suočavanje izbjegavanjem je suprotnost čvrstoći, jednom od najčešće primjenjivanih konstrukata na području suočavanja sa stresom (Hudek-Knežević i Kardum, 1993; prema Pavlović i Sindik, 2014). Konstrukt čvrstoće ili otpornosti u psihologiji je najprije korišten u ispitivanjima povezanosti između ličnosti, stresa na radu i zdravlja, a nakon toga se počeo koristiti u istraživanjima psihosocijalnih aspekta zdravlja. Konstrukt čvrstoće predložila je Kobasa (1979; prema Kardum, Hudek-Knežević i Krapić, 2016) kao objašnjenje individualnih razlika u reagiranju na stresne događaje te se najčešće shvaća kao karakteristika ličnosti, a sastoji se od tri međusobno povezane komponente: kontrole, predanosti i izazova.

Carver i Connor-Smith (2010; prema Pavlović i Sindik, 2014) strategije suočavanja sa stresom dijele na aktivne i pasivne. Aktivne ili strategije približavanja koriste se kada se želi promijeniti

ponašanje ovisno o izvoru stresa, dok se pasivne strategije ili strategije udaljavanja koriste kada se problem želi zaobići. Učinkovitost strategija suočavanja ovisi o primjerenosti strategije suočavanja za udovoljavanje vanjskim ili unutarnjim zahtjevima situacije. Primjerice, u novim ili nejasnim situacijama osobine pojedinca imaju veću ulogu od okolinskih faktora u kognitivnoj procjeni i odabiru načina suočavanja (Pavlović i Sindik, 2014).

Također, spol igra ključnu ulogu u izboru načina suočavanja sa stresom (Pavlović i Sindik, 2014). Žene se češće od muškaraca koriste strategijom suočavanja usmjerenom na emocije (Hudek-Knežević, Kardum i Vukmirović, 1993; Hudek-Knežević i Kardum, 2006; prema Pavlović i Sindik, 2014), dok se muškarci češće koriste strategijom suočavanja usmjerenom na problem i to samo za situacije koje se vežu uz posao (Viney i Westbrook, 1982; Lazarus i Folkman, 2004; Hudek-Knežević i Kardum, 2006; prema Pavlović i Sindik, 2014).

1.2. Sagorijevanje

Jedna od najnepovoljnijih posljedica dugotrajne izloženosti profesionalno stresu je sagorijevanje na poslu koje nastaje kao reakcija na kronične izvore stresa u radu (Ajduković, 1996; prema Frančešević i Sindik, 2014). Termin profesionalnog sagorijevanja uvodi 1974. godine američki psiholog Herbert Freudenbarger koji ga opisuje kao gubitak motivacije i predanosti u radu ljudi koji su učestalo i dugotrajno izloženi stresu (Martinko, 2010). Profesionalno sagorijevanje je posljedica duge izloženosti stresu na poslu, a odlikuje ga emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija drugih i značajno snižena percepcija osobnog postignuća (Tatalović Vorkapić i Lončarić, 2013). Prva faza sagorijevanja je emocionalna iscrpljenost koja nastaje tijekom kontakta s drugim ljudima, a odnosi se na osjećaj nesposobnosti emocionalnog angažmana i davanja u interakciji s drugima. Simptomi se manifestiraju kao umor, bol, nesanica, poremećaj apetita, itd. Odgojitelj koji se osjeća emocionalno iscrpljen nema povjerenja u kolege i nadređenog, te ne pokazuje entuzijazam. Depersonalizacija kao druga faza sagorijevanja znači ravnodušan i bezosjećajan odnos prema osobama s kojima se radi. Maslach i Jackson (1981; prema Frančešević i Sindik, 2014) smatraju da je depersonalizacija obrambena faza, odnosno način na koji se pojedinac nosi s emocionalnom iscrpljenošću kada ostali načini suočavanja nisu dostupni. Treća faza, smanjena percepcija osobnog postignuća odnosi se na opadanje osjećaja kompetencije i uspješnog postignuća u radu s ljudima (Auerbach i Gramling, 1998; prema Frančešević i Sindik, 2014). Snižena percepcija osobnog postignuća rezultira demotiviranošću, gubitkom samopoštovanja i depresiji odgojitelja (Maslach, Leiter i Schaufeli, 2008).

Iako postoje individualne razlike među ljudima, pojavljuju se isti znakovi sagorijevanja koje Ajduković (1996) dijeli na: tjelesnu iscrpljenost, emocionalnu iscrpljenost i mentalnu iscrpljenost. Tjelesna iscrpljenost popraćena je snažnim osjećajem istrošenosti nakon kojeg se javljaju poteškoće sa spavanjem, nedostatak energije, umor i osjećaj slabosti. Emocionalna iscrpljenost očituje se u depresivnosti, besmislenosti, bespomoćnosti i smanjenom životnom zadovoljstvu. Negativan stav prema kolegama i poslu javlja se tijekom mentalne iscrpljenosti. Također, osoba se često emocionalno udaljava od kolega, dok se osjećaji negativizma i emocionalne udaljenosti mogu odraziti i u privatnom životu.

Kokkinos (2007; prema Koludrović, Jukić i Reić Ercegovac, 2009) ističe kako sama izloženost stresorima ne dovodi nužno do sindroma sagorijevanja te da je za njegovu pojavu nužna interakcija više čimbenika (unutarnjih i vanjskih).

Sagorijevanje na poslu odvija se postupno. Ajduković (1996; prema Frančešević i Sindik, 2014) navodi kako se prvo javljaju prevelika očekivanja i idealizacija posla, a da se manifestiraju kao entuzijazam - potpuna posvećenost poslu, pozitivni i konstruktivni stavovi te dobro postignuće. Nakon toga, počinju se javljati prvi znakovi sagorijevanja kao što su tjelesni i mentalni umor, gubitak nekih ideala, frustriranost te smanjenje radnog morala. Također, pojavljuju se teškoće u komunikaciji s kolegama, dolazi do povlačenja i izolacije te intenzivnijih znakova stresa: neprijateljstvo spram okoline, srdžba, negativizam, depresija i druge emocionalne poteškoće, tjelesna i mentalna iscrpljenost te veći broj psihosomatskih teškoća. Na kraju može doći do apatije i gubitka interesa uz produbljivanje znakova stresa: pada samopoštovanja na osobnoj, ali i profesionalnoj razini, izostajanja s posla, nesposobnost komuniciranja s kolegama, tjeskobe i u konačnici napuštanjem posla.

Krizmanić (1995; prema Martinko, 2010) ističe kako sagorijevanju na poslu doprinose neke osobine pomagača: pretjerano odgovorne osobe, osobe koje imaju vrlo visoko postavljena očekivanja u karijeri, osobe koje previše pažnje posvećuju poslu te osobe koje samo u svojoj radnoj okolini pronalaze smisao postojanja. Maslach, Schaufeli i Leiter (2001; prema Martinko, 2010) navode kako se pojavnost i razina sagorijevanja razlikuje s obzirom na neke biografske karakteristike kao što su: spol, dob, radno iskustvo i stupanj obrazovanja.

1.3. Izvori stresa i sagorijevanje kod odgojitelja

Profesionalni stres ima veliki utjecaj na mentalno i fizičko zdravlje pojedinca (Fletcher, 1991; prema Hasanagić i Pehlić, 2012). Stres na poslu definira se kao niz štetnih fizioloških, psiholoških i bihevioralnih reakcija za zaposlenika na situacije u kojim zahtjevi posla nisu u

skladu s njihovim mogućnostima. Očito je da odgajateljski posao postaje sve zahtjevniji i kompleksniji. Na složenost posla odgajatelja utječu promjene u odgojno obrazovnom sustavu. Nadalje, odgojitelji moraju pratiti i biti educirani o najnovijim spoznajama kako bi ih znali primijeniti u radu s djecom. Budući da su odgojitelji u neposrednom kontaktu s djecom različite dobi, razvojne razine i da rade vrlo odgovoran posao sve češće se susreću s različitim stresorima. Odgojiteljski posao zahtjeva integraciju važnih ciljeva, kao što su promicanje razvoja djece, zadovoljavanje njihovih potreba te pružanje puno ljubavi, nježnosti i povjerenja. Nadalje, iskustvo odgojitelja može se promatrati kroz tri razine: unutar grupe, unutar vrtića i kroz širu društvenu razinu (Jordell 1987; Kelly i Berthelsen 1997; prema Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Svakodnevno iskustvo odgojitelja na poslu nalazi se pod utjecajem promjena na širim razinama i obratno pa tako doživljaj stresa na poslu odgojitelja može biti pod utjecajem društvenih stavova i vrednovanja odgojiteljskog poziva.

Holt (1982; prema Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005) navodi kako postoje objektivni i subjektivni stresni podražaji. Objektivni stresni podražaji uključuju fizička obilježja okoline, vremenske zahtjeve rada, administrativno organizacijska obilježja te promjene radnog mjesta. Subjektivni stresni podražaji odnose se na specifičnosti radne uloge ili interpersonalne odnose.

Kako bi se ispitala stresnost podražaja potrebno je procijeniti njenu učestalost i trajanje izloženosti stresnim događajima. Pithers (1995; prema Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005) ističe problem da se nedovoljno koherentna slika stresa u poslu prosvjednih djelatnika može odraziti na metodološke probleme. Nadalje, ustanovilo se kako je doživljaj stresa multidimenzionalni u kojem važnu ulogu imaju karakteristike osobe, način suočavanja, kvaliteta socijalne potpore, ali i izloženost štetnim faktorima okoline (Pavlović i Sindik, 2014). Grgin i sur. (1994; prema Pavlović i Sindik, 2014) ističu dva glavna prediktora u doživljaju stresa: loša socijalna podrška i uvjeti rada, dok Camp i Helth-Camp (1990; prema Pavlović i Sindik, 2014) tvrde kako upravo unutarnji stresori poput zadovoljstva životom, pripremljenost za poziv, simptomi bolesti i samopoštovanje čine većinu izvora stresa kod prosvjetnih djelatnika.

Nastavnici, ali i odgojitelji izloženi su fizičkim, psihološkim i socijalnim stresorima (Havelka, 1998; prema Hasanagić i Pehlić, 2012). U fizičke stresore ubrajaju se: buka, galama i vika. Iako je galama sastavni dio života u vrtiću, ponekad prevelika količina buke može se odraziti na mentalno zdravlje odgojitelja. Psihološki stresori koji su prisutni u poslu odgojitelja su: sukobi između djece, sukobi djece i odgojitelja te stalni pritisak uprave vrtića i stručne službe. Također, u psihološke stresore ubrajaju se još i moguće konfliktne situacije s roditeljima, nepoštovanje

odgojitelja te nisko mišljenje društva o odgojiteljskoj profesiji. U socijalne stresore ubrajaju se promjene na društvenoj, ali i organizacijskoj razini (niska plaća, nestabilnost posla ili ekonomska kriza).

Stresnost posla odgojitelja u Hrvatskoj nije dovoljno istraženo. Jedno takvo istraživanje provele su autorice Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić (2005) kojima je bio cilj konstruirati skalu kojom će ispitati različite izvore stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. U istraživanju je sudjelovalo 236 odgojitelja iz dječjih vrtića u Rijeci. Na skali opće procjene stresnosti posla od 4 stupnja samo 6% odgojiteljica ne procjenjuje svoj posao stresnim, dok 52% odgojiteljica svoj posao procjenjuje jako stresnim. Rezultati koji pokazuju da odgojiteljice smatraju svoj posao iznimno stresnim, autorice povezuju sa specifičnim uvjetima rada i života u Hrvatskoj. Mogući razlozi koji povećavaju doživljaj stresnosti posla su: prevelik broj djece u skupini, prostorni uvjeti, siromašna opremljenost pedagoškim materijalima, manja primanja i otežani životni uvjeti. Najznačajniji faktori koji doprinose doživljaju stresa kod odgojitelja su međuljudski odnosi koji obuhvaćaju teškoće u komunikaciji sa suradnicima, stručnom službom i nadređenima. Najčešće situacije koje uznemiruju odgojiteljice, a povezane su s ovim faktorom su: neispunjena njihova očekivanja, nerazumijevanje od strane nadređenih ili nezainteresiranost dionika vrtića. Drugi faktor odnosi se na probleme koji proizlaze iz suradnje s roditeljima. Odgojitelji tvrde kako roditelji imaju nerealna očekivanja, da su često agresivni i da ulaze u sukobe s njima. Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić (2005) tvrde kako specifičnost ovog posla proizlazi iz suradnje s roditeljima s kojima su svakodnevno u neposrednom kontaktu prilikom dovođenja i odvođenja djeteta iz vrtića. U treći faktor koji je u najmanjoj korelaciji s općom procjenom stresnosti posla odgojitelja ubrajaju se problemi koji se odnose na neposredan rad s djecom. Teškoće koje se pojavljuju u okviru specifičnosti zahtjeva posla i otežanih radnih uvjeta procijenjene su kao najmanje izražen izvor stresa (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005).

Prema istraživanju (Hasanagić i Pehlić, 2012) koje je provedeno na 114 bosanskohercegovačkih odgojitelja na prvom mjestu kao izuzetno veliki stresori nalaze se nedostatak didaktičkog materijala, problemi s roditeljima, premala plaća, inkluzija bez stručne podrške i odgovornost odgojitelja za dijete.

Ennulat (2010; prema Hasanagić i Pehlić, 2012) govori o strahovima kod odgojitelja koje povezuje s izvorima stresa. Socijalni strahovi odnose se na osjećaj da ih kolegice ili djeca ne poštuju, strah od zahtjevnog djeteta ili strah od roditelja. Takvi strahovi stvaraju kod odgojiteljica osjećaj nelagode i brige pa se iz tog razloga mogu svrstati pod izvore stresa. Strah

od neuspjeha može pozitivno utjecati na odgojitelja na način da više poradi na svom profesionalnom razvoju. Sve češće se javlja strah od nadređenih ili strah od gubitka radnog mjesta jer recesija direktno ili indirektno pogađa odgojiteljsku struku. Nadalje, strah od nasilja koji je u današnje vrijeme sve prisutniji u društvu može se smatrati jednim od izvora stresa kod odgojitelja.

U istraživanju kojeg su proveli Kelly i Berthelsen (1995) utvrđeno je kako su izvori stresa kod odgojitelja u mnogim aspektima bili slični izvorima stresa kod učitelja osnovnih škola. Međutim, istaknuli su da odgojitelji u predškolskim ustanovama imaju dodatne uzročnike stresa poput roditelja koji zahtijevaju da odgojitelji obavljaju brojne nenastavničke zadatke poput brige o bolesnom djetetu ili pospremanje za njima. Nadalje, ističu kako bi se mogao razumjeti stres odgojitelja potrebno je utvrditi glavne izvore stresa. Kao glavne izvore stresa navode: ograničeno vrijeme, loši radni uvjeti, problemi s ponašanjem djeteta, odnosi s kolegama i nadređenima i nedostatak resursa.

Drugo istraživanje (Leupold, 1994; prema Pavlović i Sindik, 2016) pokazalo je kako se kvaliteta suradnje s roditeljima navodi kao najznačajniji izvor stresa kod odgojitelja. Stres odgojitelja povećava se zbog nezainteresiranih roditelja, roditelja koji imaju prevelika očekivanja i nedovoljnog uvažavanja njihovog rada od strane roditelja.

Istraživanje provedeno u Hong Kongu (Tsai, Fung i Chow, 2006) pokazalo je da su najistaknutiji stresori oni koji se odnose na rad i upravljanje vremenom što je u potpunoj suprotnosti s drugim istraživanjem (Pervez i Hanif, 2003; prema Tsai, Fung i Chow, 2006) u kojem se ti stresori procjenjuju kao najmanji izvori stresa. Stresori koji su povezani s radom uključuju osjećaj da je premalo vremena na raspolaganju, a previše posla, prevelik broj djece u grupi, previše administrativnog posla, dok stresori povezani s upravljanjem vremenom uključuju osjećaj da se istovremeno treba obaviti više stvari i nedovoljno vremena za dovršetak aktivnosti.

Al-Adwan i Al-Khayat (2017) u svom istraživanju pritisak na poslu podijelili su u tri grupe: mjesečni prihod, odnosi sa stručnom službom i odnosi s roditeljima. Mjesečni prihodi odnose se na nisku ekonomsku situaciju, financijsku nestabilnost dok se odnosi s roditeljima odnose na tešku komunikaciju i nepravednu evaluaciju. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da su razine sagorijevanja među ženskim odgojiteljicama visoke posebno kod depersonalizacije i percepciji osobnog postignuća.

Posao odgojitelja je izuzetno zahtjevan te svaki odgojitelj treba biti motiviran i imati volju za rad kako bi bio uspješan u poslu. Specifičnost odgojiteljskog posla nalazi se u svakodnevnoj interakciji i odnosima s roditeljima, kolegama i djecom koja se nalaze na različitoj razvojnoj razini. Odgojitelji moraju posjedovati određene kompetencije u ophođenju s ljudima kako bi znali upravljati vlastitim emocijama. Osim prepoznavanja i zadovoljavanja individualnih potreba djece, odgojitelji se moraju prilagođavati i različitim kurikularnim promjenama u svom radu (Tatalović Vorkapić i Lončarić, 2013) Doživljaj sagorijevanja u radu uvjetovan je karakteristikama posla odgojitelja predškolske djece, ali i njihovim karakteristikama ličnosti te stručnim i emocionalnim kompetencijama. Odgojitelji koji svoj posao doživljavaju izuzetno stresnim ili prenapornim, imaju više zdravstvenih problema, češće izostaju s posla, manje su posvećeni radu i manje su zadovoljni svojim poslom (Frančević i Sindik, 2014)

Dosadašnja istraživanja pokazuju da su sindromu sagorijevanja na poslu najviše izloženi oni profesionalci čiji posao uz svakodnevnu interpersonalnu interakciju uključuje i visoku razinu odgovornosti (Mazzi i Ferlin, 2004; prema Koludrović, Jukić i Reić Ercegovac, 2009).

Kako bi se lakše objasnio proces nastanka sagorijevanja na poslu (Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli, 2001) korišten je teorijski Model radnih zahtjeva i resursa (eng. Job Demands-Resources Model, Demerouti i sur., 2001). Prema tom modelu, svaki radni kontekst određen je zahtjevima posla i resursima. Poslovni zahtjevi odnose se na fizičke, psihološke, socijalne ili organizacijske aspekte posla koji zahtijevaju od pojedinca ulaganje truda kako bi ih riješio. Ukoliko poslovni zahtjevi prelaze kapacitete zaposlenika tada prelaze u stresore i mogu potaknuti sagorijevanje na poslu. Nadalje, poslovni resursi odnose se na fizičke, psihološke, socijalne ili organizacijske aspekte posla koji mogu umanjuju zahtjeve posla i s njima povezana psihološka i fiziološka opterećenja, te mogu stimulirati rast i razvoj pojedinca (Schaufeli i Bakker, 2004). Isto tako nedostatak poslovnih resursa može povećati mogućnost sagorijevanja na poslu. Resursi se mogu podijeliti na resurse posla i na osobne resurse.

Tatalović Vorkapić i Lončarić (2013) ističu da na profesionalno sagorijevanje utječu vanjski (radni uvjeti, visina primanja itd.) i unutarnji čimbenici (osobine ličnosti, strategije suočavanja i dr.). Cilj njihovog istraživanja bio je utvrditi posreduje li profesionalno sagorijevanje efekte osobina ličnosti na zadovoljstvo životom te imaju li osobine ličnosti izravne posljedice na zadovoljstvo životom, neovisne o stupnju sagorijevanja. Rezultati istraživanja upućuju na to da odgojitelji ne doživljavaju visoke razine profesionalnog sagorijevanja te da je ono u značajnoj manjoj mjeri zastupljeno u odgojiteljskoj profesiji. Također, rezultati su pokazali značajne efekte ekstraverzije i neuroticizma na zadovoljstvo životom odgojitelja. Osim izravnih efekta

ekstraverzija ima i posredan pozitivni efekt na zadovoljstvo životom posredovan smanjenjem emocionalne iscrpljenosti, dok neuroticizam ima posredan negativan efekt na zadovoljstvo životom kroz povećanje emocionalne iscrpljenosti i percepciju smanjenoga osobnog postignuća. Posredne pozitivne efekte na zadovoljstvo životom imaju otvorenost i savjesnost umanjujući osjećaj smanjenoga osobnog postignuća. Također, depersonalizacija nije pokazala značajan samostalan doprinos objašnjenju zadovoljstva životom.

Osim vanjskih i unutarnjih čimbenika koji utječu na profesionalno sagorijevanje, predmet istraživanja bio je i utjecaj značajki sredine u kojoj pojedinac radi na sagorijevanje na poslu. Rezultati istraživanja pokazuju kako učitelji koji rade u urbanim sredinama gdje je ritam života ubrzaniji, iskazuju veći stupanj sagorijevanja nego učitelji zaposleni u ruralnim područjima (Abel i Sewel, 1999).

1.3.1. Povezanost radnog staža i izvora stresa kod odgojitelja

Istraživači su željeli utvrditi postoji li povezanost duljine radnog staža s različitim izvorima stresa. U jednom takvom istraživanju (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005) ustanovilo se kako postoji povezanost duljine radnog staža s međuljudskim odnosima i radnim uvjetima, ali ne i s odnosima s roditeljima i problemima u neposrednom radu s djecom. Odgojiteljice koje imaju radni staž od 19 do 27 godina percipiraju međuljudske odnose stresnijima od kolegica koje imaju kraći radni staž. Isto tako, odgojiteljice s najviše staža percipiraju radne uvjete stresnijima od odgojiteljica s manje staža. Nadalje, kod procjene stresnosti posla nema razlike s obzirom na dob što znači da sve odgojiteljice neovisno o duljini radnog staža odgojiteljski posao smatraju iznimno stresnim dok je u drugom istraživanju (Hasanagić i Pehlić, 2012) utvrđeno da su najmlađi i najstariji odgojitelji manje izloženi stresu. Što se tiče povezanosti stresnog doživljaja i veličine grupe utvrđena je značajna korelacija između varijable veličine grupe i doživljaja stresa na subskalama upravljanja vremenom, stresori vezani za posao, te ograničenja vezana za posao. Odnosno, odgojitelji percipiraju veličinu grupe kao stresor, ali ne reagiraju svojim ponašanjem već se prilagode situaciji.

Istraživanjem se pokazalo da su najstarije odgojiteljice (više od 28 godina radnog staža) osjetljivije na specifičnosti zahtjeva posla, dok su mlađe odgojiteljice (do 18 godina radnog staža) tolerantnije na njih (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Odgojiteljice koje se nalaze u srednjoj dobnoj kategoriji osjetljivije su na međuljudske odnose od odgojiteljica s manjim brojem radnog staža što je u suprotnosti s drugim rezultatima istraživanja (Kyriacou, 2001; prema Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Nadalje, rezultati istraživanja (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005) pokazuju kako su odgojiteljice s većim stažem osjetljivije na

doživljaj stresa od odgojiteljica s manjim brojem staža. Ovaj podatak se opravdava činjenicom da su upravo odgojiteljice u srednjoj kategoriji staža izložene brojnim drugim izvorima stresa u osobnom životu kao što su: menopauza, vlastita djeca u adolescenciji, bolesni roditelji, narušeno osobno zdravlje i dr.

1.3.2. Razlika u izvorima stresa kod odgojitelja u državnim i privatnim vrtićima

Istraživajući, (Hasanagić i Pehlić, 2012) postoji li razlika u izvorima stresa kod odgojitelja u državnim i privatnim vrtićima ustanovilo se kako odgojitelji u privatnim vrtićima pokazuju višu razinu stresa kod: ne osjećam se ugodno kad gubim vrijeme, imam malo vremena da se opustim i uživam, nemam dovoljno vremena da završim poslove itd. Odgojitelji u državnim vrtićima navode kako imaju više problema s disciplinom i motivacijom u svojoj grupi. Autori ovaj izvor stresa objašnjavaju kako u državnim vrtićima ima više djece nižeg socio-ekonomskog statusa te da samim tim djeca sa sobom donose problematična ponašanja. Umor se javlja češće kod odgojitelja zaposlenih u državnim vrtićima.

Do sličnih rezultata došlo se u istraživanju (Al-Adwan i Al-Khayat, 2017) koje pokazuje kako postoji statistička razlika u razinama sagorijevanja ovisno da li odgojiteljice rade u privatnim ili gradskim vrtićima. Odgojitelji u privatnom sektoru su pod većim pritiskom od odgojitelja u javnom sektoru te se zbog toga povećava vjerojatnost da će odgojitelji u privatnom sektoru prije postići sagorijevanje. Kao razlog tome, istraživači navode da Ministarstvo obrazovanja loše provjerava privatni sektor te da vlasnici privatnih vrtića previše dominiraju nad odgojiteljima. Još jedan razlog koji dovodi do sagorijevanja je financijsko stanje, odnosno većina odgojiteljica se slaže kako su mjesečni prihodi premali. Preveliki pritisak uprave nad odgojiteljicama, prekovremeni rad te prevelik broj djece u skupini utječu na njihovu kvalitetu rada. Istraživači preporučuju kako bi trebalo povećati prihode odgojiteljima, povećati broj odgojitelja u privatnim vrtićima, te kako bi stručni suradnici trebali pružiti potporu u rješavanju problema odgojitelja

Također, istraživanjem je utvrđeno da bračni status utječe na sagorijevanje, pa tako odgojiteljice koje su u braku češće doživljavaju sindrom sagorijevanja od odgojiteljica koje nisu u braku. Ovu tvrdnju istraživači objašnjavaju na način da odgojiteljice koje su u braku imaju više obaveza kod kuće i manje vremena.

1.4. Zadovoljstvo poslom

Protuteža stresu i sagorijevanju je zadovoljstvo poslom koje se može definirati kao afektivni odnos radnika prema poslu i radnoj situaciji u kojoj se nalaze (Šverko, 1990; prema Fiala i

Sindik, 2012). Također, zadovoljstvo poslom može se definirati i kao ugodno ili pozitivno emocionalno stanje koje rezultira iz procijene nečijeg posla ili radnog iskustva (Locke, 1976; prema Diedericks i Rothmann, 2013). Teško je mjeriti objektivnost zadovoljstva poslom jer neki zaposlenici će biti zadovoljni s određenim aspektima posla, dok će drugi biti nezadovoljni s istim aspektima posla.

Rad je oduvijek zauzimao središnju ulogu u životu ljudi. Osim što zauzima mnogo vremena pruža i financijsku sigurnost. Vjeruje se da zadovoljstvo poslom može utjecati na različite aspekte posla kao što su: produktivnost, učinkovitost, izostanak s posla, dobrobit zaposlenika i dr. (Tsigilis, Zachopoulou i Grammatikopoulos, 2006).

Na zadovoljstvo poslom utječe veći broj čimbenika, no Fiala i Sindik (2012) naglašavaju dva temeljna pristupa mjerenju tog konstrukta: globalni i facetni pristup. Globalni pristup promatra se kao opći stav prema poslu i teži da se radnike pita za njihovo općenito zadovoljstvo poslom. Nadalje, globalni pristup temelji se na pretpostavci da se nezadovoljstvo pojedinim segmentom posla ne mora nužno značiti da je osoba nezadovoljna poslom u cijelosti. Facetni pristup podrazumijeva da je zadovoljstvo poslom određeno različitim stavom koje radnici imaju prema različitim segmentima posla, koji mogu biti: plaća, radni uvjeti, međuljudski odnosi u organizaciji i dr. Globalni pristup je bolje primjenjivati kada se uspoređuju rezultati radnika iz različitih područja rada, dok je facetni pristup najbolje primjenjivati kod usporedbe radnika iz istog područja jer se tako dobi detaljniji uvid u pojedine aspekte zadovoljstva poslom na osnovu kojih se onda radi usporedba među radnicima (Lastrić, 2002; prema Fiala i Sindik, 2012).

Čimbenici koji utječu na zadovoljstvo poslom su: posao sam po sebi, plaća/povlastice, napredovanje, nadzor/nadređeni, radni uvjeti, interakcija s kolegama, organizacija kao cjelina, razina osobnog/profesionalnog izazova, razina profesionalne autonomije/ovlasti u odlučivanju, sigurnost posla, radno vrijeme i drugo (Šimić-Šašić, Klarin i Lapić, 2011). Vjeruje se da zadovoljstvo poslom može utjecati na različite aspekte posla kao što su: učinkovitost, produktivnost, napuštanje posla, apsentizam i na dobrobit zaposlenika.

Sager, Rafat i Agarwal (2012) tvrde kako zadovoljstvo poslom ovisi o organizacijskim i osobnim čimbenicima. Budući da zaposlenici većinu svog vremena provode u organizaciji, organizacijski čimbenici uvelike utječu na zadovoljstvo poslom. U organizacijske čimbenike ubrajaju se: razvoj organizacije, politika naknada i beneficija, unaprjeđenje i razvoj karijere, sigurnost posla, radni uvjeti, odnos s nadređenim, radna grupa, stilovi vodstava i drugi faktori.

U osobne čimbenike uvrštavaju se: osobnost, očekivanja, dob, obrazovanje, spol. Osobni čimbenici pomažu zaposlenicima da održe motivaciju i rade na efikasan i učinkovit način.

Rezultati istraživanja (Perie i sur., 1997; prema Šimić-Šašić, Klarin i Lapić, 2011) pokazuju povezanost obilježja posla i radnog okruženja s osjećajima i stavovima prema poslu. Nadalje, uočena je visoka povezanost radnih uvjeta (podrška od uprave, pozitivna atmosfera, politika koja dopušta sudjelovanje u donošenju odluka) sa zadovoljstvom poslom, dok je vrlo slaba povezanost uočena između individualnih karakteristika kao što su: dob i spol sa zadovoljstvom poslom.

Robbins (1993; prema Lumley i sur., 2011) tvrdi kako se zadovoljstvo poslom povećava ukoliko nadređeni sluša svoje zaposlenike, kada je prijateljski raspoložen, daje pohvale za dobar rad, sluša i pokazuje interes za svoje zaposlenike. Motivirani zaposlenici ključni su za uspjeh organizacije, stoga je važno da nadređeni pruži podršku i razumijevanje zaposlenicima. Također, zaposlenici su zadovoljniji poslom koji je zahtjevniji jer im daje mogućnost korištenje vlastitih znanja i vještina te im nudi slobodu i razne zadatke.

Zanimljivo je kako neki autori (Fiala i Sindik, 2012) tvrde da niska plaća nije jedini i glavni razlog za napuštanje profesije, dok Kim i Loadman (1994; prema Šimić-Šašić, Klarin i Lapić, 2011) tvrde kako niska plaća može biti primaran razlog zašto nastavnici napuštaju nastavničko zanimanje.

Istraživanje koje je provedeno u Hrvatskoj na učiteljima pokazuje kako bi trećina učitelja željela napustiti svoju profesiju, pri čemu je ta želja povezana s lošim radnim uvjetima, te lošim statusom profesije u društvu (Radeka i Sorić, 2006). Kao glavni izvori nezadovoljstva poslom kod učitelja spominju se: materijalno stanje u školama, administrativni zahtjevi, te položaj učitelja u društvu (Pavin i sur., 2005; prema Slišković, Burić i Knežević, 2016).

Pavin, Rijavec i Miljević-Riđički (2005; prema Vidić, 2009) istražile su koji su to čimbenici koji doprinose zadovoljstvu i nezadovoljstvu poslom kod učiteljica. Kao glavne izvore zadovoljstva učitelji navode: uspjeh i napredak učenika, komunikaciju i rad s učenicima, motiviranost učenika i njihovo aktivno i kreativno sudjelovanje, mogućnost prenošenja znanja, dok su glavni izvori nezadovoljstva kod učitelja: materijalno stanje škole, premale plaće, percepcija društva o nastavničkoj profesiji, premala sloboda, prevelik broj učenika u razredu i dr. Budući da je istraživanje provedeno u Hrvatskoj, vjerojatno bi se isto moglo pretpostaviti i za odgojitelje.

1.4.1. Zadovoljstvo poslom kod odgojitelja

Zadovoljstvo odgojitelja sastavni je dio kvalitete rada jer od njihovih stavova i odnosa prema radu ovisi kvaliteta obavljenog posla. Iako ne postoji puno istraživanja koja su se bavila zadovoljstvom poslom odgojitelja, dosadašnja istraživanja pokazala kako zadovoljni odgojitelji svoj posao obavljaju predano i uspješno.

Fiala i Sindik (2012) u svom istraživanju željeli su utvrditi postoji li razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na duljinu radnog staža i stručnu spremu odgojitelja te utvrditi postoji li mogućnost prognoze posla sa zaokupljenošću poslom i socijalnom podrškom u radu kod odgojiteljica triju vrtića u Gradu Zagrebu. Istraživanjem je pokazano kako duljina radnog staža nema utjecaj na zadovoljstvo poslom. Ovaj rezultat je u suprotnosti s očekivanjima autora koji su pretpostavili da bi sama duljina radnog staža mogla negativno utjecati na zadovoljstvo poslom. Također, autori su smatrali kako se možda starije odgojiteljice ne mogu više nositi sa stresom kao što se mogu mlađe odgojiteljice, te da će zbog toga izražavati nezadovoljstvo. Time zaključuju kako su uvjeti rada u vrtiću jednaki za sve neovisno o starosti, te kako nema podjele rada na mlađe i starije odgojiteljice. Nadalje, ni obrazovanje nije pokazalo značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom iako su autori očekivali da hoće. Postoji statistički značajna povezanost između socijalne podrške u radu, zaokupljenosti poslom sa zadovoljstvom poslom kod odgojiteljica. Odnosno, zadovoljstvo poslom će biti veće što su zaokupljenost poslom i socijalna podrška u radu veći. Autori zaključuju kako je odgojiteljicama potrebna velika socijalna podrška kolegica i kolega, kao i podrška od stručnog tima i ravnatelja. Budući da odgojiteljice smatraju svoj posao izuzetno odgovornim i važnim, ne samo za njih već i za roditelje i djecu, iz tog razloga posvećuju mu puno pažnje što će dovesti do većeg zadovoljstva poslom.

Postoje i rezultati istraživanja koji zaključuju kako su radnici s više radnog staža manje zadovoljni poslom (Šarić, 1982), odnosno kako je duljina radnog staža negativno povezana sa zadovoljstvom poslom, pri čemu stariji radnici, odnosno oni s duljim radnim stažom iskazuju manje zadovoljstvo poslom od mlađih (Krogstad, Veenstra, Hjortdahl, 2006).

U drugom istraživanju koje je provedeno u Hrvatskoj (Šimić-Šašić, Klarin i Lapić, 2011) odgojiteljice su procjenjivale odgovornost svog posla, društveni status te da li bi ponovno odabrale odgojiteljski posao ili bi se opredijelile za neko drugo zanimanje. Rezultati istraživanja pokazuju kako čak 93,48% odgojiteljica procjenjuje svoj posao odgovornim ili iznimno odgovornim. Također, veliki broj odgojiteljica smatra kako je društveni ugled odgojiteljske profesije izuzetno nizak. Zanimljivo je kako baš ni jedna odgojiteljica ne procjenjuje ugled

svoje profesije izuzetno visokim ili visokim. Slični su rezultati u istraživanjima kod nastavnika (Jukić i Reić-Ercegovac, 2008; Lučić, 2007; Radeka i Sorić, 2006; prema Šimić-Šašić, Klarin i Lapić, 2011) koji tvrde da je društveni status nastavničke profesije loš. Nadalje, rezultati pokazuju kako bi čak 86,81% odgojiteljica ponovno izabrale svoj posao kao i da ne bi izabrale neki drugi posao (79,78%).

Pomoću skale zadovoljstva poslom, istraživanjem (Šimić-Šašić, Klarin i Lapić, 2011) su se dobili odgovori na pitanje koliko su i čime odgojiteljice zadovoljne. Na samom vrhu skale zadovoljstva nalazi se radno vrijeme, točnije 70,65% odgojiteljica je zadovoljno radnim vremenom. Fleksibilnim rasporedom zadovoljno je 54,85% odgojiteljica, dok 56,52% odgojiteljica osjeća sigurnost da neće izgubiti posao. Također, veliki broj odgojiteljica zadovoljno je razinom odgovornosti i stupnjem samostalnosti. Odgojiteljice vjeruju da imaju dobro razvijene sposobnosti i vještine za obavljanje posla te da ih mogu koristiti u svom radu. Manji broj odgojiteljica je zadovoljno osposobljenošću za obavljanje posla nakon završetka studija. Nadalje, odgojiteljice procjenjuju da imaju dobre mogućnosti za usavršavanje, ali kao nedostatak navode podršku za rad na sebi u profesionalnom smislu. Samo trećina odgojiteljica smatra da ima mogućnost napredovanja u svom poslu. Veliki je postotak zadovoljnih i iznimno zadovoljnih odgojiteljica radom s djecom i kvalitetom interakcijom s djecom. Osjećaj zadovoljstva odgojiteljice su iskazale kod odnosa s nadređenima, drugim odgojiteljicama, stručnom službom i suradnjom s roditeljima. Odgojiteljice su nešto manje zadovoljne s opsegom posla, didaktičkom i materijalnom opremljenosti. Zadnja tri mjesta na tablici zadovoljstva poslom nalaze se: zadovoljstvo društvenim ugledom profesije, broj djece u skupini i plaća. Prema rezultatima može se zaključiti da su odgojiteljice intrinzično motivirane za svoj posao te da je potrebno poraditi na pojedinim aspektima posla kako bi se smanjilo nezadovoljstvo, a povećala produktivnost i motiviranost zaposlenika.

Prema istraživanju koje je provedeno u Grčkoj, (Tsigilis, Zachopoulou i Grammatikopoulos, 2006) odgojiteljice su također nezadovoljne visinom plaće, posebno u privatnom sektoru. Uspoređujući mišljenja odgojiteljica iz privatnih i gradskih vrtića istraživači su došli do zaključka kako su povećana očekivanja od odgojiteljica u privatnim vrtićima.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

2.1. Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja. U ovom radu korišten je Model zahtjeva i resursa (Demetrouti i sur., 2001). Prema tom modelu očekuje se da će nedostatak poslovnih resursa povećati razinu sagorijevanja kod odgojitelja.

2.2. Problem istraživanja

Problem 1: Ispitati povezanost uvjeta na poslu sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem na poslu.

Hipoteza 1a: Više izvora stresa na poslu biti će negativno povezano sa višim zadovoljstvom poslom.

Hipoteza 1b: Više izvora stresa na poslu biti će pozitivno povezani s većim sagorijevanjem na poslu.

Problem 2: Ispitati povezanost staža sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem na poslu.

Hipoteza 2a: Radni staž odgojitelja biti će negativno povezan sa zadovoljstvom poslom.

Hipoteza 2b: Radni staž odgojitelja biti će pozitivno povezan sa sagorijevanjem kod odgojitelja.

Problem 3: Ispitati povezanost veličine mjesta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem na poslu.

Hipoteza 3a: Pretpostavlja se da je veličina mjesta pozitivno povezana sa sagorijevanjem na poslu.

Hipoteza 3b: Pretpostavlja se da je veličina mjesta negativno povezana sa zadovoljstvom poslom.

Problem 4: Ispitati razlike u zadovoljstvu poslom i sagorijevanju prema vrsti objekta.

Hipoteza 4a: Pretpostavlja se da ne postoji povezanost između zadovoljstva poslom i sagorijevanja u centralnom objektu.

Hipoteza 4b: Pretpostavlja se da ne postoji povezanost između zadovoljstva poslom i sagorijevanja u područnom objektu.

2.3. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 207 odgojiteljica iz područja cijele Hrvatske, točnije iz 20 županija. Prosječna dob odgojiteljica je 37,8 (u rasponu od 22 do 62 godine). S obzirom na radni staž obuhvaćene su odgojiteljice koje rade u vrtiću od 3 mjeseca do 41 godine. Uzorak je činilo 119 odgojiteljica (57,5%) iz centralnog objekta i 88 odgojiteljica (42,5%) iz područnog objekta.

2.4. Postupak

Istraživanje je provedeno tijekom ožujka i travnja 2020. godine putem interneta na Google forms platformi zbog Covid-19 pandemije. Na samom početku upitnika napisana je svrha i cilj istraživanja te detaljne upute za njegovo rješavanje. Ispitanici su istraživanju pristupili anonimno i dobrovoljno. Za ispunjavanje upitnika bilo je potrebno 7 minuta.

2.5. Mjerni instrumenti

U uvodnom dijelu ispitivanja prikupljeni su sociodemografski podaci o ispitanicima: spol, dob, godine staža u struci, županija, broj stanovnika u mjestu kojem rade, te radno mjesto ispitanika (centralni ili područni objekt).

Za mjerenje zadovoljstva odgojitelja poslom korištena je *Skala učiteljskog zadovoljstva* (TSS; engl. *Teaching Satisfaction Scale*, Ho i Au, 2006). Skala se temelji na Dienerovoj skali zadovoljstva životom (Diener, Emmons, Larsen i Griffin, 1985) i odražava odgojiteljsku procjenu stupnja u kojem su zadovoljni poslom odnosno stupnja u kojem posao zadovoljava njihove potrebe (Ho i Au, 2006). *Skala učiteljskog zadovoljstva* uključivala je 5 čestica koje se odnose na odgojiteljske emocije vezane uz zadovoljstvo svojom profesijom, a primjer tvrdnje je „Biti odgajatelj/ica je u puno stvari vrlo blizu onome što smatram idealnim“. Pomoću skale od 5 stupnjeva, gdje je 1 značilo uopće se ne odnosi na mene, a 5 u potpunosti se odnosi na mene, odgojitelji su procjenjivali koliko su zadovoljni različitim aspektima svog posla. Također, ispitanici su procijenili opće zadovoljstvo odgojiteljskim poslom („Zadovoljan/na sam što sam odgajatelj/ica.“).

Primijenjena je *Skala izvora stresa na poslu odgojitelja* koja je preuzeta i prilagođena (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Izdvojeno je 17 tvrdnji koje su odgojitelji procjenjivali koliko često se susreću s njima na Likertovoj skali od 5 stupnjeva (1= uopće se ne odnosi na mene; 2= uglavnom se ne odnosi na mene; 3= ne mogu se odlučiti, 4= uglavnom se

odnosi na mene; 5= u potpunosti se odnosi na mene). Skala se sastoji od 4 subskale, odnosno od 4 dimenzije izvora stresa. Subskala „međuljudski odnosi“ opisuje suradnju i komunikaciju s nadređenima, stručnim suradnicima i kolegama, a primjer tvrdnje je: „Nerazumijevanje stručne službe za potrebe odgojitelja.“ Subskala „odnosi s roditeljima“ odnosi se na brigu roditelja, odnos roditelja i odgojitelja te na konflikte s roditeljima, a primjer tvrdnje je: „Nerealna očekivanja roditelja.“ Subskala „ponašanja djece“ obuhvaća ponašanje djece u skupini, međusobne sukobe i dr. Primjer tvrdnje je: „Agresivnost djece“. Subskala „radni uvjeti“ obuhvaća opremljenost vrtića, broj djece u skupini te veličinu prostora u kojoj djeca borave, a primjer tvrdnje je: „Slaba didaktička i materijalna opremljenost vrtića.“ Odgojitelji su na kraju dali i opću procjenu stresnosti svojeg posla na jednoj tvrdnji („Procijenite u kojoj mjeri je za vas posao odgojitelja općenito stresan“).

Oldenburški upitnik sagorijevanja (eng. The Oldenburg Burnout Inventory) ispituje sagorijevanje na poslu te se sastoji od 12 tvrdnji razvrstanih u dvije subskale: iscrpljenost (npr. „Nakon posla, obično se osjećam istrošeno i umorno“) i neangažiranost (npr. „Sve češće mi se događa da govorim o svom poslu na negativan način“). Originalna skala se sastoji od 16 tvrdnji, ali je Olčar (2015) pri prijevodu na hrvatski i validaciji izbacila 4 tvrdnje koje su narušavale psihometrijske karakteristike. Sudionici su na skali od 4 stupnjeva izrazili svoje slaganje sa svakom tvrdnjom, pri čemu 1 znači „u potpunosti se ne slažem“, a 4 „u potpunosti se slažem“. Veći rezultat na svakoj subskali označava izraženiju specifičnu dimenziju profesionalnog sagorijevanja, tj. izraženiju iscrpljenost, odnosno neangažiranost.

3. REZULTATI

Tablica 1.

Prikaz deskriptivnih statističkih vrijednosti varijabli korištenih u istraživanju (N= 207)

| Faktori | <i>Min.</i> | <i>Maks.</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Crombach alpha</i> |
|---|-------------|--------------|----------|-----------|-----------------------|
| Međuljudski odnosi | 1.00 | 5.00 | 3.06 | 0.92 | 0.82 |
| Izvori stresa Odnosi s roditeljima | 1.00 | 5.00 | 2.87 | 1.07 | 0.86 |
| Ponašanja djece | 1.00 | 5.00 | 2.91 | 0.99 | 0.86 |
| Radni uvjeti | 1.00 | 5.00 | 3.64 | 1.11 | 0.75 |
| Sindrom sagorijevanja | 1.25 | 3.42 | 2.34 | 0.44 | 0.75 |
| Zadovoljstvom poslom | 1.00 | 5.00 | 3.50 | 0.87 | 0.80 |
| Radni staž | .00 | 41.00 | 13.41 | 10.02 | - |

N- broj ispitanika; *Min.*- minimalni rezultat; *Maks.*- maksimalni rezultat; *M*- aritmetička sredina; *SD*- standardna devijacija

Najprije su izračunate deskriptivne statističke vrijednosti koje su korištene u istraživanju, a rezultati su prikazani u tablici 1.

Iz tablice 1 vidljivo je da odgojitelji u najvećoj mjeri procjenjuju radne uvjete ($M = 3.6$; $SD = 1.11$) kao najveći izvor stresa, slijede međuljudski odnosi ($M = 3.06$; $SD = 0,92$), ponašanja djece ($M = 2.91$; $SD = 0,99$) i odnosi s roditeljima ($M = 2.87$; $SD = 1.07$). Na Likertovoj skali od 1 do 5 zadovoljstvo poslom iznosi $M = 3.50$ ($SD = 0.87$) što nije dosta visoko, dok sagorijevanje na skali od 1 do 4 iznosi $M = 2.34$ ($SD = 0.44$) što je nešto više od prosjeka.

Tablica 2.

Međusobne korelacije subskala

| | | Sindrom sagorijevanja | Međuljudski odnosi | Odnosi s roditeljima | Ponašanja djece | Radni uvjeti | Zadovoljstvo poslom | Veličina mjesta | Radni staž |
|----------------------------------|----------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------|--------------|------------------------|--------------------|------------|
| Sindrom sagorijevanja | <i>r</i> | - | .36 | .29 | .29 | .27 | -.54 | .16 | -0,09 |
| | <i>p</i> | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,02 | 0,21 |
| Međuljudski odnosi | <i>r</i> | | - | .44 | .38 | .49 | -.27 | 0,12 | -.22 |
| | <i>p</i> | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,09 | 0,00 |
| Odnosi s roditeljima | <i>r</i> | | | - | .54 | .42 | -0,12 | 0,01 | -.17 |
| | <i>p</i> | | | | 0,00 | 0,00 | 0,08 | 0,92 | 0,02 |
| Ponašanja djece | <i>r</i> | | | | - | .38 | -.18 | -0,03 | -.16 |
| | <i>p</i> | | | | | 0,00 | 0,01 | 0,68 | 0,02 |
| Radni uvjeti | <i>r</i> | | | | | - | -.24 | .17 | -.16 |
| | <i>p</i> | | | | | | 0,00 | 0,02 | 0,02 |
| Zadovoljstvo poslom | <i>r</i> | | | | | | - | -0,05 | .24 |
| | <i>p</i> | | | | | | | 0,51 | 0,00 |
| Veličina mjesta | <i>r</i> | | | | | | | - | 0,14 |
| | <i>p</i> | | | | | | | | 0,05 |

Napomena. *r* - Pearsonov koeficijent korelacije; *p* - značajnost

Nadalje, ispitivane su korelacije među mjerenim varijablama te su izračunati Pearsonovi koeficijenti korelacije, a rezultati su prikazani u tablici 2. Iz rezultata je vidljivo kako je većina subskala izvora stresa značajno negativno povezana sa zadovoljstvom poslom. Odnosi s roditeljima jedina je subskala koja nije povezana sa zadovoljstvom poslom ($r = -.12, p = 0,08$). Najniža korelacija nalazi se između međuljudskih odnosa i zadovoljstva poslom koja iznosi $r = -.27, p = 0,00$, dok se najviša korelacija nalazi između ponašanja djece i zadovoljstva poslom, te iznosi $r = -.18, p = 0,01$.

Također, iz rezultata je vidljivo kako je sindrom sagorijevanja značajno pozitivno povezan sa svim subskalama izvora stresa. Najniža korelacija pokazala se između sagorijevanja i radnih uvjeta te ona iznosi $r = .27, p = 0,00$, dok se najviša korelacija pokazala između sagorijevanja i međuljudskih odnosa, a njezin iznos je $r = .36, p = 0,00$.

Kada se provjeravala povezanost radnog staža sa zadovoljstvom poslom, pokazalo se da je radni staž značajno povezan sa zadovoljstvom poslom ($r = .24; p = 0,00$), dok se kod

ispitivanja radnog staža i sagorijevanja pokazalo da sagorijevanje nije povezano s godinama radnog staža ($r = -0,09$; $p = 0,21$).

Nadalje, pokazala se statistička povezanost između veličine mjesta i sagorijevanja ($r = .16$; $p = 0,02$). S druge strane, statistički značajna povezanost nije pronađena između veličine mjesta i zadovoljstva poslom ($r = -0,05$, $p = 0,51$).

Tablica 3.

Razlike između centralnog i područnog objekta

| | Vrsta objekta | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>t-test</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------------|-----------------|
| Sindrom sagorijevanja | Centralni objekt | 119 | 2.34 | 4.37 | ,04 | .97 |
| | Područni objekt | 88 | 2.34 | 4.42 | | |
| Zadovoljstvo poslom | Centralni objekt | 119 | 3.51 | 9.02 | ,07 | .95 |
| | Područni objekt | 88 | 3.50 | 8.38 | | |

Razlike u sagorijevanju i zadovoljstvu poslom između centralnog i područnog objekta testirane su t-testom. Rezultati su prikazani u tablici 3. Vidljivo je da ne postoji statistički značajna razlika između centralnog i područnog objekta kada je u pitanju sagorijevanje ($t = ,04$; $p = .97$) i zadovoljstvo poslom ($t = ,07$; $p = .95$).

4. RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati postoji li povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja.

Prvi problem ovog rada bio je ispitati povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja. Pretpostavilo se kako će više izvora stresa na poslu biti negativno povezani sa višim zadovoljstvom na poslu, odnosno kako će više izvora stresa dovesti do nižeg zadovoljstva poslom, te je ta hipoteza potvrđena. Jedini izvor stresa koji nije povezan sa zadovoljstvom poslom su odnosi s roditeljima, moguće da odgojitelji ne provode previše vremena s roditeljima već su više usmjereni na djecu pa iz tog razloga odnosi s roditeljima ne utječu na njihovo zadovoljstvo poslom. Takvi rezultati u skladu su s ranijim istraživanjem koje se bavilo utvrđivanjem prediktora zadovoljstva poslom kod učitelja te koje je utvrdilo da nižem zadovoljstvu poslom doprinose različiti stresori kao što su: visoka razina stresa, visoka razina konflikta te nedovoljna podrška od strane vodstva (Billingsley i Cross, 1992).

U sklopu prvog problema postavljena je druga hipoteza kojom se očekivalo kako će više izvora stresa biti pozitivno povezani s većim sagorijevanjem na poslu. Iz ranije opisanoga modela radnih zahtjeva i resursa (Demerouti i sur., 2001) vidi se da izostanak dobrih međuljudskih odnosa, dobrih radnih uvjeta i dobrog ponašanja djece i dobrih odnosa s roditeljima pridonosi većem sagorijevanju. Istraživanjem se pokazalo kako je hipoteza potvrđena, odnosno kako više izvora stresa na poslu pridonosi većem sagorijevanju kod odgojitelja. Ranije provedena istraživanja su pokazala kako je visok stupanj sagorijevanja povezan s različitim lošim radnim uvjetima na poslu (Martinko, 2010), te kako na profesionalno sagorijevanja utječu vanjski čimbenici kao što su radni uvjeti ili visina plaće (Tatalović Vorkapić i Lončarić, 2013). Također, jednim istraživanjem je utvrđeno (Dorman, 2003) da veliku ulogu u pojavnosti sagorijevanja imaju organizacijski čimbenici kao što su preopterećenost poslom, veći broj učenika u razredu, nedostatak komunikacije i dr.

Drugi problem ovog rada bio je ispitati povezanost radnog staža sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja. Očekivalo se kako će radni staž odgojitelja biti negativno povezan sa zadovoljstvom poslom kod odgojitelja. Iako su dosadašnja istraživanja pokazala kako duljina radnog staža negativno utječe na zadovoljstvo poslom, odnosno kako su radnici s više radnog staža manje zadovoljni poslom (Krogstad, Veenstra, Hjortdahl, 2006; Šarić, 1982) u ovom istraživanju rezultati su suprotni očekivanjima, odnosno pokazalo se da su

odgojiteljice s više staža zadovoljnije poslom. Mogući razlozi ovakvog rezultata mogu biti da su odgojiteljice tijekom svog radnog staža stekle više samopouzdanja, imaju veću mogućnost napredovanja i iskustva što dovodi do većeg zadovoljstva poslom.

Nadalje ovim problemom željela se ispitati i povezanost radnog staža sa sagorijevanjem kod odgojitelja. Također, pretpostavilo se kako je radni staž pozitivno povezan sa sagorijevanjem na poslu kod odgojitelja; te ta hipoteza nije potvrđena. Rezultat ove hipoteze suprotan je istraživanjima koja pokazuju kako je radni staž značajni prediktor sagorijevanja na poslu, pri čemu pojedinci s više godina staža doživljavaju više razine iscrpljenosti i otuđenosti (Kokkinos, 2007; Zhongying, 2008). Moguće objašnjenje ovakvog rezultata može biti da odgojiteljice neovisno o duljini radnog staža podjednako reagiraju na različite izvore stresa te da nema podjele na mlađe i starije.

Idući problem je bio ispitati povezanost veličine mjesta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja. Očekivalo se kako je veličina mjesta pozitivno povezana sa sagorijevanjem na poslu. Istraživanjem se pokazalo kako je hipoteza potvrđena te je u skladu s dosadašnjim istraživanjima čiji su rezultati pokazali da učitelji koji rade u urbanim sredinama odnosno većim gradovima gdje je način života stresniji, iskazuju veći stupanj sagorijevanja nego učitelji zaposleni u ruralnim područjima (Abel i Sewel, 1999).

Nadalje, ispitivali smo povezanost veličine mjesta sa zadovoljstvom poslom. Očekivalo se kako će veličina mjesta biti negativno povezana sa zadovoljstvom poslom. Analizom je utvrđeno kako ne postoji povezanost između ovih varijabli. Iako ne postoje istraživanja koja su proučavala veličinu mjesta i zadovoljstvo poslom kod odgojitelja, pretpostavilo se kako će odgojitelji u većim gradovima biti manje zadovoljni poslom zbog mogućih lošijih radnih uvjeta, velikog broja djece u skupini, nedostatka didaktičkog materijala, malih prostorija u kojima djeca borave itd., što nije potvrđeno.

Četvrti problem bio je ispitati razlike u zadovoljstvu poslom i sagorijevanju prema vrsti objekta. Prva pretpostavka bila je da ne postoji povezanost između zadovoljstva poslom i sagorijevanja kod odgojitelja u centralnom objektu. Prema rezultatima ne postoji statistička značajna povezanost. Iako ne postoje istraživanja koja su se bavila ovom temom, pretpostavilo se kako vrsta objekta neće biti povezana sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem.

Druga pretpostavka je da ne postoji povezanost između zadovoljstva poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja u područnom objektu. Također, rezultati pokazuju kako ne postoji statistička značajna povezanost.

5. ZAKLJUČAK

Nakon provedenog istraživanja i obrade podataka dolazimo do zaključka kako je više izvora stresa negativno povezano sa višim zadovoljstvom na poslu, te s većim sagorijevanjem kod odgojitelja. Jedini izvor stresa koji nije povezan sa zadovoljstvom poslom su odnosi s roditeljima, dok su međuljudski odnosi, problematična ponašanja djece i radni uvjeti povezani sa zadovoljstvom poslom. Nadalje, dobiveni rezultati pokazuju kako odgojitelji koji su izloženi većem broju stresora imaju veću mogućnost sagorijevanja na poslu. Sve kategorije izvora stresa su značajno povezane sa sagorijevanjem.

Što se tiče radnog staža i zadovoljstva poslom te sagorijevanja kod odgojitelja može se zaključiti kako postoji pozitivna povezanost između radnog staža i zadovoljstva poslom, dok se u istraživanju utvrdilo kako ne postoji povezanost između radnog staža i sagorijevanja.

Nadalje, rezultati su pokazali kako je veličina mjesta pozitivno povezana sa sagorijevanjem na poslu, dok između veličine mjesta i zadovoljstva poslom ne postoji povezanost.

Analizirajući razlike u zadovoljstvu poslom i sagorijevanju kod odgojitelja prema vrsti objekta uspostavilo se kako ne postoji statistički značajna razlika između centralnog i područnog objekta.

LITERATURA

1. Abel, M. H. i Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *Journal of Educational Research*, 92, 287-293.
2. Ajduković, M. (1996). Sindrom sagorijevanja na poslu. U D. Ajduković i M. Ajduković (Ur.), *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača* (str. 21-29). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
3. Al-Adwan, F.E. i Al-Khayat, M.M. (2017). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179-189.
4. Billingsley, B.S. i Cross, L.H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching, A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education*, 25(4),453-471.
5. Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. U. J. Halbesleben (Ur.), *Stress and burnout in health care* (str. 65-78). New York: NovaSciences, Hauppauge.
6. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
7. Demerouti, E. i Bakker, A. B., Vardakou, I. i Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23.
8. Diedericks, E. i Rothmann, S. (2013). Flourishing of Information Technology Professionals: The Role of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 225-234.
9. Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
10. Fiala, B. i Sindik J. (2012). Čimbenici zadovoljstva životom kod odgojiteljica predškolske djece. *Acta Iadertina* 9(1), 1-14.
11. Frančešević, D. i Sindik, J. (2014). Odnos doživljaja sagorijevanja u radu, emocionalne kompetencije i obilježja posla odgajateljica predškolske djece. *Acta Iadertina*, 11 (1), 10-17.

12. Hasanagić, A. i Pehlić, I. (2012). Izvori stresa kod predškolskih odgajatelja. U Hasanagić, A., Pehlić, I. i Vejo, E (Ur.), *Suvremeni tokovi u ranom odgoju* (str. 405-421). Zenica: Islamski pedagoški fakultet Univerziteta u Zenici.
13. Havelka M. (1998). *Zdravstvena psihologija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
14. Ho, C. L. i Au, W. T. (2006.). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 172-185.
15. Kardum, I., Hudek-Knežević, J. i Krapić, N. (2016). Efekti i mehanizmi djelovanja čvrstoće ličnosti na zdravlje. *Psihologijske teme*, 25(3), 499-517.
16. Kelly, A. i Berthelsen, D. (1995). Preschool teacher's experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 11(4), 345-357.
17. Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243
18. Koludrović, M., Jukić, T. i Reić Ercegovac, I. (2009). Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika. *Život i škola*, 22(2), 235-249.
19. Krogstad, U., Hofoss, D., Veenstra, M. i Hjortdahl, P. (2006). Predictors Of Job Satisfaction Among Doctors, Nurses And Auxiliaries In Norwegian Hospitals: Relevance For Micro Unit Culture. *Human Resources For Health*, 4(3), 18-27.
20. Lacković-Grgin, K. (2004). *Stres u djece i adolescenata*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
21. Lazarus, S. i R., Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
22. Lee, R.T. i Ashforth, B.E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-33.
23. Lumley, E., Coetzee M., Tladinyane R. i Ferreira N. (2011) Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.
24. Martinko, J. (2010). Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih. *Andragoški glasnik : Glasilo Hrvatskog andragoškog društva*, 14(2), 99-109.
25. Maslach, C., Leiter, M., P. i Schaufeli, W. (2008). *Measuring burnout*. Oxford University Press.

26. Mavar, M. (2009). Strategije suočavanja sa stresom kod adolescenata. *Acta Iadertina*, 6, 121-129.
27. Mihailović, D. (2003). Stres u organizaciji. *Tourism and hospitality management*, 9(1), 113-130.
28. Olčar, D. (2015). *Životni ciljevi i dobrobit učitelja: posredujuća uloga temeljnih psiholoških potreba i zanesenosti*. (Neobjavljena doktorska disertacija). Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska.
29. Pavlović, Ž. i Sindik, J. (2016). Izvori stresa kod odgojiteljica predškolske djece i njihove osobine ličnosti. *Sigurnost*, 58(4), 291-301.
30. Pavlović, Ž. I Sindik, J. (2014). Situacijsko suočavanje sa stresom kod odgojitelja. *Sigurnost*, 56(3), 187-201.
31. Pregrad, J. (1996). *Stres, trauma, oporavak*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
32. Radeka, I. i Sorić, I. (2006). Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak*, 147(2), 161–177
33. Rijavec, M. i Brkić, I. (2011). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. *Napredak*, 152(2), 211-225.
34. Rijavec, M., Miljkovia, D. i Brdar, I. (2008.). *Pozitivna psihologija*. Zagreb: IEP-D2.
35. Sageer, A., Rafat, S. i Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39.
36. Schaufeli, W. B., i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
37. Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25(3), 371-392.
38. Smith, E. E., Bem, D. J., Frederickson, B. L., Loftus, G. R., Maren, S. i Nolen-Hoeksema, S. (2007). *Uvod u psihologiju*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

39. Šarić, J. (1982). Zadovoljstvo poslom i neke karakteristike radnika, Zadar: *Zbornik "Dani psihologije u Zadru"*, str. 57.
40. Šimić-Šašić, S. i Klarin, M. (2011). Percepcija odgovornosti, društvenog statusa i zadovoljstvo poslom odgojiteljica. *Magistra Iadertina*, 6(6), 55-70.
41. Tatalović Vorkapić, S. i Lončarić, D. (2013). Posreduje li profesionalno sagorijevanje učinke osobina ličnosti na zadovoljstvo životom odgojitelja predškolske djece? *Psihologijske teme*, 22(3), 431- 445.
42. Tsai, E., Fung, L. i Chow, L. (2006). Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. *International Education Journal*, 7(3), 364-370.
43. Tsiglis, N., Zachopoulou, E. i Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: a somparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256-261.
44. Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150(1), 7-20.
45. Zhongying, S. (2008). Current situation of job burnout of junior high school teachers in Shangqiu urban areas and its relationshipwith social support. *Frontiers of Education in China*, 3(2), 295–309.
46. Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. (2005). Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihologijske teme*, 14(2), 3-13.

PRILOZI

1. Popis tablica

Tablica 1. Prikaz deskriptivnih statističkih vrijednosti varijabli korištenih u istraživanju

Tablica 2. Međusobne korelacije subskala

Tablica 3. Razlike između centralnog i područnog objekta

2. Izjava o samostalnoj izradi rada

Ja, Nika Pajtak izjavljujem da sam diplomski rad na temu „Povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja“ samostalno izradila uz potrebne konzultacije s mentorom i uporabu gore navedene stručne literature.

Potpis
