Međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom i razine stresa kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije

Debak, Ivanica

Professional thesis / Završni specijalistički

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:979674

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

MEĐUZAVISNOST (NE)ZADOVOLJSTVA POSLOM I RAZINE STRESA KOD UČITELJ(IC)A SPLITSKO-DALMATINSKE ŽUPANIJE

Mentor: **Studentica:**

prof. dr. sc. Srećko Goić **Ivanica Debak**

Split, 10. svibnja 2017.

SADRŽAJ

UVOD **4**

1. ZADOVOLJSTVO POSLOM **6**

1.1 Definicija problema **6**

1.2. Faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom **6**

1.3. Faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom učitelja **10**

1.3.1. Radni uvjeti na radnom mjestu učitelja i zadovoljstvo poslom 11

1.3.2. Naknade, nagrade, plaća, olakšice i beneficije na radnom mjestu i zadovoljstvo poslom kod učitelja 14

1.3.3. Apsentizam, fluktuacija te zadovoljstvo poslom kod učitelja 16

1.3.4. Ravnoteža između posla i privatnog života te zadovoljstva poslom kod učitelja .. 22

2. STRES **24**

2.1. Definicija problema **24**

2.2. Stres kod učitelja **25**

2.3. Sindrom sagorijevanja na poslu **26**

2.3.1. Sindrom sagorijevanja i učiteljska profesija 27

3. CILJ ISTRAŽIVANJA **30**

3.1. Problemi i hipoteze **30**

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA **31**

4.1. Postupak i sudionici empirijskog istraživanja **31**

4.2. Instrumenti empirijskog istraživanja **32**

4.3. Metode obrade podataka **32**

5. REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA **34**

5.1. Opće karakteristike uzorka **34**

5.2. Zadovoljstvo kod učiteljica Splitsko-dalmatinske županije **36**

5.3. Faktori zadovoljstva poslom **47**

5.3.1. Naknade i beneficije 47
5.3.2. Pohvale i napredovanje 48
5.3.3. Odnos s nadređenim 50
5.3.4. Uvjeti rada 51
5.3.5. Odnos s kolegama 53
5.3.6 Obilježja posla 54
5.4. Razlike u faktorima zadovoljstva poslom prema demografskim varijablama 56
5.5. Stres kod učiteljica Splitsko–dalmatinske županije 63
5.6. Razlike u faktorima percipiranog stresa prema stupnju obrazovanja 70
6.TESTIRANJE HIPOTEZA 71
6.1. Metrijska obilježja instrumenata empirijskog istraživanja 71
6.2. Rezultati testiranja hipoteza 75
7. DISKUSIJA 85
8. ZAKLJUČAK 89
8.1. Stručni i znanstveni doprinos 90
8.2. Ograničenja i prijedlog budućih istraživanja 91
LITERATURA 92
POPIS TABLICA 101
POPIS GRAFOVA 105
POPIS SLIKA 105
PRILOZI 106
SAŽETAK 109
SUMMARY 110

UVOD

Bez obzira što živimo u 21. stoljeću, menadžment u odgoju i obrazovanju još je uvijek, nažalost, nepotpuno istraženo područje. Iako posljednjih godina svjedočimo sve većem broju znanstvenih članaka koji se bave ovom problematikom, ipak prevladava dojam da je riječ o nedovoljnom broju zainteresiranih. Zašto je tako? Odgovor leži u kompleksnosti samog sustava obrazovanja koji i dalje, u velikoj mjeri, počiva na tradicionalnim idejama i mehanizmima podučavanja. Svjesni činjenice da je reforma školstva dugotrajan i zahtjevan proces koji traži znatnu financijsku podršku te moderna saznanja i suvremene mehanizme, ne može se pobjeći od činjenice da protokom vremena sve veći broj djece ne dobiva onakvo obrazovanje kakvo zaslužuje životom u modernom vremenu, obrazovanje zahvaljujući kojem bi u budućnosti trebali postati kvalitetan kadar na konkurentnom tržištu rada, ne samo u Hrvatskoj, već i šire.

Složit ćemo se s tvrdnjom da je zadovoljan radnik ujedno i produktivan radnik koji svojim zalaganjem služi kao primjer u radnoj okolini, stimulirajući na taj način i druge te potencirajući radnu i suradnu atmosferu. Uspješnost organizacije ne može se postići nezadovoljnim radnikom. U tu svrhu osnovu kvalitetne radne sredine predstavljaju pouzdani zaposlenici koji su zadovoljni svojim poslom, spremni su napredovati i učiti čime sebi, a i ustanovi, donose profit, bilo u materijalnom ili nekom drugom smislu. Menadžment ljudskih kapitala predstavlja najvažniju kariku u ovom osjetljivom procesu. Svjedoci smo da su u odgojno-obrazovnom procesu, posebice kad se govori o osnovnom i srednjem školstvu, zaposleni ljudi koji su nedovoljno motivirani za svoj posao, stagniraju u daljnjem usavršavanju i obrazovanju te su emocionalno iscrpljeni jer, ipak, rade s najosjetljivijom skupinom. Visina njihovih plaća, otežana mogućnost napredovanja i neprimjeren položaj u društvu dodatno ih obeshrabre. Također, veliki broj hrvatskih škola nema odgovarajuće fizičke i materijalne uvjete koji bi omogućili našim učiteljima da idu u korak s modernim trendovima poučavanja. Provedeno istraživanje (Overbaugh, 1990) utvrdilo je da su učiteljima učionički namještaj, oprema i karakteristike školskog ambijenta najvažniji okolinski čimbenici. Sve veća i zahtjevnija administracija dodatno iscrpljuje učitelje koji se s vremenom sve više udaljavanju od srži svoje profesije, a to je rad s djecom i za djecu. Postaju emocionalno ispražnjeni i u pitanje dovode ispravnost odluke prilikom odabira svoje profesije. Zabrinjava činjenica da čak 20-30% novih učitelja napusti svoje zvanje unutar pet godina radnog staža (Darling, Hammond, 2003) te da je fluktuacija zaposlenika među

učiteljima značajno veća nego u drugim profesijama. Alarmantan broj učitelja napušta profesiju tijekom prvih nekoliko godina podučavanja (Ingersoll, 2011).

Koje negativne posljedice navedeno ima na kvalitetu obrazovanja djece, uspješnost škole, poslovni i privatni plan života učitelja te na društvo u cjelini i više je nego jasno. Zbog toga je važno utvrditi u kojoj mjeri su učitelji zadovoljni svojim poslom, koji njegov segment ih najviše demotivira, a koji privlači, i što je to što ih u najvećoj mjeri na kraju dovodi do proživljavanja stresa na poslu.

Ovaj rad bavi se ***obilježjima zadovoljstva poslom*** i ***obilježjima stresa na poslu*** učitelj(ic)a (razredne i predmetne nastave) s područja Splitsko-dalmatinske županije te utvrđuje ***međuzavisnost između obilježja zadovoljstva poslom*** i ***obilježja stresa na poslu***.

1. ZADOVOLJSTVO POSLOM

1.1 Definicija problema

Fenomen zadovoljstva poslom zaokuplja pažnju istraživača već desetljećima. Može se reći da je zadovoljstvo zaposlenika pokazatelj zdravlja tvrtke u kojima pružanje kvalitetne usluge uvelike ovisi o ljudima koji je pružaju (Abdullah i dr. 2011). Usprkos velikom broju istraživanja provedenih na tom polju i kontinuiranom proučavanju navedenog područja s različitih stajališta, još uvijek ne postoji jednoznačno objašnjenje pojma zadovoljstva poslom (Bilal, 2012). Sve to nam govori o kompleksnoj i višedimenzionalnoj prirodi fenomena zadovoljstva poslom. Zadovoljstvo poslom je pozitivno ili ugodno emocionalno stanje koje je rezultat pojedinčeve procjene posla ili iskustava koji iz posla proizlaze (Locke, 1976). Potrebe i želje zaposlenika su zadovoljene kad zaposlenici percipiraju da su nagrade, odnosno sve ono što od posla zauzvrat dobivaju, uključujući plaću, napredovanje, priznanje, razvoj i značaj, u skladu s njihovim očekivanjima ili iznad njihovih očekivanja (Hackman nad Oldham, 1980). Zadovoljstvo poslom se može izraziti i kao odgovor pojedinca na specifične aspekte posla koji obavlja. Pri tome konkretni svakodnevni događaji na radnom mjestu mogu biti povezani sa zaposlenikovim stupnjem zadovoljstva, ali ti događaji ne mijenjaju bitnije zaposlenikov cjelokupni osjećaj prema organizaciji u kojoj radi (Mowday, Porter i Steers, 1982). Iscrpnim proučavanjem dosadašnjih istraživanja dolazi se do spoznaje kako autori naglasak stavljaju na faktore koji utječu na zadovoljstvo zaposlenika te ih različito klasificiraju.

Luthans (1998) je utvrdio kako postoje tri važne dimenzije definicije zadovoljstva poslom:

- Zadovoljstvo poslom je emocionalna reakcija na situaciju na poslu;
- Zadovoljstvo poslom često ovisi o tome koliko je pružena usluga zadovoljila očekivanja korisnika;
- Zadovoljstvo poslom predstavlja skup od više povezanih stavova o najbitnijim karakteristikama posla na koje ljudi najviše reagiraju.

1.2. Faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo zaposlenih sastavni je dio kvalitete rada jer od stavova zaposlenih i njihovog odnosa prema radu ovisi i kvaliteta obavljenog posla. Postoji velik broj faktora koji utječu na zadovoljstvo poslom.

Porter i Miles (1974) ističu tri skupine čimbenika koje utječu na zadovoljstvo zaposlenika:

- Individualne karakteristike - predstavljaju one potrebe, vrijednosti, stavove i interese koje posjeduju pojedinci, a razlikuju se od osobe do osobe te podrazumijevaju sve ono što utječe na različitost motiva za izvršavanje radnih zadataka.
- Karakteristike posla - predstavljaju atribute posla kao što su kompleksnost, autonomnost, zahtjevnost i drugo. Menadžment mora voditi računa da prilikom dodjele poslova uspostavi sklad između individualnih karakteristika i karakteristika posla.
- Organizacijske karakteristike – predstavljaju pravila i procedure, personalnu politiku, praksu menadžmenta i sustav nagrada kojima se povećava učinkovitost tvrtke. Svi spomenuti instrumenti moraju biti koncipirani na način da privlače nove i zadržavaju postojeće zaposlenike.

Prema Leapu i Crinou (1993) zadovoljstvo zaposlenika poslom je stav zaposlenog prema samom poslu, prema nagradama za rad te socijalnim, organizacijskim i fizičkim karakteristikama okružja u kojima obavlja svoj posao.

Churchill, Ford i Walker (1974) u svojoj definiciji kažu kako zadovoljstvo zaposlenika poslom čini ne samo posao za sebe, već sve karakteristike posla i njegova okruženja koje zaposlenici smatraju ispunjujućim, nagrađujućim i zadovoljavajućim, odnosno frustrirajućim i nezadovoljavajućim.

Sageer i dr. (2012) sumiraju dosadašnja istraživanja te čimbenike koji utječu na zadovoljstvo zaposlenika dijele na osobne i organizacijske. Oni ističu kako organizacijski čimbenici igraju bitnu ulogu u zadovoljstvu zaposlenika. Zaposleni provode većinu vremena u organizaciji pa je stoga i logično da većina čimbenika iz okruženja tvrtke ima utjecaj na zaposlenikovo zadovoljstvo. Zaposlenikovo zadovoljstvo se može poboljšati upravljajući organizacijskim varijablama.

U organizacijske varijable ubrajaju:

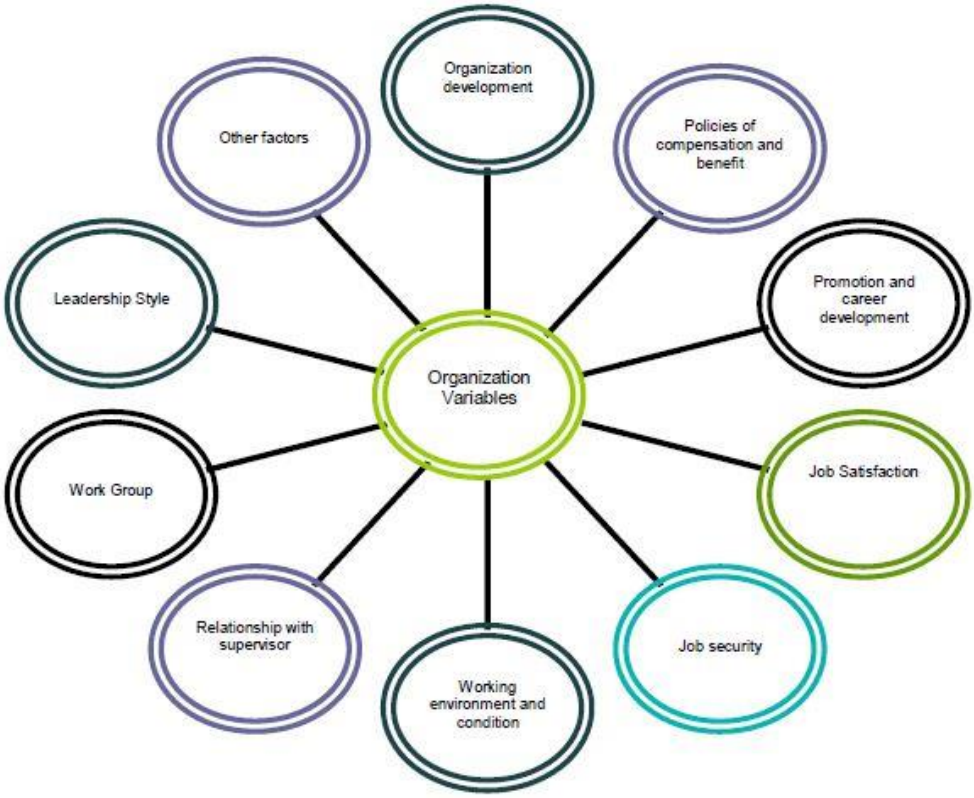
- razvoj tvrtke - trajni, sistematični proces koji ima za cilj što bolju i bržu prilagodbu organizacije na novonastale situacije pod utjecajem vanjskih faktora, posebice zahtjeva i regulativa modernih tržišta i tehnologija;
- politika sustava nagrađivanja - najvažnija varijabla zadovoljstva zaposlenika koja proizlazi iz same plaće koju zaposlenik očekuje za svoj rad i koja je za njega

zadovoljavajuća uspoređujući je s onom koju pružaju druge organizacije u istoj industriji, ali i iz ostalih beneficija (nagrada), odnosno potencijalnih kazna;

- napredovanje i razvoj karijere - napredovanje u karijeri percipira se kao životni uspjeh pojedinca, stoga igra veliku ulogu u kreiranju zadovoljstva poslom. Sa sobom, uglavnom, donosi veću plaću, neovisnost u odlučivanju, odgovornost i bolji status. Kao preduvjeti realizacije navedene varijable navode se: postojanje mogućnosti napretka, jednaka mogućnost napretka za sve neovisno o dobi, spolu i ostalim demografskim varijablama, razvijeni sustavi stručnog usavršavanja te mogućnost konkretne primjene novostečenih znanja i vještina;
- općenito zadovoljstvo poslom - ljudi su zadovoljniji ukoliko obavljaju posao koji je mentalno izazovniji, nego kad obavljaju jednostavan, rutinski posao. Takav posao omogućuje zaposleniku izvršavanje raznovrsnih zadataka, daje slobodu djelovanja i omogućuje povratnu informaciju o tome kako je posao obavljen;
- sigurnost posla - odnosi se na zaposlenikovo uvjerenje da će zadržati postojeći posao. Zaposlenici s visokim stupnjem sigurnosti posla imaju manje šanse za gubitkom posla u bližoj budućnosti što, pak, ovisi o vrsti profesije, ali i o karakteristikama zaposlenika, uspješnosti posla i aktualnom ekonomskom okruženju;
- radno okruženje i uvjeti - zaposlenici su visoko motivirani kvalitetnim radnim okruženjem i dobrim uvjetima rada koji podrazumijevaju osjećaj sigurnosti i ugode, dostupnost kvalitetne radne opreme i alata, efikasne metode rada, dostupnost parkinga, osigurane zaštite na radu, rad u provjetrenim, dobro osvijetljenim prostorima prikladne temperature i čistoće;
- odnosi s nadređenima - dobar odnos s nadređenima je osnova za kvalitetno obavljanje posla na svim razinama, a uključuje otvorenu komunikaciju, konstruktivnu kritiku i međusobno razumijevanje;
- timski rad - prirodna je potreba ljudskih bića da su u interakciji s drugima, stoga je postojanje timova u organizaciji logična posljedica navedene potrebe. Izolirani zaposlenici, u pravilu, ne vole svoj posao. Timski rad ima enorman utjecaj na zadovoljstvo zaposlenika te ovisi o odnosima među članovima tima, dinamici rada, kohezivnosti grupe i potrebom za pripadanjem.
- stil vođenja organizacije - demokratski stil vođenja uvelike povećava razinu zadovoljstva zaposlenika jer promovira prijateljsko ophođenje, poštovanje i prisan

odnos među zaposlenicima. Suprotno, zaposlenici koji rade pod autoritativnim stilom vođenja izražavanju nisku razinu zadovoljstva;

- ostali čimbenici – osjećaj pripadnosti, međusobno ohrabrivanje, povratne informacije, uporaba tehnologija u obavljanju posla.

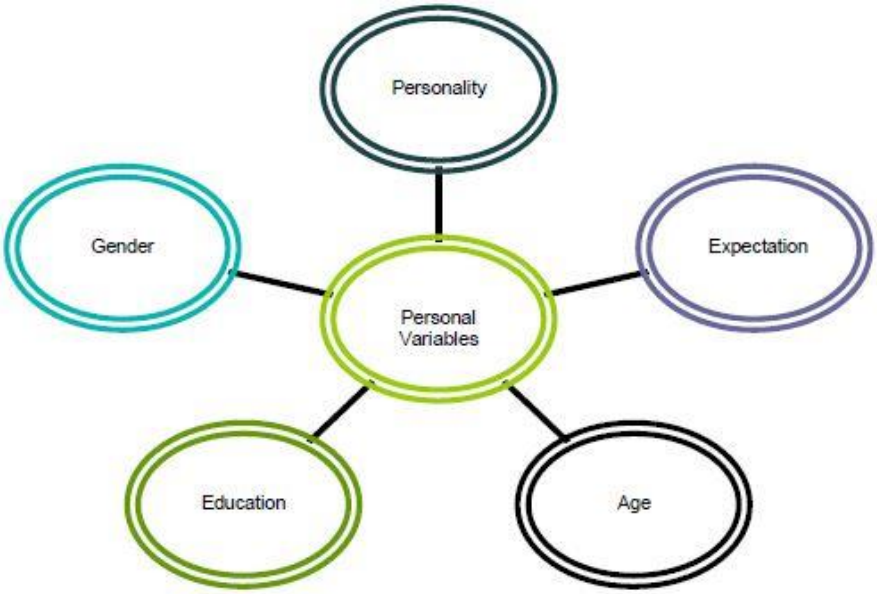


Slika 1 Organizacijske varijable (Sageer, Rafat, Argawal, 2012)

Zaposlenikova osobnost uvelike određuje što podrazumijeva njegovo zadovoljstvo. U osobne varijable ubrajaju:

- osobnost - osobnost zaposlenika procjenjuje se promatranjem njegovog općenitog psihološkog stanja. Faktori koji određuju zadovoljstvo pojedinca i njegovo psihološko stanje su percepcija, stav i znanje koji moraju biti pogodni za posao koji obavlja;
- očekivanja - razina očekivanja zaposlenika utječe na razinu zadovoljstva. Ako ishod ostvarenog posla bude veći od očekivanog, razina zadovoljstva će biti veća i obratno;
- godine - godine su čimbenik vrijedan pažnje iz jednostavnog razloga što mlađi zaposlenici iskazuju višu razinu energije i dinamike u radu što, vjerojatnije, za posljedicu ima višu razinu zadovoljstva od one starijih zaposlenika. Također, stariji zaposlenici, uglavnom, nevoljko prihvaćaju moderne tehnologije;

- obrazovanje - igra važu ulogu u postizanju zadovoljstva zaposlenika jer omogućuje osobni rast i razvoj pojedinca. Visoko obrazovni zaposlenici mogu razumjeti situacije zahvaljujući posjedovanju racionalne sposobnosti promišljanja;
- spol - važna determinanta u ostvarivanju zadovoljstva poslom. Žene će, vjerojatnije, biti zadovoljnije poslom od pripadnika suprotnoga spola, čak i ako obavljaju isti posao.



Slika 2 Osobne varijable (Sageer, Rafat, Argawal, 2012)

1.3. Faktori koji utječu na zadovoljstvo poslom učitelja

Rossmiller (1992) je proučavao kvalitetu radnog života upravo u školskom ambijentu na uzorku učitelja i ravnatelja. U istraživanju je nađeno da je kvaliteta radnog života imala pozitivan učinak na poštovanje prema učiteljima, sudjelovanje učitelja u donošenju odluka vezanih uz njihov posao, poslovnu suradnju i interakcije, korištenje znanja i vještina te na ambijent podučavanja i učenja. Istraživanje (Perrachione, Rosser i Petersen, 2008) koje je proučavalo zadovoljstvo poslom kod učitelja potvrđuje multifaktorski konstrukt zadovoljstva poslom. Istraživači su podijelili varijable na intrinzične i ekstrinzične te došli do zaključka da su i jedne i druge 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 pozitivno školsko ozračje, podrška učitelja kolega, dobri učenici i razredi s malim brojem učenika.

Međutim, ekstrinzične varijable kao što su preopterećenost poslom, niska primanja, nedostatak roditeljske podrške, loše ponašanje učenika i razredi s velikim brojem učenika bile su značajno povezane s nezadovoljstvom učitelja. I prethodna istraživanja pokazuju da je zadovoljstvo poslom pod utjecajem i intrinzičnih i ekstrinzičnih faktora, ali navode da većina zadovoljstva poslom kod učitelja proizlazi iz intrinzičnih kategorija (Cohn, 1992; Lortie, 1975). To znači da su učitelji zadovoljniji svojim poslom ako se mogu posvetiti samoj srži učiteljskog posla, tj. podučavanju, a nezadovoljniji su ukoliko nailaze na smetnje i teškoće tijekom podučavanja (Taylor i Tashakkori, 1995).

1.3.1. Radni uvjeti na radnom mjestu učitelja i zadovoljstvo poslom

Mnogi istraživači smatraju da ambijent i fizičko (materijalno) okruženje u kojem osoba radi imaju važnu ulogu u zadovoljstvu poslom. Fizičko (materijalno) okruženje, u konkretnom slučaju učitelja, odnosi se na školsku zgradu, učionice, namještaj i ostale elemente unutarnjeg uređenja, zbornicu, toalet, dostupnost računala i sredstava telekomunikacije (telefon, faks) te smještaj i lokaciju same škole (Tasnim, 2006). Učitelji su učionički namještaj, učioničku opremu i karakteristike školskog ambijenta proglasili najvažnijim okolinskim čimbenicima (Overbaugh, 1990). Robbins (1998) je utvrdio da je opskrbljenost primjerenom i odgovarajućom radnom opremom povezana s visokim zadovoljstvom poslom. Primijećeno je i da su uvjeti i karakteristike radne okoline pozitivno povezani sa zadovoljstvom poslom, kao i s kompetencijom učitelja i organizacijskom kulturom u kojoj rade (Xin i MacMillan, 1999). Također, pokazalo se da veća dostupnost opreme kao što su računala i nastavna pomagala doprinosi povećanju vjerojatnosti zadovoljstva poslom (Chimanikire, Mutandwa, Godzirayi, Muzando i Mutandwa, 2007).

Proučavajući zadovoljstvo poslom među učiteljima Black-Branch (1996) su utvrdili postojanje nekoliko temeljnih komponenata koje imaju utjecaj na zadovoljstvo poslom kod učitelja. U prvom redu smatraju da se radi o samoj prirodi posla (npr. odgovornost procesa podučavanja, radni uvjeti), o fizičkom (materijalnom) kontekstu i okolini u kojoj se posao odvija te o posljedicama vezanim uz podučavanje (npr. materijalna naknada, razvoj karijere). Jedno od istraživanja provedenih u školskom ambijentu (Frataccia i Hennington, 1982) pokazuje da mnogi učitelji imaju teškoća u zadovoljavanju svojih potreba, kao i u nalaženju zadovoljstva u podučavanju. Istraživanja pokazuju da na zadovoljstvo poslom značajnog utjecaja imaju stil upravljanja u radnoj organizaciji, uključenost zaposlenika u donošenje odluka te samostalnost kao karakteristika radnog mjesta zaposlenika (Kumari i Pandey, 2011).

Do sličnog nalaza se došlo u istraživanju provedenom na uzorku učitelja. Pokazalo se da je zadovoljstvo učitelja značajno povezano s čimbenicima poput radnih uvjeta, administrativne kontrole i organizacijske kulture (Van Houtte, 2006). Takve rezultate nalazimo i u drugim istraživanjima provedenim na uzorku učitelja.

Konstrukt osnaživanja uloge učitelja ugrađen u koncept zadovoljstva poslom kod učitelja naglašava važnost uključivanja učitelja u donošenje odluka te uključuje složene dimenzije poput percepcije statusa, samoefikasnosti, autonomije, utjecaja i prilika za profesionalni rast u radnoj organizaciji (Short i Rinehart, 1992). Istraživanja na učiteljima pokazuju da je sudjelovanje učitelja u donošenju odluka pozitivno povezano s njihovim većim zadovoljstvom poslom (Shreeve, Norby, Goetter, Stueckle, Midgley i Goetter, 1998). Da bi došlo do osnaživanja uloge učitelja, potrebno je stvoriti kulturu učenja i uključivanja učitelja u strateško donošenje odluka (Martin i Kragler, 1999). Uključivanje učitelja u donošenje odluka te davanje ulozi učitelja notu rukovodeće uloge, stavlja učitelje u poziciju aktivnih sudionika u formiranju kulture škole u kojoj rade, i, šire gledano, školstva općenito. Sudjelovanje u donošenju odluka poboljšava ulaganje učitelja u školu i posao koji obavljaju te doprinosi većem priznavanju autoriteta učitelja. Ovakve strategije doprinose povećanju zadovoljstva poslom i poboljšanju atmosfere u školi te smanjuju napuštanje učiteljske profesije od strane učitelja (Woods i Weasmer, 2002). Neophodno je da učitelji znaju da upravo oni doprinose oblikovanju svog radnog okružja. Percipirajući sebe kao sudionike, potrebno je da budu svjesni da su upravo njihovi doprinosi u osmišljavanju i razvijanju programa i kurikuluma prepoznati kao nešto vrijedno i značajno (Woods i Weasmer, 2002). Već su ranija istraživanja (Lortie, 1975) naglasila važnost spoznaje učitelja o vlastitom doprinosu kulturi i obilježjima škole te pozitivnoj povezanosti navedenog sa zadovoljstvom u poslu.

Zanimljivi su rezultati istraživanja (Huges, 2006) koji ukazuju na postojanje značajne pozitivne povezanosti između percepcije ocjenjivača glede procesa ocjenjivanja i zadovoljstva učitelja vlastitim poslom. Ovi rezultati mogu biti korisni ravnateljima škola kako bi promicali pozitivan dijalog s učiteljima glede načina vrednovanja i ocjenjivanja. Način na koji ravnatelji percipiraju proces vrednovanja i ocjenjivanja pokazao se važnim učiteljima i značajno je povezan sa zadovoljstvom poslom kod učitelja. Ravnatelj koji učiteljima daje do znanja koliko je važan proces vrednovanja i ocjenjivanja te koliko je u tom procesu važna uloga samih učitelja stvarajući radno okružje u kojem vlada povjerenje i suradnja, može doprinijeti većem zadovoljstvu poslom kod učitelja zaposlenih u toj školi. Istraživanja ukazuju da su

načini vrednovanja i ocjenjivanja koje učitelji primjenjuju, a koji uključuju suradnju i profesionalni rast učitelja, pozitivno povezani s ostankom učitelja u učiteljskoj profesiji (Butt i Lance, 2005; Woods i Weasmer, 2002).

Govoreći o drugim aspektima radnih uvjeta na poslu učitelja, Ghinetti (2007) je proučavao šest dimenzija zadovoljstva u odnosu na nenovčane karakteristike posla. Rečene dimenzije uključuju okolinske uvjete, sigurnost posla po zdravlje, razinu napora koju je potrebno uložiti u obavljanju određenog posla, uvažavanje od strane drugih ljudi, zanimanje i zainteresiranost za vlastiti posao te sigurnost posla. Postoje varijable koje se smatraju bazičnima za zadovoljstvo poslom jer svaka od njih ima utjecaja na način na koji se osoba osjeća u svezi svog posla. Radi se o varijablama poput plaće, napredovanja, pogodnosti koje pruža posao, nadzornika, kolega na poslu, radnih uvjeta, komunikacije, sigurnosti, produktivnosti i samog posla (Yip, Goldman i Martin, 2008).

Statistički značajna pozitivna povezanost nađena je u istraživanju između radnih uvjeta i zadovoljstva poslom kod sveučilišnih profesora (Bilal, 2012). Pri tome se pod radnim uvjetima podrazumijevaju administrativna podrška, kontrola profesora nad svojim radnim mjestom, suradnja s kolegama, resursi potrebni za podučavanje te neopterećenost nenastavničkim poslovima. U radne uvjete na radnom mjestu možemo uključiti i organizacijsku klimu koja je velikim dijelom obojana stavovima, načinom ponašanja i komunikacije među kolegama, ali prvenstveno stavovima, načinom ponašanja i komunikacije nadređenih prema podređenima. Komunikacija nadređenih prema podređenima predstavlja važan čimbenik zadovoljstva poslom. Način na koji podređeni percipiraju ponašanje nadređenih može pozitivno ili negativno utjecati na zadovoljstvo poslom. Ponašanja vezana uz komunikaciju, kao što su facijalna ekspresija, kontakt očima, obilježja glasa i govor tijela su ključni elementi za odnos između nadređenih i podređenih. Poznato je da neverbalne poruke imaju središnju ulogu u međuljudskim interakcijama. Način na koji nadređeni komuniciraju sa svojim podređenima može biti važniji od samog verbalnog sadržaja komunikacije. Radnici koji ne vole svoje nadređene i koji o njima imaju negativne stavove, manje su raspoloženi i spremni za komunikaciju i imaju manju motivaciju za poslom, dok radnici koji o svojim nadređenima misle pozitivno i prema njima gaje pozitivne emocije, pokazuju veću spremnost za komunikaciju te su zadovoljniji svojim poslom i radnim okruženjem. Odnos nadređenih i podređenih je važan element u zadovoljstvu poslom na radnom mjestu. Nadređeni koji koristi otvorenu i prijateljsku komunikaciju uz nedvojbene pozitivne elemente neverbalne komunikacije, vjerojatnije će dobiti pozitivnu povratnu

informaciju i njihovi podređeni će biti zadovoljniji svojim poslom, za razliku od nadređenih koji su nedruštveni, neprijateljskog stava i zatvoreni za komunikaciju. Potonji će zauzvrat od svojih podređenih dobiti negativnu povratnu informaciju i vrlo nisko zadovoljstvo poslom (Kumari i Pandey, 2011).

Organizacijska klima, s druge strane, uvelike je povezana s raspoloženjima i emocijama za vrijeme radnog vremena. Emocije i raspoloženja su se, također, pokazali važnim čimbenicima u objašnjenju zadovoljstva poslom. Razlikuju se u dimenzijama trajanja, intenziteta i poznatosti uzroka. Raspoloženja dulje traju, slabijeg su intenziteta i nije im sasvim poznat i određen uzrok, dok su emocije kraćeg trajanja, intenzivnije i imaju jasan i poznat uzrok. Emocije i raspoloženja mogu se smatrati kumulativnim materijalom koji čini afektivni element zadovoljstva poslom. Neka istraživanja ukazuju na povezanost emocija i raspoloženja s ukupnim zadovoljstvom na poslu (Kumari i Pandey, 2011). Značajna povezanost utvrđena je između zadovoljstva radnim okružjem kod učitelja, priznanjem od strane nadređenih te nivoa izgaranja na poslu (Kumcagiz, Ersanli i Alakus, 2014). Slično tome, u istraživanju (Kumcagiz i sur., 2014) se dolazi do zaključka da postoji negativna povezanost između zadovoljstva poslom kod učitelja i razine njihovog izgaranja na poslu.

Sva gore navedena istraživanja, nedvojbeno, govore o pozitivnoj povezanosti između radnih uvjeta na radnom mjestu i zadovoljstva poslom kod zaposlenika. Stoga se iz takvih nalaza mogu naći vrlo jasne smjernice koje ukazuju na izvjesnost poboljšanja zadovoljstva poslom kod zaposlenika putem poboljšavanja i unapređivanja radnih uvjeta.

1.3.2. Naknade, nagrade, plaća, olakšice i beneficije na radnom mjestu i zadovoljstvo poslom kod učitelja

Jedna od osnovnih svrha posla je da osobi koja radi donosi plaću i zaradu. Prirodno je i zdravorazumski da dobra zarada donosi sa sobom i zadovoljstvo glede posla koji tu zaradu omogućava, bilo da se radi o poslu učitelja ili o nekom drugom poslu. Istraživanja pokazuju da takav princip vrijedi kako za muške, tako i za ženske ispitanike (Bilal, 2012). Plaća treba biti u skladu s trenutnim društveno-ekonomskim uvjetima i okolnostima; drugim riječima, radnik bi morao biti u stanju svojom plaćom i primanjima koje mu njegov posao omogućava nositi se sa svojim položajem u društvu i s ekonomskim zahtjevima života. Plaća bi trebala moći pokriti barem osnovne životne troškove. Kada nečija plaća ne uspijeva zadovoljiti rečene uvjete, radnik je tada primoran tražiti druge izvore zarade i ne može se koncentrirati na svoj posao (Tasnim, 2006). Činjenica je da na akademskom tržištu rada ljudi zarađuju manje

od ljudi istih kvalifikacija zaposlenih u drugim područjima (Machin i Oswald, 2000; Stevens, 2005).

Učitelje pogađa visina njihovih primanja. Plaća diktira i uvjetuje kvalitetu života te većini učitelja u velikoj mjeri određuje percepciju vlastite vrijednosti (Gerhart i Milkovich, 1992). Okerlund, Jackson, Parsons i Comsa (1995) su utvrdili da postoji pozitivna povezanost između zadovoljstva poslom i plaće zaposlenika te posrednih olakšica koje ta plaća zaposleniku donosi. Mnoga istraživanja su proučavala povezanost zadovoljstva poslom i plaće koju im taj posao donosi. Pokazalo se da su sustav nagrađivanja i naknada koju donosi posao pozitivno povezani sa zadovoljstvom poslom kod radnika različitih profesija, pa tako i kod učitelja. U istraživanju koje je provela Bilal na uzorku učitelja u Pakistanu razvidna je statistički značajna pozitivna povezanost između plaće i različitih financijski pogodnosti ili olakšica i zadovoljstva poslom kod učitelja (Bilal, 2012). Takve rezultate potvrđuje i istraživanje koje su proveli Perie i Baker (1997). Bennell (2004) je u svom istraživanju na uzorku učitelja došao do nalaza koji upućuje da su učitelji najviše nezadovoljni preopterećenjem na poslu, lošom plaćom i niskim društvenim statusom.

Radeka i Sorić (2006) su proveli istraživanje koje je također proučavalo zadovoljstvo vlastitim poslom kod učitelja. Došli su do nalaza koji ukazuju da su učitelji zadovoljni vlastitom profesijom i razinom kompetencije za obavljanje svog posla, dok su nezadovoljni uvjetima rada, niskim životnim standardom i slabim ugledom u društvu koji ima učiteljski posao. Čak trećina ispitanih učitelja u navedenom istraživanju bi željela napustiti vlastiti poziv i raditi nešto drugo.

Zanimljivo je istraživanje (Vidić, 2009) koje je proučavalo zadovoljstvo poslom kod učitelja osnovne škole u Hrvatskoj. Zadovoljstvo je poslom prikazano kao konstrukt čiji su sastavni dijelovi zadovoljstvo samim poslom, zadovoljstvo ravnateljem, zadovoljstvo suradnicima, zadovoljstvo plaćom i zadovoljstvo napredovanjem. Rezultati pokazuju da učitelji izražavaju zadovoljstvo na svim komponentama ukupnog zadovoljstva poslom, osim na komponenti zadovoljstva plaćom. U istom istraživanju analiziralo se i postojanje razlike u navedenim varijablama između učitelja razredne i predmetne nastave. Pokazalo se da su učitelji razredne nastave zadovoljniji mogućnošću napredovanja i da izražavaju veće zadovoljstvo poslom od svojih kolega u predmetnoj nastavi. Glede duljine radnog staža i zadovoljstva poslom, u ovom istraživanju nisu pronađene statistički značajne razlike s obzirom na duljinu radnog staža i percepciju zadovoljstva poslom.

Novije istraživanje (Bilal, 2012) koje je provedeno na uzorku učitelja i proučavalo zadovoljstvo poslom i vještinu prenošenja znanja, uzelo je u obzir faktore poput uvjeta rada u školi te plaće i materijalnih naknada. Rezultati ukazuju na pozitivnu povezanost između uvjeta rada, materijalnih naknada, vođenja i administrativne podrške sa zadovoljstvom učitelja vlastitim poslom.

Istraživanja u ovom području, nadalje, pokazuju da su oni učitelji koji su ušli u učiteljsku profesiju zbog inherentnih profesionalnih vrijednosti bili zadovoljniji poslom od učitelja koji su u profesiju ušli iz ekonomskih razloga (Goodlad, 1984). Većina istraživanja i rasprava ukazuje da bi učitelji bili zadovoljniji svojim poslom ukoliko bi im plaće bile veće (Darling-Hammond, 2003; Macdonald, 1999).

Mora se istaknuti da postoje istraživanja, iako malobrojna, u kojima se nije pokazala statistički značajna povezanost između plaće i zadovoljstva poslom kod učitelja (Perie i Baker, 1997). Potrebno je reći da su upravo niska i ograničavajuća primanja jedan od glavnih razloga zašto oni akademski najsposobniji napuštaju podučavanje (Schlechty i Vance, 1983) i traže poslove koji ima omogućavaju veću ekonomsku dobrobit, što potvrđuju i najnovija istraživanja u ovom području čiji rezultati, također, ukazuju da velik dio nezadovoljstva poslom kod učitelja čini nedostatak mogućnosti napredovanja, mala plaća i velika odgovornost povezana s poslom učitelja (Tahir i Sajid, 2014).

1.3.3. Apsentizam, fluktuacija te zadovoljstvo poslom kod učitelja

Pod pojmom apsentizam smatra se svako izostajanje s posla bez obzira na trajanje ili razlog izostanka. Najčešći uzroci apsentizma su obiteljski problemi zaposlenika, bolest zaposlenika, zaposlenikove osobne potrebe te stres kod zaposlenika. Apsentizam je pojava koja obično dolazi kao rezultat nezadovoljstva zaposlenika radnom organizacijom, uvjetima rada ili međuljudskim odnosima. Učestali apsentizam znak je nadolazeće fluktuacije zaposlenika, a fluktuacija ukazuje na negativne tendencije i probleme u radnoj organizaciji.

Jedno od prvih istraživanja u području povezanosti zadovoljstva poslom i apsentizma provedeno je već 30-ih godina prošlog stoljeća (Kornhauser i Sharp, 1932). Pokazalo se da su apsentizam i zadovoljstvo poslom negativno povezani, što je potvrđeno i u mnogim drugim istraživanjima (Clegg, 1983; Mangione i Quinn, 1975). Naime, opadanje razine zadovoljstva kod zaposlenika uzrokuje smanjenu zainteresiranost i volju za radom što naposljetku dovodi i do pojave apsentizma. Jedan od velikih izazova s kojima je suočeno današnje školstvo je zadržavanje kvalitetnih učitelja na njihovom radnom mjestu. Pokazalo se da čak 20-30%

novih učitelja napusti svoje zvanje unutar pet godina radnog staža (Darling-Hammond, 2003). Fluktuacija zaposlenika među učiteljima je značajno veća nego u drugim profesijama. Alarmantan broj učitelja napušta profesiju tijekom prvih nekoliko godina podučavanja (Ingersoll, 2001). Postoji velik broj istraživanja koja se bave ovom problematikom i pretpostavlja se da postoji povezanost između osipanja i fluktuacije učitelja i uvjeta podučavanja, odnosno radnih uvjeta u kojima učitelji obavljaju svoj posao (Murnane, 1991). Vrlo su zabrinjavajući rezultati istraživanja koji ukazuju da su kvalificiraniji i obrazovaniji učitelji manje zadovoljni svojim poslom te su samim time skloniji napuštanju učiteljske profesije (Darling-Hammond, 1984; Schlechty i Vance, 1983).

Stupanj zadovoljstva poslom kod učitelja u mnogim se istraživanjima pokazao dobrim prediktorom ostajanja u učiteljskoj profesiji (Houchins, Shippen i Cattret, 2004; Protheroe, Lewis i Paik, 2002; Shann, 1991; Stockard i Lehman, 2004). Vraćajući se na ranije spomenut problem današnjeg školstva, to je važan nalaz s obzirom da je napuštanje učiteljskog posla trajna briga resora obrazovanja, a pronalaženje, zapošljavanje i zadržavanje kvalitetnih učitelja postaje sve veći izazov (Huges, 2006). Istraživanja na američkoj populaciji (Ellis i Bernhardt, 1992) upozoravaju da se problem privlačenja i zadržavanja ljudi u učiteljskoj profesiji pogoršava, kako iz razloga što drastično opada broj mladih ljudi koji žele postati učitelji, tako i iz razloga što se na osnovu postojećih podataka i predviđanja može zaključiti da je 25% sadašnjih učitelja sklono napustiti učiteljsku profesiju u bliskoj budućnosti. Mnogi učitelji ne napuštaju svoj posao zbog eventualnih njegovih negativnosti, već iz razloga što žele nove izazove i veću intelektualnu stimulaciju (Colgan, 2004; Ellis i Bernhardt, 1992). Neki istraživači sugeriraju rad na povećanju zadovoljstva posla kod učitelja kao jednu od najboljih strategija učvršćivanja i jačanja učiteljske profesije (Latham, 1998; Mertler, 2002). Na taj način bi se u učiteljsku profesiju mogli privući kvalitetni i sposobni ljudi te bi se mogla povećati retencija postojećih učitelja. Mnoga istraživanja ukazuju da je razina stresa kod učitelja negativno povezana s njihovim zadovoljstvom poslom (Kyriacou, 1987; Manthei i Solman, 1988; Mykletun, 1985; Otto, 1986). Štoviše, učitelji s niskom razinom zadovoljstva svojim poslom podložniji su negativnim emocionalnim stanjima poput anksioznosti, zabrinutosti i depresivnosti. Neka ranija istraživanja ukazuju da su navedena negativna emocionalna stanja važni prediktori učiteljskog napuštanja profesije (Konert, 1998).

S druge strane, vrlo je malo istraživanja koja se fokusiraju na pitanje zašto učitelji ostaju u svojoj profesiji i nastavljaju raditi svoj posao. Na tu temu važno je spomenuti istraživanje (Perrachione i sur., 2008) koje je fokus svog proučavanja prebacilo s fluktuacije i

osipanja učitelja na ostajanje učitelja na svojim radnim mjestima. U istraživanju se proučavalo kako profesionalna iskustva i utjecaji oblikuju odluke učitelja da ipak ostanu u raditi u razredu. Rečeno istraživanje se usmjerava na vezu između zadovoljstva poslom te intrinzičnih varijabli (npr. osobna učinkovitost u podučavanju, zadovoljstvo poslom, rad s učenicima) i ekstrinzičnih varijabli (npr. niska primanja, preopterećenost poslom i radnim zadacima).

Istraživanja u području obrazovanja su proučavala kako ishode zadovoljstva poslom kod učitelja, tako i faktore koji tom zadovoljstvu doprinose i uvjetuju ga. Najčešće se spominju barem tri ishoda zadovoljstva poslom kao što su retencija ili ostanak u profesiji, osipanje zaposlenika i apsentizam. Kod mogućih čimbenika zadovoljstva poslom najčešće se govori o demografskim varijablama, osobinama vezanim uz ulogu na poslu te o iskustvima na poslu. Više puta su istraživanja pokazala da veće zadovoljstvo poslom kod učitelja rezultira njihovim češćim i duljim ostajanjem u profesiji, odnosno većom retencijom, kao i većoj i kontinuiranoj učinkovitosti u vlastitom poslu (Bobbitt i sur., 1994; Cockburn, 2000; Meek, 1998; McLaughlin, Pfeifer, Swanson-Owens i Zee, 1986). Suprotno tome, kako se zadovoljstvo poslom smanjuje, pokazalo se da kod učitelja raste osipanje i odlazak iz profesije te apsentizam. Stoga između zadovoljstva poslom i fluktuacije postoji negativna povezanost (Hargreaves, 1994; Lortie, 1975; McLauglin, Pfeifer i Swanson-Owens, 1986). Većina istraživanja pokazuje da između trećine i polovine učitelja početnika napusti učiteljsku profesiju tijekom prvih pet godina radnog staža (Ingersoll, 2001; Murnane, 1991). Najveći razlozi rečenog osipanja leže u povećanju odgovornosti i zahtjeva koji se postavljaju pred učitelje (Billingsley i Cross, 1992), ali i u nedostatku financijske (Murnane, 1991) i moralne podrške učiteljima, a koju podršku učitelji percipiraju bitnom (Bobbitt i sur., 1994). Pokazalo se da je sama namjera da se ostane u profesiji učitelja ili da se profesiju napusti dobar pokazatelj fluktuacije učitelja (Lee i Mowday, 1987). Neka istraživanja ukazuju na snagu utjecaja afektivnih aspekata kao što su zadovoljstvo poslom i posvećenost poslu na namjeru učitelja da ostanu u učiteljskoj profesiji (Goodlad, 1984; Lortie, 1975; Meek, 1998).

Istraživanja koja su se bavila utvrđivanjem prediktora zadovoljstva poslom kod učitelja ukazuju da su aspekti posla poput konflikta i dvosmislenosti uloga na radnom mjestu, preopterećenosti i stresa na poslu dobri prediktori zadovoljstva poslom (Hargreaves, 1994). Pokazalo se da su veća podrška od strane vodstva, niža razina konflikta uloga, dvosmislenosti uloga i niža razina stresa na poslu prediktori većeg zadovoljstva poslom učitelja te ostanka učitelja u učiteljskoj profesiji (Billingsley i Cross, 1992).

Slično tome, nađena je obrnuta povezanost između zadovoljstva poslom i preopterećenosti poslom: što su učitelji percipirali veću preopterećenost poslom (npr. više administrativnih poslova i zaduženja koja nisu vezana uz podučavanje), to je njihovo zadovoljstvo poslom bilo manje. Preopterećenost poslom se pokazala najvažnijom varijablom u tumačenju profesionalnog izgaranja učitelja (Hargreaves, 1994). Pokazalo se da su negativna iskustva na poslu, kao što je nedostatak interesa učenika i/ili roditelja (Goodlad, 1984; Meek, 1998; Perie i Baker, 1997) te nedostatak profesionalne autonomije (Perie i Baker, 1997), negativno povezana s percepcijom zadovoljstva poslom kod učitelja.

Kad se govori o razlozima ostajanja učitelja u učiteljskoj profesiji, neophodno je razmotriti i ostale čimbenike koji tome doprinose. Jedan od najvažnijih čimbenika koji doprinosi zadovoljstvu poslom kod učitelja su pozitivna iskustva koja učitelji imaju u radu s djecom, utjecaj u odgoju učenika i poticanje učenja kod učenika (Cockburn, 2000; Hargreaves, 1994; Klecker i Loadman, 1999; Lortie, 1975; McLaughlin i sur., 1986). Istraživanja u ovom području, također, pokazuju da su učitelji koji su imali iskustva kao što je mogućnost suradnje s kolegama (Cockburn, 2000; Hargreaves, 1994; Klecker i Loadman, 1999; Kushman, 1992; McLaughlin i sur., 1986; Meek, 1998), dobivanje priznanja od nadređenih (Ma i sur., 1999; Meek, 1998; Perie i Baker, 1997), sudjelovanje u vođenju (Kushman, 1992; Perie i Baker, 1997) te unapređenje profesionalnih vještina i sposobnosti (Meek, 1998; Kushman, 1992) bili značajno više zadovoljni svojom ulogom učitelja od onih učitelja koji nisu imali takva iskustva.

Nezaobilazno je istraživanje (Perrachione i sur., 2008) koje je proučavalo zadovoljstvo poslom kod učitelja i posljedično tome njihov ostanak u učiteljskoj profesiji. Uočeno je nekoliko čimbenika koji doprinose ostanku učitelja u učiteljskoj profesiji. Učitelji su rečene čimbenike opisali rečenicama: „*U ovoj školi me se pravedno vrednuje“, „Dijelim slična uvjerenja i vrijednosti sa svojim kolegama u svezi ključne misije škole“, „Općenito sam zadovoljan što sam učitelj u ovoj školi“, „Zalažem se da uskladim svoj program s programima ostalih učitelja“* te *„U ovoj školi konzistentno primjenjujem pravila ponašanja kako prema svojim učenicima, tako i prema učenicima koji nisu u mom razredu*“. Kada su učitelji trebali identificirati svoje izvore zadovoljstva poslom vezane uz upravo tu konkretnu školsku godinu, kao izvore zadovoljstva su izdvojili dobre učenike, pozitivno školsko ozračje i razrede s malim brojem učenika. U već spomenutom istraživanju (Perrachione i sur., 2008) učitelji su naveli razloge zbog kojih su najviše zadovoljni upravo poslom učitelja. Najznačajnijim razlozima su se pokazali: rad s učenicima, osobna učinkovitost u podučavanju

te zadovoljstvo poslom zbog toga što taj posao vole. Nadalje, učitelji koji su generalno zadovoljni svojim poslom naveli su osnovne čimbenike zbog kojih osjećaju nezadovoljstvo u svom poslu: preopterećenost poslom, mala plaća te nedostatak podrške od strane roditelja. Kada su učitelji trebali identificirati svoje izvore nezadovoljstva poslom vezane uz upravo tu konkretnu školsku godinu, kao osnovne izvore nezadovoljstva su izdvojili preopterećenost poslom, neprimjereno i/ili loše ponašanje učenika i razrede s velikim brojem učenika.

U mnogim istraživanjima (Perrachione i sur., 2008) koja su proučavala zadovoljstvo poslom kod učitelja i posljedično tome njihov ostanak u učiteljskoj profesiji, konstrukt zadovoljstva poslom pokazao se multifaktorski. Rezultati jasno pokazuju da su intrinzične varijable kao što su rad s učenicima, zadovoljstvo poslom i osobna učinkovitost u podučavanju, ali i ekstrinzične varijable poput dobrih učenika, podrške ostalih učitelja, pozitivnog školskog ozračja te razreda s malim brojem učenika, značajno povezane sa zadovoljstvom poslom kod učitelja. Potrebno je naglasiti da su ekstrinzične varijable kao što su preopterećenost poslom, mala plaća, izostanak podrške roditelja, neprimjereno i/ili loše ponašanje učenika i razredi s velikim brojem učenika, bili značajno povezani s nezadovoljstvom učitelja. Spomenuto istraživanje (Perrachione i sur., 2008) je vrlo interesantno i zbog toga što zadovoljstvo poslom kod učitelja promatra kroz dvije različite prizme: zadovoljstvo učitelja samom učiteljskom profesijom i zadovoljstvo učitelja poslom koji obavljaju. Kao najvažnija tri izvora zadovoljstva u učiteljskoj profesiji učitelji navode rad s učenicima, osobnu učinkovitost u podučavaju i zadovoljstvo poslom. Zanimljivo je primijetiti da su navedeni razlozi intrinzičnog karaktera. Međutim, kada se promatra zadovoljstvo poslom koji obavljaju, učitelji kao najvažnija tri razloga navode dobre učenike, pozitivno školsko ozračje i razrede s malim brojem učenika. Navedeni faktori spadaju u kategoriju ekstrinzičnih. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da je kod učitelja koji su generalno zadovoljni svojim poslom, nezadovoljstvo kako učiteljskom profesijom, tako i poslom koji obavljaju, povezano s ekstrinzičnim čimbenicima. Tako su učitelji kao tri najvažnija izvora nezadovoljstva samom učiteljskom profesijom naveli preopterećenost, niska primanja i podršku roditelja. Ovakve rezultate podupiru i mnoga prijašnja istraživanja (Bobbitt i sur., 1994; Goodlad, 1984; Hargreaves, 1994; McLaughlin i sur., 1986; Meek, 1998; Perie i Baker, 1997) koja su također pokazala da postoji razlika u zadovoljstvu između same učiteljske profesije i posla koji učitelji obavljaju te da negativni ekstrinzični čimbenici djeluju kao prepreke i smetnje inače zadovoljnim učiteljima.

U različitim istraživanjima (Bobbitt i sur., 1991; Meek, 1998; Perrachione i sur., 2008) došlo se do istog zaključka: zadovoljniji učitelji su skloniji ostajanju u učiteljskoj profesiji. Rezultati pokazuju da su najvažniji razlozi ostanka učitelja u učiteljskoj profesiji u slučajevima kada im se pruži drugačija poslovna prilika i intrinzičnog, i ekstrinzičnog karaktera. Od intrinzičnih motiva za ostankom u učiteljskoj profesiji najvažniji su osobna efikasnost u podučavanju, rad s učenicima i zadovoljstvo poslom, dok se ekstrinzični motivi ostanka u učiteljskoj profesiji identificiraju u radnom vremenu i rasporedu te slobodnom vremenu koje omogućava učiteljski posao. Paralelno s tim nalazima, došlo se do rezultata koji ukazuju da su razlozi učitelja koji prevagnu da učitelji ne ostanu u učiteljskoj profesiji isključivo ekstrinzičnog karaktera. Najvažniji među spomenutim razlozima su niska primanja i preopterećenost poslom. Nadalje, nije pronađena značajna povezanost između zadovoljstva učitelja poslom koji obavljaju i namjere da ostanu raditi taj posao (Perrachione i sur., 2008). To je u suprotnosti s prijašnjim istraživanjima koja su ukazala da su učitelji koji su iskusili zadovoljstvo u svojoj školi i/ili zadovoljstvo bavljenja učiteljskom profesijom, skloniji nastaviti raditi posao učitelja (Bobbitt i sur., 1994; Klecker i sur., 1999; Meek, 1998). Stoga autori (Perrachione i sur., 2008) sugeriraju da ostanak učitelja u učiteljskom poslu određuje zadovoljstvo samom učiteljskom profesijom, a ne zadovoljstvo poslom koji obavljaju.

Važno je spomenuti istraživanje (Pavin, Rijavec i Miljević-Riđički, 2005) provedeno u Hrvatskoj koje je prikazalo percepcije zadovoljstva i nezadovoljstva vlastitim poslom kod učitelja. Učitelji su identificirali kao glavne izvore zadovoljstva poslom čimbenike poput komunikacije i rada s učenicima, uspjeha i napretka učenika na različitim poljima njihovog razvoja te učeničke aktivnosti i njihovu kreativnost. Važnima se pokazala i motiviranost samih učitelja, mogućnost prenošenja znanja učenicima te učiteljski posao sam po sebi. S druge strane, kao izvor nezadovoljstva učitelji su ukazali na čimbenike poput materijalnog stanja škole i samih učitelja, položaja učitelja u društvu, velike količine administracije koja je postala dijelom učiteljskog posla, preopširnosti nastavnih planova i programa te shodno tome preopterećenosti učenika. Osim toga, učitelji su ukazali i na prevelik broj učenika u razredu kao faktor nezadovoljstva vlastitim poslom.

Nezadovoljstvo poslom može dovesti do osjećaja beznađa i izgaranja na poslu, velikim dijelom zbog cijelog niza negativnih internalizacija. Tako osjećaj beznađa i izgaranja redovito dovodi do nesposobnosti fokusiranja na posao, smanjenja radne efikasnosti, odugovlačenja, osjećaja neadekvatnosti te shodno svemu tome dolazi do smanjenja zadovoljstva poslom kod zaposlenika. Istraživanja potvrđuju i da je odugovlačenje na poslu

redovito povezano s niskom motivacijom (Balkis i Duru, 2009; Kumcagiz i sur., 2014). Jedno od glavnih nalaza ovog istraživanja (Kumcagiz i sur., 2014) jest da su razina izgaranja na poslu, odugovlačenje i osjećaj beznađa značajni negativni prediktori zadovoljstva poslom kod učitelja. Rezultati ukazuju da se zadovoljstvo poslom kod učitelja povećava dok se razina izgaranja na poslu, odugovlačenje i osjećaj beznađa smanjuju. Rečeni čimbenici igraju važnu ulogu u zadovoljstvu poslom. Sličan nalaz potvrđuju i druga istraživanja (Kumcagiz i sur., 2014). Važno je spomenuti i nalaz istraživanja (Skaalvik i Skaalvik, 2014) u kojem su čimbenici samoefikasnost učitelja i percipirana autonomija učitelja identificirani kao negativni prediktori emocionalne iscrpljenosti učitelja. S druge strane, isti ti čimbenici su se neovisno jedan o drugom pokazali kao pozitivni prediktori zadovoljstva poslom, angažiranosti i posvećenosti poslu.

1.3.4. Ravnoteža između posla i privatnog života te zadovoljstva poslom kod učitelja

Svakog zaposlenika je potrebno sagledati kao jedinku koja egzistira kroz dimenziju poslovnog i privatnog života. Ukoliko su te dvije dimenzije usklađene i u harmoničnom odnosu, zaposlenik je zadovoljniji i percipira nižu razinu stresa i nezadovoljstva. Istraživanja (Parasuraman i Simmers, 2001), koja su proučavala konflikt obitelj-posao, vrstu zaposlenja i zaposlenikovu dobrobit, potvrdila su da je konflikt obitelj-posao negativno povezan sa zadovoljstvom poslom. Sukladno rečenim istraživanjima smatra se da specifične karakteristike posla kao što su autonomija i fleksibilnost, doprinose toj povezanosti i predstavljaju pouzdan prediktor zadovoljstva poslom.

Novije istraživanje koje se bavilo zadovoljstvom poslom i ravnotežom između posla i života kod učitelja (Maeran, Pitarelli i Cangiano, 2013) došlo je do važnih nalaza. Spomenuto istraživanje je pokazalo da je većina učitelja zadovoljna svojim poslom te se o njemu izražava na pozitivan način koristeći pridjeve poput zanimljiv, koristan, uzbudljiv, dobar, kreativan, aktivan, navodeći da u poslu uživaju i da im isti pruža zadovoljstvo te da ga ne bi mijenjali. Istraživanje pokazuje da je zadovoljstvo poslom rezultiralo negativnom povezanošću s konfliktom obitelj-posao. Zadovoljstvo poslom se pokazalo pozitivno povezano s dobi i duljinom radnog staža. Drugim riječima, učitelji s više godina radnog staža su postigli više rezultate na mjeri zadovoljstva poslom te su izvještavali o manjoj razini konflikta obitelj-posao. Takav nalaz je razumljiv i objašnjiv činjenicom da stariji učitelji nemaju više malu djecu kod kuće, već su njihova djeca starija i samostalnija te relativno neovisna o njihovom

neposrednom angažmanu i brizi. Samim tim stariji učitelji imaju veću slobodu i autonomiju u organizaciji svog obiteljskog i poslovnog vremena.

Međutim, učitelji smatraju da njihov posao nije dovoljno poštovan i priznat u društvu (Maeran, Pitarelli i Cangiano, 2013). Značajan broj učitelja ne isključuje moguće negativne efekte svog posla na zdravlje. Navedeni nalaz je sukladan istraživanju (Lodolo D'Oria, Pocaterra i Pozzi, 2003) koje je pokazalo da većina učitelja percipira nedostatak priznanja u društvu za posao kojim se bave te im to predstavlja jedan od najvažnijih izvora stresa. Moguće je da percepcija učiteljskog posla kao potencijalnog ugrožavatelja zdravlja može biti povezana s nedostatkom priznanja u društvu i stresa o kojem učitelji izvještavaju.

2. STRES

2.1. Definicija problema

Rijetko je koji pojam toliko „intuitivno“ razumljiv kao što je pojam stresa. Razumljiv je na različitim jezicima, u različitim kulturama, razumiju ga ljudi različitih dobi i pripadnici različitih skupina. I u znanosti stres se pojavljuje kao predmet istraživanja od tehničkih preko biomedicinskih, društvenih do humanističkih znanosti. Svako ga područje definira na svoj način pa se u suvremenoj literaturi nalaze mnogobrojne definicije i određenja pojma stresa (Jokić-Begić, 2008).

Cofer i Aplay (1964, prema Lazarus i Folkman, 2004) istaknuli su da je termin stres gotovo prisvojio područje koje je ranije pokrivao niz drugih pojmova uključujući anksioznost, konflikt, frustraciju, emocionalne poremećaje, traumu, alijenaciju i anomiju. Matešić (2003) navodi da je stres 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, pa do traumatskih posljedica nastalih nakon prirodnih katastrofa ili, pak, ratnih trauma. Do danas su ponuđene mnoge definicije stresa.

Kad pojedinac neku situaciju shvati kao opasnu ili prijeteću, doživljava stanje napetosti, strepnje i brige. U njemu se zbiva i niz fizioloških promjena, a mijenja i ponašanje uslijed aktiviranja ili nadraživanja autonomnog živčanog sustava. Intenzitet reakcije proporcionalan je veličini percipirane opasnosti ili prijetnje (Spielberger, 1979). Stres je stvaran ili interpretirani napad na fiziološki ili psihološki integritet osobe što ima za posljedicu fiziološke i/ili ponašajne odgovore (Fink, 2000, prema Matešić 2003). Lazarus i Folkman (2004) stres definiraju kao odnos između osobe i njezina okruženja, koji, s jedne strane, uzima u obzir karakteristike osobe, a s druge strane prirodu okolinskog događaja. Također, ističu da stres predstavlja takav odnos između osobe i njezine okoline koji ona procjenjuje previše zahtjevnim za svoje adaptivne resurse ili kapacitete i ugrožavajućim za svoju dobrobit.

Još prije deset godina Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) proglasila je stres na radnome mjestu svjetskom epidemijom, a otad se stres na poslu još više povećavao zbog produbljene globalne krize i nezaposlenosti. Danas se kao najstresnija zanimanja vrlo često izdvajaju policajac, vojnik, liječnik u prvoj pomoći, kontrolor zračnog prometa, majka male djece, burzovni agent, učitelj i građevinski radnik (Moravek, 2007).

2.2. Stres kod učitelja

Lortie (1975, prema Grgin i sur., 1993) ističe da je školsko podučavanje izrazito stresna djelatnost, a to obrazlaže činjenicom da učitelj, ne samo zato što dnevno provede određeni broj sati rada u nastavi, već zato što se često nalazi sam ispred skupine za učenje nedovoljno motiviranih i dobrim dijelom alijeniranih učenika. Tomu pridodaje i to da učitelj u procesu podučavanja igra mnoge uloge: i roditelja koji podržava, i voditelja koji disciplinira i postavlja zadaće, i motivatora koji stimulira na učenje, i osobu koja predstavlja izvor informacija. Osim toga, učitelj komunicira i sa školskom administracijom, roditeljima učenika, upravom i drugim školskim organima pa je time njegova akademska i profesionalna sloboda narušena mnogim zahtjevima. U svom poslu doživljava i mnoge afektivne pritiske koji proizlaze iz srazmjera između onoga što izlaže i prenosi đacima i onoga što oni uspijevaju razumjeti i usvojiti. Uz sve to on mora uvijek pokazivati vedro i optimistično raspoloženje, bez prava na iskazivanje negativnih raspoloženja, pa makar bio duže vrijeme izložen mnogim neugodnostima.

Kyriacou (2001) ističe sedam najčešćih izvora stresa s kojima se suočavaju učitelji: učenici koji imaju loš odnos prema školi i kojima nedostaje motivacija; neposlušni učenici i razredna disciplina općenito; brze promjene u kurikulumu i organizaciji; loši radni uvjeti, uključujući promaknuća; pritisci vremenskih rokova; sukobi s kolegama učiteljima i osjećaj podcijenjenosti u društvu. Izvori stresa variraju od učitelja do učitelja, no čini se da će stres nastati kad oni procijene da je ugroženo njihovo dostojanstvo i zdravlje.

Boyle i suradnici (1995), analizirajući rezultate brojnih empirijskih istraživanja, ukazuju na postojanje najmanje četiri glavne dimenzije učiteljskog stresa: neprilagođeno ponašanje učenika, vremenski pritisak i loši radni uvjeti, potreba za profesionalnim priznanjem, te loši odnosi s kolegama. Na temelju i ove analize može se zaključiti da su izvori učiteljskog stresa multidimenzionalni. Koliko će spomenuti izvori učiteljskog stresa biti doista stresogeni, ovisi o čimbenicima kao što su radno iskustvo, nivo kompetentnosti, karakteristike ličnosti, nivo samopoštovanja ili strah od negativne evaluacije radnoga postignuća.

Subjektivno se zadovoljstvo životom u istraživanjima suočavanja često promatra kao varijabla ishoda u procesu suočavanja sa stresom (Folkman i Lazarus, 1984). Učitelji koji su pod većim stresom zasigurno imaju manje životno zadovoljstvo, ali dobro izabrane strategije suočavanja sa stresom mogu pridonijeti većem životnom zadovoljstvu.

Stres učitelja može negativno utjecati na školu kao organizaciju, na učiteljevo profesionalno postignuće te na psihosocijalni status nastavnika i njegove obitelji. Najčešći simptomi prolongiranog profesionalnog stresa su anksioznost, depresija, frustriranost, neprijateljsko ponašanje prema učenicima i kolegama, emocionalna iscrpljenost i prekomjerna napetost. Zdravstveni i psihički problemi rezultiraju, najčešće, smanjenjem samopoštovanja, donošenjem pogrešnih odluka, nezadovoljstvom poslom i napuštanjem profesije (Grgin i sur., 1995).

2.3. Sindrom sagorijevanja na poslu

Profesionalno sagorijevanje na poslu (engl. *burnout*) fenomen je koji se počeo istraživati 70-tih godina prošlog stoljeća kada su klinički psiholozi počeli objavljivati prve radove i istraživanja o posljedicama dugotrajnog profesionalnog stresa. Psiholog Freudenberger (1974) je među prvima definirao taj sindrom tumačeći ga kao sagorijevanje energije pod utjecajem permanentnog stresa u području profesionalnog života, odnosno osjećaj neuspjeha i istrošenosti. Sagorijevanje na poslu razumije se kao reakcija na kronične i dugotrajne izvore stresa u radu. To je stanje iscrpljenosti u kojem pojedinac ne može učinkovito funkcionirati (Škrinjar, 1996), a nastaje kao posljedica dugotrajne izloženosti profesionalnom stresu (Ajduković i Ajduković, 1996). Slične definicije daju i drugi autori (Friedman i Farber, 1992; Schaufeli i Enzmann, 1998; Cooper, Dewe i O'Driscoll, 2001; Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001) koji sindrom sagorijevanja na poslu tumače kao stanje psihičke, fizičke ili psihofizičke iscrpljenosti uzrokovane pretjeranim i prolongiranim stresom na radnom mjestu.

Sagorijevanje je naglašeno u zanimanjima koja su vezana uz rad s ljudima, a za posljedicu ima razvoj negativnih, dehumaniziranih stavova prema sebi, obitelji, poslu i životu općenito. Brajša (2007) ga definira kao proces tjelesnog, emocionalnog i duhovnog izgorijevanja unutar emocionalno opterećujućih, bliskih dugih odnosa u egzistencijalno važnim ljudskim sistemima kao što su brak, obitelj, poduzeće i dr. Izloženost dugotrajnom stresu na poslu može rezultirati brojnim promjenama pojedinca. Prvi znak sagorijevanja na poslu je kroničan umor, a slijede ga različite emocionalne promjene, problemi na kognitivnom planu, promjene u ponašanju te razni tjelesni simptomi.

Maslach (1982), koja se ubraja u najpoznatije istraživače sagorijevanja na poslu, definira ga kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije te smanjenog osobnog i profesionalnog ispunjenja kod djelatnika koji rade s ljudima. Emocionalna iscrpljenost se odnosi na osjećaj emocionalne „rastegnutosti" i iscrpljenosti zbog rada s ljudima.

Depersonalizacija podrazumijeva bezosjećajan i ravnodušan odnos prema klijentima, a smanjeno osobno postignuće se odnosi na opadanje osjećaja kompetencije i uspjeha u radu s ljudima. Moguće simptome sagorijevanja na poslu prema ovim kategorijama moguće je opisati na sljedeći način (Maslach, 1982., Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001.):

- Emocionalna iscrpljenost često ima tjelesne ekvivalente u obliku lakog zamaranja, glavobolje, bolova, nesanice i poremećenog apetita. Kod emocionalno iscrpljene osobe prevladava osjećaj da su emocionalne rezerve iscrpljene, javlja se pomanjkanje interesa u komunikaciji s drugim osobama te osjećaj frustracije.
- Depersonalizacija se manifestira kroz bezosjećajne i ravnodušne oblike reagiranja prema osobama koji su primaoci pomoći, a posljedica joj je dehumanizirani pristup. Ljude se počinje tretirati kao objekte, a ne kao individue. Dolazi do razvijanja negativnog i ciničnog stava prema suradnicima i samom radu te gubitku osjećaja osobnog identiteta.
- Smanjivanje osobnog angažmana i profesionalnog postignuća vidljivo je kroz smanjivanje ili gubitak motivacije i interesa za posao, razmišljanje o neefikasnosti i preopterećenosti na poslu do potpunog odustajanja od posla. Smanjene profesionalne kompetencije odražavaju se kroz pad samopoštovanja, distanciranje, smanjena postignuća i pad opće produktivnosti.

2.3.1. Sindrom sagorijevanja i učiteljska profesija

Pojedinci koji svoj profesionalni rad usmjeravaju na pomaganje i podršku drugim ljudima pripadaju u skupinu „pomagača“ ili „pomažućih profesija“ koje su stresogene zbog neposredne komunikacije i uživljavanja u emocionalna stanja i patnje drugih osoba (Ajduković i Ajduković, 1994). Isti autori (1996) navode da rezultati istraživanja među „pomagačima“ upućuju na često iskazivanje znakova profesionalnog sagorijevanja, poput emocionalne i tjelesne iscrpljenosti, gubitka osjećaja vlastite vrijednosti, smanjenja osobnih postignuća, depersonalizacije, osjećaja bespomoćnosti, razdražljivosti i sniženog praga tolerancije na frustraciju.

Učiteljska profesija pripada u „pomažuće“ profesije kojima je glavna sastavnica rad s učenicima i briga za njihovu dobrobit (Ćudina Obradović, 1993). Rad s djecom, roditeljima i školskom okolinom stalni je „živi kontakt” za koji su ponekad važnije različite socijalne vještine, nego pedagoške sposobnosti prenošenja znanja, učenja i ponašanja za koje su nastavnici uglavnom pripremani (Previšić, 2003). Multidimenzionalni karakter učiteljskog

zvanja (Mušanović, 2007) obuhvaća mnoštvo različitih zadataka koji nisu samo instrumentalne (kognitivne, metodološke, lingvističke i tehnološke vještine) i sistemske (planiranje, poduzetništvo, vodstvo, kreativnost i prilagodljivost) kompetencije, već se svakodnevno isprepliću i prožimaju s individualnim kompetencijama. Kao i kod drugih pomažućih profesija, sindrom sagorijevanja na poslu čest je i u učiteljskoj profesiji. On se može javiti neovisno o duljini radnog iskustva, položaja i statusa učitelja.

Proces sagorijevanja može započeti već u fazi inicijalnog obrazovanja i uvođenja pripravnika u rad (Chan, 2003). Nadalje, rezultati istraživanja koje je proveo Chan pokazuju da postoji značajna korelacija između učinkovitosti učitelja i faktora sagorijevanja. Kako se povećava razina učinkovitosti i kompetencija, smanjuje se stupanj sagorijevanja. Istražujući raznovrsnost uzroka učiteljskog sagorijevanja u tridesetak izraelskih škola, Tatar i Horenczyk (2003) otkrivaju da stupanj inicijalnog obrazovanja učitelja i psihosocijalno ozračje škole doprinose pojavnosti i visini stupnja sagorijevanja. U istom istraživanju zaključeno je da je smanjenje osobnog angažmana i profesionalnog postignuća u korelaciji s godinama radnog iskustva i fazama učiteljske karijere.

Vrlo veliku ulogu u otkrivanju i pojavnosti učiteljskog sagorijevanja na poslu imaju organizacijski uvjeti. Među organizacijske stresore koji utječu na pojavu sindroma sagorijevanja, Dorman (2003) ubraja: nedostatak vrednovanja učitelja, uskraćivanje pravovremenih i potrebnih informacija, povećanu birokratizaciju kao i smanjenu autonomiju učitelja. Uvjeti koji utječu na posao, a samim time i na spoznajni i emotivni napor učitelja, među ostalim su i preopterećenost poslom, vremensko ograničenje i pritisak, broj učenika u odjeljenjima i opća psihička kondicija učitelja (Schaufeli i Bakker, 2004).

Studije koje ispituju učiteljsko sagorijevanje posebno ističu povezanost nekih demografskih obilježja ispitanika s pojavom sindroma sagorijevanja (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Pritom, valja istaknuti da nalazi istraživanja ne nude jednoznačne zaključke. Tako, na primjer, rezultati nekih istraživanja o utjecaju godina radnog staža na pojavnost profesionalnog sagorijevanja pokazuju da mlađi ispitanici iskazuju veći stupanj iscrpljenosti nego njihove starije kolege (Farber, 1984, Chan, 2003, Dorman, 2003). S druge strane, dobiveni su rezultati da su ispitanici s višim radnim iskustvom pod većim rizikom od sagorijevanja na poslu (Van Ginkel, 1987; prema Van Horn, 2002). Slično je i kod istraživanja odnosa spola i sagorijevanja na poslu. Iako za pripadnike oba spola postoji jednaka mogućnost za manifestaciju svih dimenzija sagorijevanja na poslu, neki nalazi pokazuju da je kod muškaraca javljanje sindroma češće nego kod žena (Anderson i Iwanicki,

1984, Schaufeli i Bakker, 2004), dok drugi tvrde da postoje razlike među ženama i muškarcima s obzirom na različite dimenzije sagorijevanja na poslu: učitelji iskazuju višu razinu depersonalizacije od učiteljica, dok one, s druge strane, pokazuju veću emocionalnu iscrpljenost (Russell i sur., 1987; Greenglass i sur., 1990; prema Van Horn, 2002).

Predmet istraživanja u ovom području bio je i utjecaj značajki sredine u kojoj pojedinac radi na sagorijevanje na poslu. Rezultati istraživanja sugeriraju zaključak da učitelji koji rade u urbanim sredinama (većim gradovima) gdje je ritam života ubrzan, iskazuju veći stupanj sagorijevanja nego učitelji zaposleni u ruralnim područjima (Abel i Sewel, 1999, prema Dorman, 2003).

Jedno od čestih pitanja u istraživanjima koja se bave sindromom sagorijevanja u učiteljskoj profesiji je i odnos stupnja obrazovanja i sagorijevanja. Turski istraživači Duatepe i AkkuÇikla (2004), koji su proveli ispitivanje među stotinu učitelja primarnog obrazovanja s ciljem identifikacije povezanosti biografskih varijabli, pokazuju da učitelji koji imaju viši stupanj obrazovanja iskazuju i veći stupanj sagorijevanja. Takav je nalaz u suprotnosti s nalazima istraživanja koje su proveli Schwab i Iwanicki (1982), koje pokazuje da nema razlike između učitelja s različitim stupnjem obrazovanja. S tim u vezi, mnogi autori ističu da visina stručne osposobljenosti, u smislu završenog stupnja obrazovanja ispitanika, nije izravno povezana sa stupnjem sagorijevanja na poslu, već s procjenom samopoštovanja odnosno negativnom ili pozitivnom orijentacijom na samog sebe (Kyriacou, 2001). Samopoštovanje je, kao unutarnja značajka pojedinca, važan prediktor u pojavljivanju sindroma sagorijevanja (Byrne, 1994.; Dorman, 2003).

Iako je profesionalno sagorijevanje učitelja predmet velikog interesa istraživača više od trideset godina, moguće je zaključiti da nalazi različitih istraživanja nisu jednoznačni. Važnost istraživanja stresa u učiteljskoj profesiji ima i praktične implikacije. Naime, pravovremeno uočavanje stresa omogućit će organiziranje podrške i pomoći učiteljima kako bi se on smanjio, a vratila se veća efikasnost i povećale kompetencije učitelja.

3. CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi **relacije** između **zadovoljstva poslom** i **stresa na poslu** kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije.

3.1. Problemi i hipoteze

Definirani problemi istraživanja su:

1. U kojoj mjeri su ispitanici zadovoljni svojim poslom?
2. U kojoj mjeri ispitanici prepoznaju vlastitu izloženost stresu na poslu?
3. Postoji li značajna povezanost između razine (ne)zadovoljstva poslom i izloženosti stresu na poslu?
4. Kakva je međuzavisnost obilježja (ne)zadovoljstva poslom i obilježja razine stresa kod ispitanika razredne i predmetne nastave?
5. Kakva je međuzavisnost obilježja (ne)zadovoljstva poslom i obilježja razine stresa kod muških i kod ženskih ispitanika?
6. Kakva je međuzavisnost obilježja (ne)zadovoljstva poslom i obilježja razine stresa kod ispitanika koji rade u urbanim mjestima i onih koji rade u manjim sredinama?

Nastavno na definiran problem, predmet i ciljeve istraživanja moguće je postaviti glavnu radnu hipotezu:

H_1: Postoji značajna povezanost između ***(ne)zadovoljstva poslom*** i ***stresa na poslu*** kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije.

U svrhu detaljnijeg istraživanja i provjere glavne hipoteze postavljene su sljedeće pomoćne hipoteze :

H_2: Učitelji(ce) razredne nastave iskazuju veće zadovoljstvo poslom od učitelj(ic)a predmetne nastave.

H_3: Učitelji(ce) razredne nastave iskazuju manju razinu stresa od učitelj(ic)a predmetne nastave.

H_4: Učitelji iskazuju višu razinu stresa od učitelj(ic)a.

H_5: Učitelji(ce) koji rade u urbanim sredinama iskazuju veći stupanja stresa od učitelj(ic)a koji rade u manjim mjestima.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Rad se temelji na teorijskom i empirijskom istraživanju. Metode koje su korištene u teorijskom dijelu ovoga završnog rada su (Zelenika 1998):

- induktivna metoda kojom se od pojedinačnih činjenica dolazi do općih zaključaka,
- metoda deskripcije kojom se opisuju ili očitavaju pojmovi, činjenice, procesi, te predmeti u prirodi i društvu,
- metoda analize kojom se raščlanjuju složeni pojmovi, sudovi i zaključci na njihove sastavne dijelove i elemente,
- metoda sinteze kojom se objašnjava stvarnost putem spajanja jednostavnih misaonih tvorevina u složene, a podrazumijeva povezivanje analizom dobivenih elemenata,
- metoda klasifikacije, najstarija znanstvena metoda, kojom se opći pojam dijeli na posebne koje taj pojam obuhvaća. To je postupak kojim se određuje mjesto pojedinog pojma u sustavu pojmova,
- metoda kompilacije kojom preuzimamo tuđa opažanja, stavove, spoznaje i zaključke koji nastaju kao rezultat tuđih znanstvenoistraživačkih radova, uz obvezno citiranje svega što je od drugih autora preuzeto,
- metoda komparacije kojom se utvrđuju sličnosti te razlike u ponašanju i intenzitetu između istih ili srodnih činjenica, pojava ili procesa,
- deduktivna metoda kojom se iz općih sudova izvode pojedinačni (posebni) zaključci.

Za empirijski dio rada koristili su se instrumenti empirijskog istraživanja: *Ljestvica zadovoljstva poslom* (Spector, 1994) i *Ljestvica percepcije stresa* (Cohen, Kamarck i Mermelstein, 1983).

4.1. Postupak i sudionici empirijskog istraživanja

Uzorak ispitanika predstavljalo je 192 učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave s područja Splitsko-dalmatinske županije iz ukupno jedanaest škola. Ispitivanjem je obuhvaćeno šest gradskih škola s uzorkom od 106 učitelj(ic)a i pet prigradskih, odnosno seoskih škola s uzorkom od 86 učitelj(ic)a. Postupak mjerenja proveo se individualnim mjerenjima na učiteljima predmetne i razredne nastave u nastavničkim prostorima osnovnih škola. Ispitivanje je bilo anonimno po naravi, a svaki je učitelj svojevoljno sudjelovao u samom

mjerenju. S obzirom na ukupan broj tvrdnji u obje ljestvice, mjerenje je trajalo do 10 minuta za svakog ispitanika.

4.2. Instrumenti empirijskog istraživanja

Za ispitivanje zadovoljstva poslom učitelja koristio se prilagođeni prijevod instrumenta *Ljestvica zadovoljstva poslom (eng. Job Satisfaction Survey, JSS)*, autora Spector (1994). Ljestvica ima 31 tvrdnju i u ovom istraživanju mjeri zadovoljstvo sa šest gledišta posla: *naknade i beneficije* (iznos i pravednost plaće, osigurane beneficije), *pohvale i napredovanje* (mogućnosti i pravednost napredovanja; osjećaj poštovanja, priznanja i cijenjenja), *nadređeni* (pravednost i kompetencije nadređenih kod obavljanja zadataka rukovoditelja), *uvjeti rada* (politika, postupci, pravila, birokracija, komunikacija), *kolege* (kolege iz uže i šire okoline), *obilježja posla* (uživanje u konkretnim zadatcima). Za navedene čestice ispitanici su imali pet ponuđenih odgovora: uopće se ne slažem, ne slažem se, niti se slažem, niti se ne slažem, slažem se i potpuno se slažem.

Za ispitivanje stresa na poslu učitelja koristila se *Ljestvica percipiranog stresa (Perceived Stress Scale, PSS*), najčešće korišten psihologijski instrument za mjerenje percepcije stresa, čiji su autori Cohen, Kamarck i Mermelstein (1983). Ljestvica mjeri stupanj u kojem se situacije u životu pojedinca procjenjuju kao stresne. Čestice su formulirane na način da od ispitanika iznude odgovor na pitanje koliko svoj život smatraju nepredvidivim, preopterećenim te nemogućim za kontrolirati. Ljestvica sadrži niz izravnih pitanja o razini doživljenog stresa proteklog mjeseca. Čestice su lako razumljive, kao i ponuđeni odgovori. Pitanja su opće prirode te su stoga oslobođene sadržaja specifičnih za bilo koju subpopulaciju. Za svaku situaciju ispitanike se pitalo koliko često su se tako osjećali nudeći mogućnosti odgovora nikad, gotovo nikad, ponekad, često i vrlo često.

4.3. Metode obrade podataka

Metode obrade podataka uključile su izračunavanje osnovnih metrijskih karakteristika korištenih ljestvica: pouzdanost (Cronbah Alfa) i osjetljivost (koeficijent asimetrije distribucije/Skew i koeficijent zaobljenosti distribucije/Kurt), te deskriptivnih statističkih parametara: aritmetičke sredine (AS), standardne devijacije (SD), minimalnog (Min) i maksimalnog (Max) rezultata te određivanje MaxD vrijednosti za utvrđivanje odstupanja od normalne distribucije varijabli Kolmogorov-Smirnovljevim testom. Za utvrđivanje

povezanosti između varijabli dviju ljestvica izračunao se Pearsonov koeficijent korelacije. Također, T-testom utvrdile su se moguće razlike po izraženosti mjera *zadovoljstva poslom* i *stresa na poslu* između podskupina: učitelji(ce) razredne nastave i predmetne nastave, učitelji(ce) gradskih i prigradskih, odnosno seoskih škola te učitelji(ce) s višom, odnosno visokom stručnom spremom. Na kraju, jednosmjernom analizom varijance (ANOVA-om) utvrdile su se moguće razlike u obilježjima *zadovoljstva poslom* i obilježjima *razine stresa* između učitelja i učiteljica jer je grupirajuća varijabla definirala brojčano različite klastere: učitelji, N=37 i učiteljice, N=149. Nastavljena je daljnja Post hoc analiza razlika unutar statistički značajnih čestica korištenjem Tukey HSD testa za nejednake skupine ispitanika gdje nije utvrđena statistički značajna razlika između podskupina pa rezultati nisu uneseni u rad. Za čestice obiju ljestvica koje su imale negativan smjer primijenjena je inverzibilna vrijednost zbog lakše interpretacije rezultata te su posebno označene u tablici zvjezdicom (*).

5. REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA

5.1. Opće karakteristike uzorka

Od ukupno 192 djelatnika škola Splitsko-dalmatinske županije koji su se odazvali istraživanju, njih 186 je ispunilo anketni upitnik u potpunosti i prema zadanim smjernicama.

Tablica 1: Distribucija ispitanika prema spolu

	Broj ispitanika	% ukupnih ispitanika
Muški	37	19,9
Ženski	149	80,1
Ukupno	186	100

Izvor: Rezultati istraživanja

Od 186 ispitanika većinu predstavljaju učiteljice, 149 ispitanica (80,1%), dok je učitelja 37 (19,9%).

Tablica 2: Distribucija ispitanika prema stupnju obrazovanja

	Broj ispitanika	% ukupnih ispitanika
VŠS	43	23,1
VSS i više	143	76,9
Ukupno	186	100

Izvor: Rezultati istraživanja

Najveći broj ispitanika je odgojno-obrazovne kategorije VSS (143 ispitanika ili 76,9%), a 43 ispitanika (21,1%) je VŠS.

Tablica 3: Distribucija ispitanika prema radnom mjestu (razredna i predmetna nastava)

	Broj ispitanika	% ukupnih ispitanika
Razredna nastava	54	29
Predmetna nastava	132	71
Ukupno	186	100

Izvor: Rezultati istraživanja

Najviše djelatnika je zaposleno u predmetnoj nastavi, njih 132 (71%), dok njih 54 (29%) je zaposleno na radnom mjestu učitelj(ic)a razredne nastave.

Tablica 4: Distribucija ispitanika prema mjestu rada (gradska i prigradska/seoska škola)

	Broj ispitanika	% ukupnih ispitanika
Gradska škola	100	53,8
Prigradska/seoska škola	86	46,2
Ukupno	186	100

Izvor: Rezultati istraživanja

Sto ispitanika (53,8%) zaposleno je u nekoj od gradskih škola, dok 86 ispitanika (46,2%) radi u jednoj od prigradskih/seoskih škola.

Tablica 5: Distribucija ispitanika prema dobi

	Broj ispitanika	% ukupnih ispitanika
do 30 god	22	11,8
31 – 40 god	64	34,4
41 – 50 god	46	24,7
51 god i više	54	29,1

Izvor: Rezultati istraživanja

Najviše ispitanih djelatnika ima od 31 do 40 godina (64 ili 34,4%), 22 ispitanika ima do 30 god (11,8%), 46 ispitanika ima od 40 do 50 god (24,7%), a 54 ispitanika (29,1%) ima više od 50 god.

5.2. Zadovoljstvo kod učiteljica Splitsko-dalmatinske županije

U ovom dijelu rada nastojalo se doći do spoznaje kakvo je mišljenje učitelja o radu u školama, odnosno koji su to faktori koji utječu na njihovo zadovoljstvo poslom analizom 31 odabrane čestice koje istražuju primjerenost učiteljske plaće, beneficija i nagrada; napredovanje; priznanje za dobro obavljen posao; odnos s poslodavcem; srž posla; odnos s kolegama i politiku organizacije.

Primjerenost plaće osnovni je preduvjet za zadovoljnog radnika. Sva dosadašnja istraživanja naglasila su problem niskih plaća učitelja, što se potvrdilo i ovim istraživanjem.

Tablica 6: ***Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	39	39	20,97	20,97
Ne slažem se	86	125	46,24	67,20
Niti se slažem, niti se ne slažem	41	166	22,04	89,25
Slažem se	15	181	8,06	97,31
Potpuno se slažem	5	186	2,69	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 7: ***Zadovoljan sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	42	42	22,58	22,58
Ne slažem se	77	119	41,40	63,98
Niti se slažem, niti se ne slažem	47	166	25,27	89,25
Slažem se	15	181	8,06	97,31
Potpuno se slažem	5	186	2,69	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Istraživanje je jasno potvrdilo percepciju da je posao učitelja slabo i neprimjereno plaćen u našoj zemlji. Tek manje od 11% ispitanika slaže se s tvrdnjom da su primjereno plaćeni za posao koji obavljaju. Neovisno od toga koliko su to subjektivne percepcije, a koliko je to mjerilo objektivnog stanja, jasno je da se od učitelja koji imaju izraženu percepciju da su neprimjereno (loše) plaćeni za posao koji obavljaju, ne može očekivati visoka motivacija, visoko zalaganje na poslu i izvrsni rezultati. Ako se tvrdnjama u skali za Tablicu 6 daju vrijednosti od 1 do 5, onda se može izračunati i srednja vrijednost. Ona bi iznosila 2,25, što odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“ što je još jedan dokaz da ispitanici imaju jasno izražen stav da za svoj posao nisu primjereno plaćeni.

Učiteljska profesija zahtijeva višestruku ulogu učitelja. On nije samo onaj koji podučava, već i odgajatelj, koordinator nastavnog procesa, nositelj odgovornosti kvalitetne komunikacije na relaciji učenik-učitelji-roditelj itd. Rad s osjetljivom skupinom zahtijeva i postojanje beneficija koje će učiteljima, barem dijelom, olakšati njihov specifičan posao i nagraditi njihov trud.

Tablica 8: ***Nisam zadovoljan beneficijama koje nudi moj poslodavac***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	30	30	16,13	16,13
Slažem se	56	86	30,11	46,24
Niti se slažem, niti se ne slažem	66	152	35,48	81,72
Ne slažem se	24	176	12,90	94,62
Uopće se ne slažem	10	186	5,38	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 9: ***Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	11	11	5,91	5,91
Ne slažem se	27	38	14,52	20,43
Niti se slažem, niti se ne slažem	86	124	46,24	66,67
Slažem se	51	175	27,42	94,09
Potpuno se slažem	11	186	5,91	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 10: ***Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	26	26	13,98	13,98
Slažem se	70	96	37,63	51,61
Niti se slažem, niti se ne slažem	60	156	32,26	83,87
Ne slažem se	26	182	13,98	97,85
Uopće se ne slažem	4	186	2,15	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Rezultat od 35,48% učitelja bez jasnog stava o beneficijama koje nudi njihov poslodavac možda najbolje ocjenjuje ovu problematiku. Vrlo je malo toga što ravnatelj može samostalno ponuditi radniku jer cijelu poslovnu politiku kreira nadležno Ministarstvo na državnoj razini. Donošenjem *Pravilnika o tjednim zaduženjima učitelja* 2014. g. maksimalno su srezale dotadašnje beneficije učitelja što se prvenstveno odnosi na one beneficije pomoću kojih

učitelji ostvaruju pravo na puno radno vrijeme i punu plaću, iako u praksi ne ostvaruju normu. Svega 18,28% učitelja je zadovoljno postojećim beneficijama. Srednja vrijednost Tablice 8 od 3,12 što odgovara vrijednosti tvrdnje "Niti se slažem, niti se ne slažem" potkrijepljuje zaključak da, zapravo, svi naši učitelji dijele istu sudbinu. Izračunom srednje vrijednosti za Tablicu 9 koja iznosi 2,52, što odgovara vrijednosti tvrdnje "Slažem se", potkrijepljuje se teza da ispitanici potvrđuju odsustvo beneficija

Učiteljski posao često je percipiran kao onaj u kojem se ne može puno napredovati od strane većine, pa tako i samih učitelja.

Tablica 11: ***Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	15	15	8,06	8,06
Slažem se	69	84	37,10	45,16
Niti se slažem, niti se ne slažem	59	143	31,72	76,88
Ne slažem se	36	179	19,35	96,24
Uopće se ne slažem	7	186	3,76	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 12: ***Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	17	17	9,14	9,14
Ne slažem se	42	59	22,58	31,72
Niti se slažem, niti se ne slažem	36	95	19,35	51,08
Slažem se	74	169	39,78	90,86
Potpuno se slažem	17	186	9,14	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 13: ***Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	18	18	9,68	9,68
Ne slažem se	50	68	26,88	36,56
Niti se slažem, niti se ne slažem	82	150	44,09	80,65
Slažem se	31	181	16,67	97,31
Potpuno se slažem	5	186	2,69	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Svega 23% ispitanika smatra da ima dovoljno prilika za napredovanje. Na razini cijele Hrvatske obnovu postojećeg statusa ili napredovanje u struci doživi svega 500 djelatnika predškolskih ustanova, osnovnih i srednjih škola. Ako se uzme u obzir istraživanje DZS za šk.god. 2014./2015. koje prikazuje da je ukupno u osnovnoj školi zaposleno cca 32 500 učitelja, postotak učitelja mentora i savjetnika je zanemariv. Navedeno zahtijeva donošenje novog *Pravilnik*a koji će poticajno djelovati na učitelje. Još je manja mogućnost napredovanja po principu radnog mjesta jer takav tip napredovanja predstavlja jedino mali broj postojećih ravnateljskih mjesta. Izračunom srednje vrijednosti za Tablicu 12 koja iznosi 2,75, a koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“, potvrđuje se teza prethodnih dviju tablica kako se većina učitelja ipak ne slaže s tvrdnjom da su zadovoljni mogućnostima za napredovanjem koje im se pruža.

Ravnatelj je ključna osoba u radu škola jer predstavlja svojevrsnog koordinatora između učitelja i nadređenog Ministarstva, sa zaposlenicima kreira viziju i ciljeve škole te osigurava pozitivnu, poticajnu i radnu atmosferu. Većina ispitanika pozitivno je ocijenila rad svojih ravnatelja/ica i njihov odnos prema radnicima što potvrđuju i rezultati sljedećih tablica:

Tablica 14: ***Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	9	9	4,84	4,84
Ne slažem se	12	21	6,45	11,29
Niti se slažem, niti se ne slažem	30	51	16,13	27,42
Slažem se	74	125	39,78	67,20
Potpuno se slažem	61	186	32,80	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 15: ***Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan prema meni***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	14	14	7,53	7,53
Slažem se	21	35	11,29	18,82
Niti se slažem, niti se ne slažem	29	64	15,59	34,41
Ne slažem se	64	128	34,41	68,82
Uopće se ne slažem	58	186	31,18	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 16: ***Volim svog ravnatelja***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	10	10	5,38	5,38
Ne slažem se	11	21	5,91	11,29
Niti se slažem, niti se ne slažem	76	97	40,86	52,15
Slažem se	55	152	29,57	81,72
Potpuno se slažem	34	186	18,28	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Samo 11% ispitanika smatra da njihov trenutni ravnatelj/ica nije dorastao svom poslu, a 11,29% ispitanika izrazilo je negativni stav prema svom nadređenom. Budući da je istraživanje provedeno u jedanaest škola, zaključak je da je skoro 10 ravnatelja pozitivno ocijenjeno od strane svojih učitelja. Svega 18,82% ispitanika ocijenilo je odnos poslodavca prema učiteljima nekorektnim. Izračun srednje vrijednosti za Tablicu 15 koja analizira česticu *Volim svog ravnatelja*, a koja iznosi 3,38 te odgovara vrijednosti tvrdnje „Niti se slažem, niti se ne slažem“, vjerojatno, ukazuje na profesionalnost odnosa s ravnateljem.

Uključivanje učitelja u kreiranje misije, vizije i ciljeva škole poboljšava rad škole u cjelini te pridonosi povećanju razine zadovoljstva kod učitelja. Dobra komunikacija na svim razinima odgojno-obrazovnog sustava ključna je za postizanje tog željenog rezultata.

Tablica 17: ***Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	43	43	23,12	23,12
Slažem se	88	131	47,31	70,43
Niti se slažem, niti se ne slažem	31	162	16,67	87,10
Ne slažem se	21	183	11,29	98,39
Uopće se ne slažem	3	186	1,61	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Samo 12,9% ispitanika se ne slaže s tvrdnjom da pravila i procedure otežavaju obavljanje posla, a čak 70,43 % njih potvrđuje navedenu tezu. Sustav kao da zaboravlja da je učiteljski posao posebno osjetljiv i da se, zapravo, sve moguće situacije ne mogu predvidjeti. Pretjerani propisi i procedure ograničavaju učitelje i guše njihovu kreativnost. Navedeno se posebno odnosi na razredničke poslove.

Tablica 18: ***Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	10	10	5,38	5,38
Ne slažem se	30	40	16,13	21,51
Niti se slažem, niti se ne slažem	42	82	22,58	44,09
Slažem se	86	168	46,24	90,32
Potpuno se slažem	18	186	9,68	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

21,51% ispitanika smatra da komunikacija u njihovoj školi nije dobra, dok 55,92% potvrđuje polaznu tezu. Navedeno je vidljivo i iz srednje vrijednosti 2,74 što odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“ za česticu *Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni*.

Tablica 19: ***Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	7	7	3,76	3,76
Slažem se	25	32	13,44	17,20
Niti se slažem, niti se ne slažem	44	76	23,66	40,86
Ne slažem se	80	156	43,01	83,87
Uopće se ne slažem	30	186	16,13	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 20: ***Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	6	6	3,23	3,23
Slažem se	40	46	21,51	24,73
Niti se slažem, niti se ne slažem	55	101	29,57	54,30
Ne slažem se	73	174	39,25	93,55
Uopće se ne slažem	12	186	6,45	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Rezultati Tablice 20 navode na zaključak kako u nekim školama učitelji nisu dovoljno upućeni u sva događanja. Naime, 24,73% učitelja često i vrlo često ima osjećaj da ne zna što se događa u njihovoj školi, dok se nešto manje od polovice njih (45,7%) ne slaže s navedenim. Oprečnost rezultata, vjerojatno, ovisi o pojedinoj školi jer se, ipak, dobra komunikacija i otvorenost poslovanja kreira na toj razini. Isto objašnjenje može se primijeniti i za Tablicu 21 iz koje je vidljivo da se 23,12% učitelja slaže s tvrdnjom da radni zadaci u njihovoj školi nisu potpuno jasno definirani, dok se 52,69% učitelja ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Tablica 21: ***Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	6	6	3,23	3,23
Slažem se	37	43	19,89	23,12
Niti se slažem, niti se ne slažem	45	88	24,19	47,31
Ne slažem se	76	164	40,86	88,17
Uopće se ne slažem	22	186	11,83	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Dobri kolegijalni odnosi su, prema zaključcima istraživanja, jedna od dobrih strana našeg obrazovnog sustava jer, u praksi, učitelji su često prepušteni jedni drugima. Razmjena dobrih primjera je ponekad jedini način usvajanja novih spoznaja i oblika podučavanja. Navedeno je posebno bitno za mlade kolege učitelje kojima savjeti iskusnijih kolega itekako dobro dođu.

Tablica 22: ***Sviđaju mi se ljudi s kojima radim***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Po totak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	2	2	1,09	1,08
Ne slažem se	1	3	0,54	1,61
Niti se slažem, niti se ne slažem	33	36	17,74	19,35
Slažem se	105	141	56,45	75,81
Potpuno se slažem	45	186	24,18	100,00
	0	186	0,0000	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Srednja vrijednost Tablice 22 koja iznosi 4,02 te odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“ navodi na više puta iznesen pozitivan stav učitelja prema njihovim kolegama što se potvrđuje i rezultatima Tablice 23 iz koje je vidljivo kako 73,12% učitelja uživa u radu s kolegama.

Tablica 23: ***Uživam u radu s kolegama***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	1	1	0,54	0,54
Ne slažem se	3	4	1,61	2,15
Niti se slažem, niti se ne slažem	46	50	24,73	26,88
Slažem se	102	152	54,84	81,72
Potpuno se slažem	34	186	18,28	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 24: ***Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	7	7	3,76	3,76
Slažem se	27	34	14,52	18,28
Niti se slažem, niti se ne slažem	43	77	23,12	41,40
Ne slažem se	84	161	45,16	86,56
Uopće se ne slažem	25	186	13,44	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Generalno, nameće se zaključak kako u školama vladaju dobri odnosi jer 58,6% ispitanika se ne slaže s tvrdnjom da na poslu ima mnogo nesuglasica i svađa dok ih 18,28% tvrdi da ima, a 23,12% se niti slaže, niti ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Kao i mnoga dosadašnja istraživanja, i ovo istraživanje potvrdilo je zaključak kako je sama priroda posla glavni čimbenik zadovoljstva učitelja poslom.

Tablica 25: ***Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	4	4	2,15	2,15
Slažem se	20	24	10,75	12,90
Niti se slažem, niti se ne slažem	26	50	13,98	26,88
Ne slažem se	77	127	41,40	68,28
Uopće se ne slažem	59	186	31,72	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Iako se preko 70% ispitanika ne slaže s tvrdnjom da je njihov posao besmislen, ipak se ne može i ne smije zanemariti postotak od 13% onih koji se s tim slažu, kao ni skoro 14% onih koji o tome nemaju stav jer su jasan pokazatelj nedovoljno motiviranih učitelja. Ipak, izračun srednje vrijednosti od 2,10, što odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“, navodi na generalni zaključak kako se većina učitelja ne slaže s tvrdnjom da je njihov posao besmislen.

Tablica 26: ***Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	42	42	22,58	22,58
Slažem se	81	123	43,55	66,13
Niti se slažem, niti se ne slažem	35	158	18,82	84,95
Ne slažem se	21	179	11,29	96,24
Uopće se ne slažem	7	186	3,76	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Svega 15,05% ispitanika se ne slaže s tvrdnjom da učiteljski posao nije dovoljno cijenjen dok 66,13% učitelja potvrđuje navedenu tezu. I prethodna istraživanja smatraju taj faktor ključnim za pojavu nezadovoljstva kod učitelja.

Tablica 27: ***Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	7	7	3,76	3,76
Ne slažem se	24	31	12,90	16,67
Niti se slažem, niti se ne slažem	42	73	22,58	39,25
Slažem se	92	165	49,46	88,71
Potpuno se slažem	21	186	11,29	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 28: ***Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	0	0	0	0
Ne slažem se	3	3	1,61	1,61
Niti se slažem, niti se ne slažem	24	27	12,90	14,52
Slažem se	96	123	51,61	66,13
Potpuno se slažem	63	186	33,87	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Izračun srednje vrijednosti od 4.20 što odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“ navodi na zaključak da učitelji generalno vole obavljati aktivnosti koje su sastavni dio njihovog posla. Potvrđuje se teza kako su intrinzčni faktori i dalje glavni pokretači odabira profesije i zadržavanja u njoj. Navedeno potvrđuje i srednja vrijednost Tablice 28. Rezultat od 4,03, što odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“, potvrđuje da se učitelji pri radu osjećaju ponosnim.

Tablica 29: ***Osjećam se ponosnim dok obavljam posao***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	3	3	1,61	1,61
Ne slažem se	3	6	1,61	3,23
Niti se slažem, niti se ne slažem	36	42	19,35	22,58
Slažem se	87	129	46,77	69,35
Potpuno se slažem	57	186	30,65	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 30: ***Na mom poslu ima mnogo administracije***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	62	62	33,33	33,33
Slažem se	97	159	52,15	85,48
Niti se slažem, niti se ne slažem	24	183	12,90	98,39
Ne slažem se	2	185	1,08	99,46
Uopće se ne slažem	1	186	0,54	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Čak 85,48% učitelja smatra da na njihovom poslu ima mnogo administracije. Svega 1,62% učitelja se s tim ne slaže. Kao potvrda navedenoj tezi može se navesti i srednja vrijednost od 4,16 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“ te potvrđuje jasan stav o problemu administracije u školama.

Tablica 31: ***Smatram da je moj posao ugodan***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	1	1	0,54	0,54
Ne slažem se	11	12	5,91	6,45
Niti se slažem, niti se ne slažem	38	50	20,43	26,88
Slažem se	103	153	55,38	82,26
Potpuno se slažem	33	186	17,74	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Samo 6,45% ispitanika ne smatra da je njihov posao ugodan, a 73,12% se slaže sa spomenutom tvrdnjom.

Tablica 32: ***Imam previše obaveza na poslu***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	14	14	7,53	7,53
Slažem se	54	68	29,03	36,56
Niti se slažem, niti se ne slažem	83	151	44,62	81,18
Ne slažem se	31	182	16,67	97,85
Uopće se ne slažem	4	186	2,15	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

18,82% ispitanih učitelja smatra da nema previše obaveza na poslu što potvrđuje ranije spomenute teze kako učiteljski posao zna, ponekad, biti iscrpljujuć. Obveze se, vjerojatno, mogu povezati sa sve većim brojem administracijskih obveza.

Tablica 33: ***Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Post tak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	2	2	1,08	1,08
Slažem se	11	13	5,91	6,99
Niti se slažem, niti se ne slažem	52	65	27,96	34,95
Ne slažem se	94	159	50,54	85,48
Uopće se ne slažem	27	186	14,52	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Podjela obveza, prema analizi dobivenih rezultata, je očito dobra u našim školama. što potvrđuje i srednja vrijednost Tablice 33 od 2,28 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“.

Pohvale i nagrade su poželjne u svakoj profesiji, a posebice u onoj koja nema razvijeni sustav nagrađivanja.

Tablica 34: ***Kad na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Uopće se ne slažem	24	24	12,90	12,90
Ne slažem se	55	79	29,57	42,47
Niti se slažem, niti se ne slažem	57	136	30,65	73,12
Slažem se	44	180	23,66	96,77
Potpuno se slažem	6	186	3,23	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Svega 26,89% ispitanika smatra da dobiva odgovarajuće priznanje za dobro obavljeni posao. Potvrda takvoj interpretaciji leži i u srednjoj vrijednosti 2,74 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“, a koja navodi na zaključak kako većina učitelja ne dobiva priznanje ni pohvalu za kvalitetno obavljen posao.

Tablica 35: ***Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	33	33	17,74	17,74
Slažem se	89	122	47,85	65,59
Niti se slažem, niti se ne slažem	44	166	23,66	89,25
Ne slažem se	16	182	8,60	97,85
Uopće se ne slažem	4	186	2,15	100,00
	0	186	0,00	100,00

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 36: ***Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebalo***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak
Potpuno se slažem	26	26	13,98	14,0
Slažem se	76	102	40,86	54,8
Niti se slažem, niti se ne slažem	62	164	33,33	88,2
Ne slažem se	17	181	9,14	97,3
Uopće se ne slažem	5	186	2,69	100,0
	0	186	0,00	100,0

Izvor: Rezultati istraživanja

Učitelji jasno izražavaju stav kako su nagrade u njihovoj školi male i rijetke što je potvrdilo preko 65% ispitanika. Također, generalni je zaključak kako učitelji smatraju da njihov trud nije dovoljno nagrađen što se očituje i iz srednje vrijednosti 2,74 Tablice 36 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se".

5.3. Faktori zadovoljstva poslom

Gore prikazane čestice mogu se grupirati u šest faktora utjecaja na zadovoljstvo od kojih su ekstrinzični faktori: *naknade* i *beneficije*, *pohvale* i *napredovanje*, *odnos s nadređenim*, *uvjeti rada* i *kolege*, te intrinzični faktor *obilježje posla.*

5.3.1. Naknade i beneficije

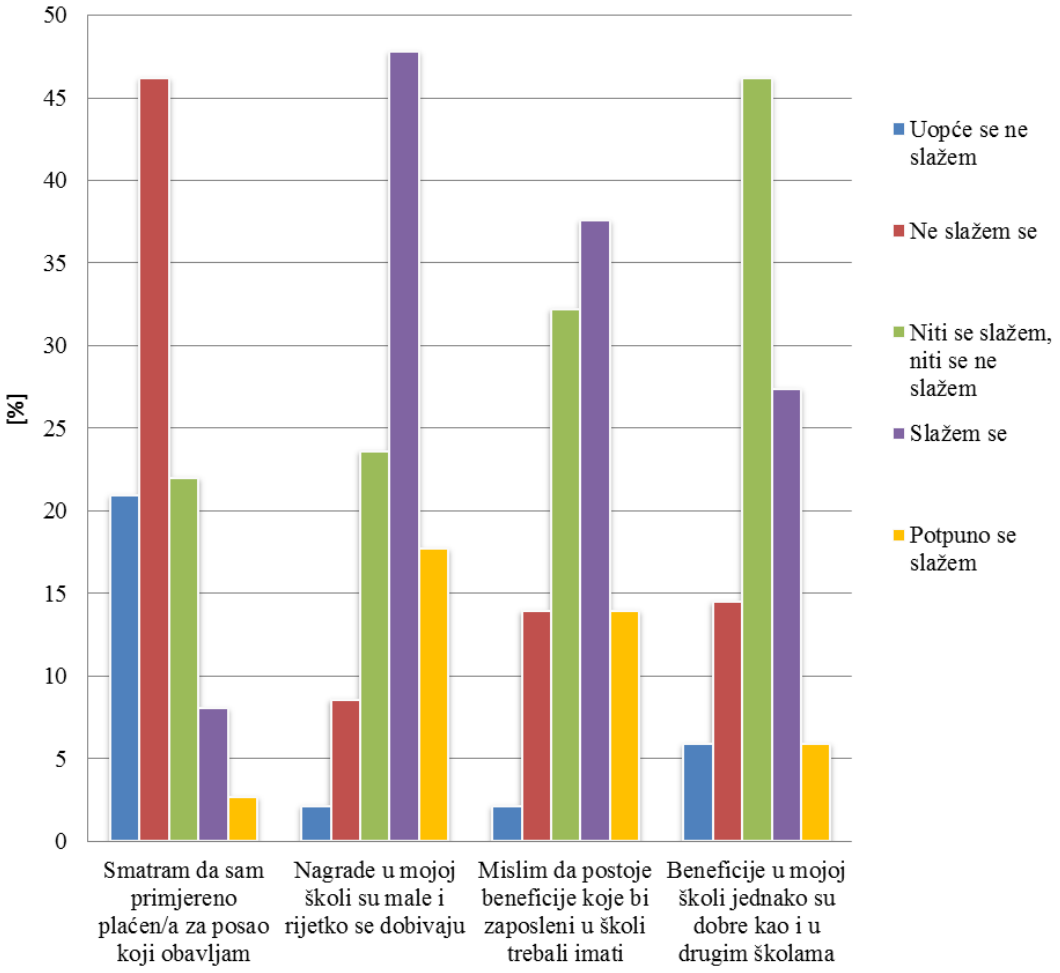
Gotovo ista distribucija odgovora koji se odnose na primjerenost nagrada jasno pokazuje da su stavovi o lošem/nedovoljnom nagrađivanju učitelja jasni i čvrsti.

Potvrda jasnog stava vidljiva je iz tabelarnog prikaza postotka i kumulativnog postotka čestice *Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao* (Tablica 6). Izračunom srednje vrijednosti 2,25 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se" potvrđuje se stajalište učitelja kako smatraju da nisu primjereno plaćeni za posao.

Tablica 37: Srednja vrijednost odgovora čestice ***Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao***

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Uopće se ne slažem	39	
Ne slažem se	86	
Niti se slažem, niti se ne slažem	41	
Slažem se	15	
Potpuno se slažem	5	
		2,25

Izvor: Rezultati istraživanja

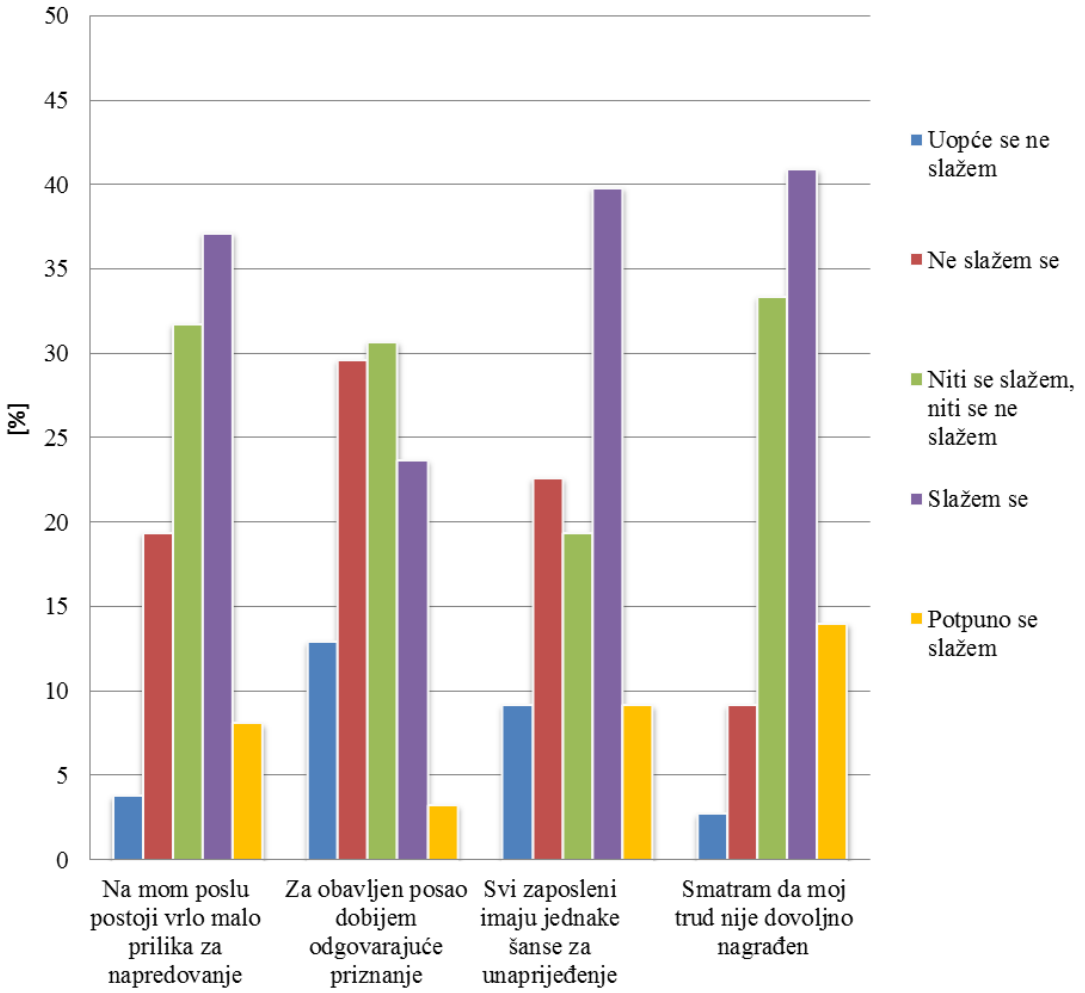


Graf 1: Naknade i beneficije (Izvor: Rezultati istraživanja)

Iz Grafa 1 vidljivo je da 67% učitelja smatra da nisu primjereno plaćeni za posao te nisu zadovoljni mogućnostima povećanja plaće. Preko 65% ispitanika procjenjuje da su nagrade u njihovoj školi male i rijetko se dobivaju. Smatraju kako bi i zaposlenici u školama, kao i u organizacijama drugih profesija, trebali imati određene beneficije, ali svjesni su da je navedeno problem školstva općenito jer samo njih 6% smatra da je u drugim školama bolje nego kod njih.

5.3.2. Pohvale i napredovanje

Napredovanje u čisto hijerarhijskom smislu (napredovanje u rukovodstvenoj hijerarhiji) u učiteljskoj profesiji ima malo prostora jer je 'organizacijska piramida' prilično spljoštena i male su mogućnosti protočnosti, tj. napredovanja na mjesto ravnatelja. Više prostora za napredovanje ima u smislu napredovanja u zvanju. Međutim, rezultati pokazuju kako učitelji općenito percipiraju kako imaju malo prostora za napredovanje.



Graf 2: Pohvale i napredovanje (Izvor: Rezultati istraživanja)

45% ispitanih učitelja procjenjuje da u školstvu postoji malo prilika za napredovanjem. Posebno je zabrinjavajuća brojka od preko 30% indiferentnih učitelja koji, očito, dublje ne razmišljaju o mogućnosti napredovanja što ide u prilog već poznatoj tezi kako je jedan od ključnih problema obrazovnog sustava motivacija učitelja za nastavkom profesionalnog rasta i razvoja. Polovica učitelja smatra da je prilika za napredovanjem jednaka za sve što ponovno otvara pitanje zašto tako mali broj naših učitelja napreduje u svojim zvanjima. Svjesni su da njihov trud, općenito, nije dovoljno nagrađen. Distribucija odgovora na česticu *Smatram da moj trud nije nagrađen* (Tablica 36) potvrđuje kako se 54,8% učitelja slaže s tvrdnjom da njihov trud nije dovoljno nagrađen što je razvidno i iz njezine srednje vrijednosti 3,54 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Niti se slažem, niti se ne slažem“ s tedencijom distribucije odgovora prema vrijednosti čestice „Slažem se“.

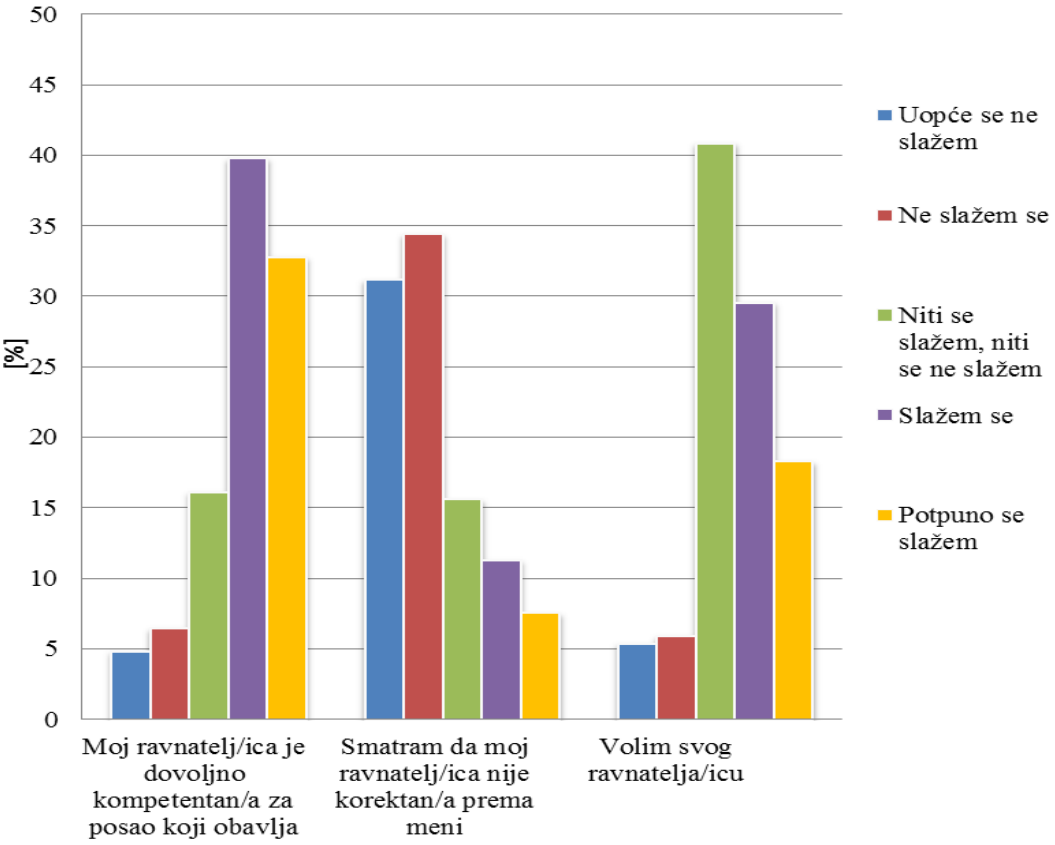
Tablica 38: Srednja vrijednost odgovora čestice *Smatram da moj trud nije nagrađen*

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Potpuno se slažem	26	
Slažem se	76	
Niti se slažem, niti se ne slažem	62	
Ne slažem se	17	
Uopće se ne slažem	5	
		3,54

Izvor: Rezultati istraživanja

5.3.3. Odnos s nadređenim

I prethodna istraživanja naglašavala su važnost dobrog odnosa učitelja s nadređenim, a koji predstavlja polaznu pretpostavku za razvitak kvalitetne suradnje i dobre radne atmosfere.



Graf 3: Odnos s nadređenim (Izvor: Rezultati istraživanja)

Zadovoljavajuća je činjenica da većina učitelja (cca 73%) vidi svog poslodavca kako kompetentnu osobu dok njih samo 11,29% smatra da njihovi ravnatelji ne zaslužuju biti na tom radnom mjestu. Odnos nadređenih prema njima učitelji ocjenjuju korektnim. Samo 11 % učitelja izrazilo je negativan stav prema svom neposredno nadređenom. Iz navedenog se može

zaključiti da je stanje na ovom području prilično zadovoljavajuće, tj. da su odnosi s ravnateljima prilično dobri i djeluju kao pozitivan faktor na zadovoljstvo učitelja o čemu svjedoči i srednja vrijednost čestice *Moj ravnatelj je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja:*

Tablica 39: Srednja vrijednost odgovora čestice *Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja*

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Uopće se ne slažem	9	
Ne slažem se	12	
Niti se slažem, niti se ne slažem	30	
Slažem se	74	
Potpuno se slažem	61	
		3,89

Izvor: Rezultati istraživanja

Preko 70% ispitanika vidi svog ravnatelja kao kompetentnu osobu za posao sa srednjom vrijednosti 3,89 gdje vidljiva tendencija distribucije odgovora prema vrijednosti čestice „Slažem se“. Posebno pozitivnim ispitanici ocjenjuju odnos ravnatelja prema zaposlenicima što je vidiljivo i iz tabelarnog prikaza čestice *Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni* sa srednjom vrijednosti 2,35 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“.

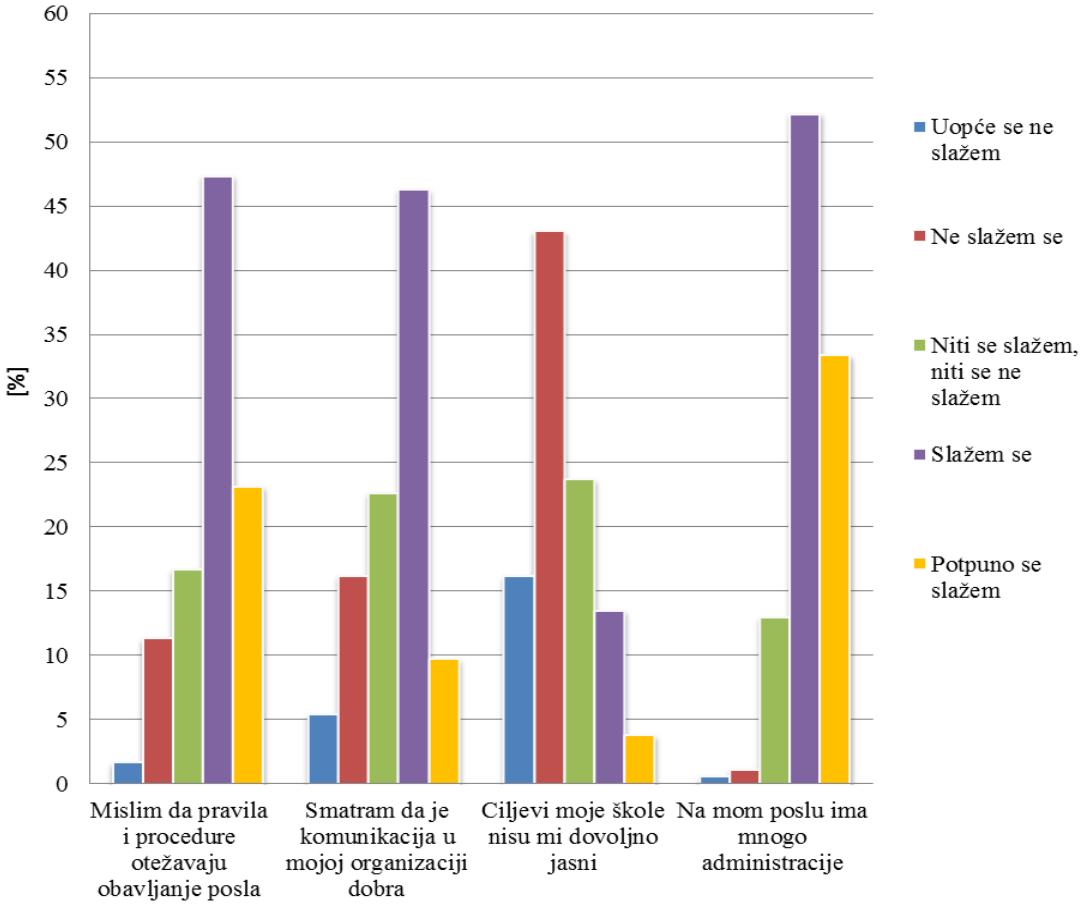
Tablica 40: Srednja vrijednost odgovora čestice *Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni*

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Potpuno se slažem	14	
Slažem se	21	
Niti se slažem, niti se ne slažem	29	
Ne slažem se	64	
Uopće se ne slažem	58	
		2,35

Izvor: Rezultati istraživanja

5.3.4. Uvjeti rada

Provedeno istraživanje uvjete rada proučavalo je prvenstveno analizom orrganizacijske politike, zakona i propisa, administracije te komunikacije među zaposlenicima. Veliki utjecaj na otežano obavljanje posla učitelji vide u pravilima i procedurama s kojima se, prema rezultatima ispitivanja, uglavnom ne slažu. Samo 13% učitelja ne vidi problem u navedenom. Većina procjenjuje kako je komunikacija u organizaciji zadovoljavajuća te da su ciljevi i zadaci njihove matične škole potpuno jasni.



Graf 4: Uvjeti rada (Izvor: Rezultati istraživanja)

Razlog nezadovoljstvu procedurama treba opet tražiti na višoj razini. Zastarjeli kurikulum, necjeloviti pokušaji reformi, već samo parcijalno „krpanje“ očiglednih rupa našeg odgojno-obrazovnog sustava doveli su do sve većeg broja gomilanja učiteljskih obveza koje se ne tiču same srži posla rada s djecom, već učitelje pretvaraju u svojevrsne administratore i zapisničare. Da je administracija veliki problem u učiteljskoj profesiji potvrđuje i tabelarni prikaz srednje vrijednosti čestice *Na mom poslu ima mnogo administracije:*

Tablica 41: Srednja vrijednost odgovora čestice *Na mom poslu ima mnogo administracije*

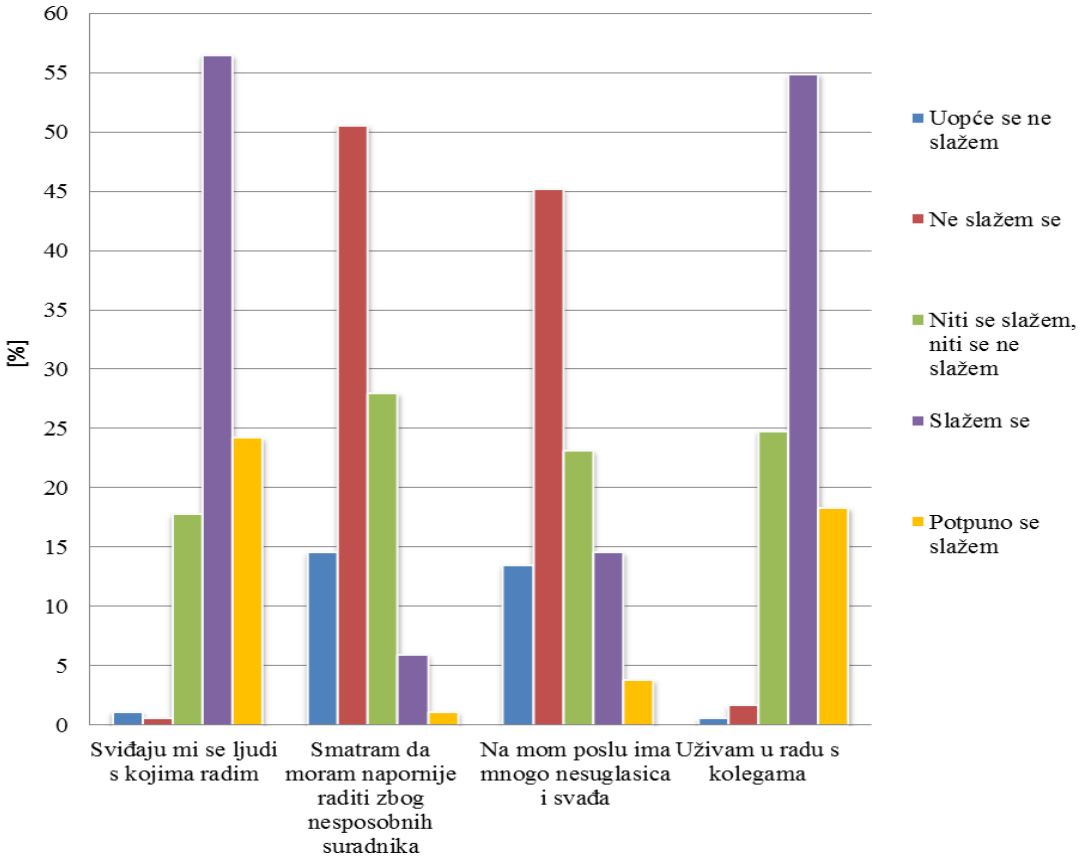
	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Potpuno se slažem	62	
Slažem se	97	
Niti se slažem, niti se ne slažem	24	
Ne slažem se	2	
Uopće se ne slažem	1	
		4,17

Izvor: Rezultati istraživanja

Izračun srednje vrijednosti od 4,17, što odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“, jasno potvrđuje stav učitelja kako administraciju doživljavaju velikim nedostatkom svoje struke.

5.3.5. Odnos s kolegama

Može se zaključiti da su međuljudski odnosi, odnosno suradnja s kolegama, u cjelini promatrano, prilično zadovoljavajući, tj. da djeluju kao pozitivan faktor na zadovoljstvo učitelja.



Graf 5: Odnos s kolegama (Izvor: Rezultati istraživanja)

Učiteljima se sviđaju ljudi s kojima rade i ne smatraju da moraju raditi napornije ako suradnici nisu dovoljno sposobni. Uživaju u radu s kolegama, a njih nešto više od 18% smatra da na poslu ima mnogo nesuglasica i problema. Postojanje dobrih kolegijalnih odnosa pozitivno utječe na zadovoljstvo poslom kod učitelja te je za pretpostaviti da otvaraju prostor užoj suradnji i razmjeni iskustava. Da učitelji uživaju u radu s kolegama, vidiljivo je i iz kumulativnog postotka 80,63% ispitanika koji se slažu s česticom *Uživam u radu s kolegama* (Tablica 23) odnosno srednje vrijednosti 4.02 čestice *Sviđaju mi se ljudi s kojima radim* koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“:

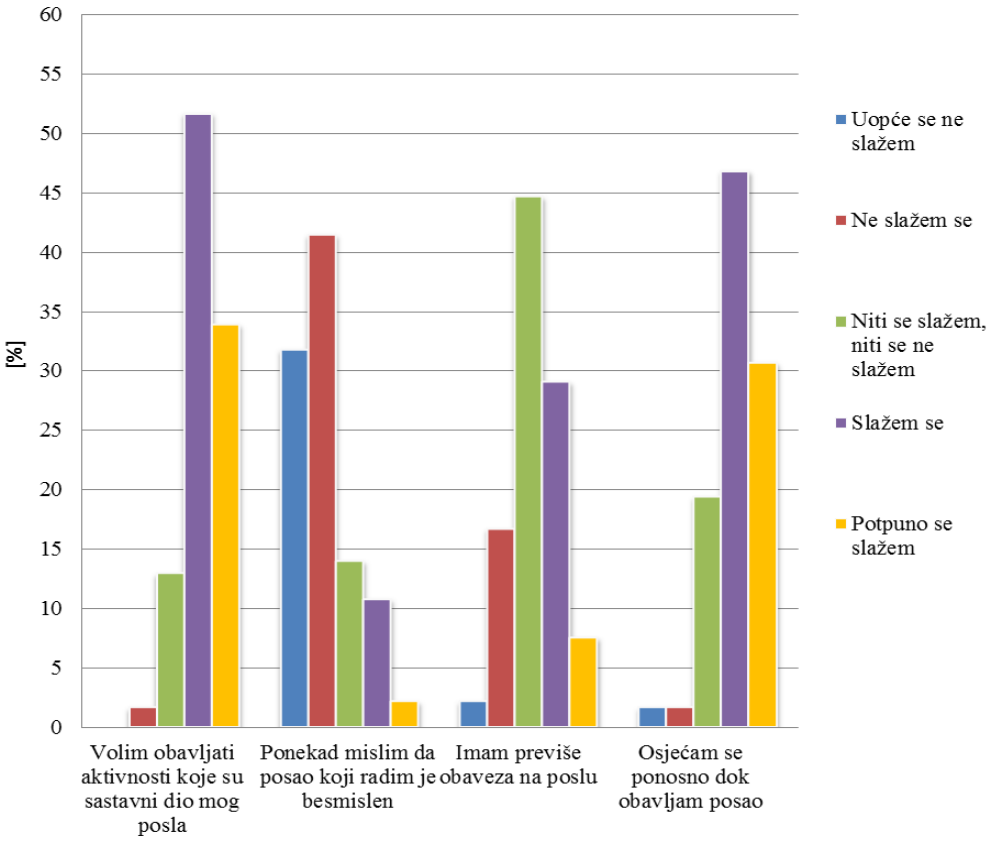
Tablica 42: Srednja vrijednost odgovora čestice *Sviđaju mi se ljudi s kojima radim*

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Uopće se ne slažem	2	
Ne slažem se	1	
Niti se slažem, niti se ne slažem	33	
Slažem se	105	
Potpuno se slažem	45	
		4,02

Izvor: Rezultati istraživanja

5.3.6 Obilježja posla

Samu prirodu posla višegodišnja istraživanja navode bitnim faktorom zadovoljstva poslom kod učitelja što je potvrdilo i provedeno istraživanje.



Graf 6: Obilježja posla (Izvor: Rezultati istraživanja)

I grafički prikaz obrade čestica koje se odnose na prirodu posla navodi na jasan zaključak da se većina učitelja ne slaže s tvrdnjom da je njihov posao besmislen te smatraju da njihov posao nije dovoljno cijenjen. Samouvjereni su u obavljanju posla, osjećaju se ponosnim kad ga dobro obave i vole sve aktivnosti vezane uz njega.

Na česticu *Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio moga posla* (Tablica 28) 85,48% ispitanika je odgovorilo da se slaže što potvrđuje i srednja vrijednost 4.18 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Slažem se“:

Tablica 43: Srednja vrijednost odgovora čestice *Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio moga posla*

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Uopće se ne slažem	0	
Ne slažem se	3	
Niti se slažem, niti se ne slažem	24	
Slažem se	96	
Potpuno se slažem	63	
		4,18

Izvor: Rezultati istraživanja

Učitelji se ne slažu s tezom da je njihov posao besmislen. Na česticu *Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen* (Tablica 25) 73,12% učitelja je izjavilo da se ne slaže s navedenom tvrdnjom što potvrđuje i srednja vrijednost 2,10 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Ne slažem se“.

Tablica 44: Srednja vrijednost odgovora čestice *Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen*

	Broj ispitanika	Srednja vrijednost
Potpuno se slažem	4	
Slažem se	20	
Niti se slažem, niti se ne slažem	26	
Ne slažem se	77	
Uopće se ne slažem	59	
		2,10

5.4. Razlike u faktorima zadovoljstva poslom prema demografskim varijablama

Uvjeti rada učitelja u gradskim i prigradskim/seoskim školama uvelike se razlikuju. Iako je vidljiva općenita tedencija smanjenja učenika u razrednim odjelima, i dalje je veći broj djece u gradskim školama. Nadalje, u ruralnim sredinama puno je više kombiniranih razrednih odjeljenja, a redovito rade i u dosta oskudnijim uvjetima rada. Zbog svega navedenog provela se analiza razlike prema mjestu rada učitelja.

Tablica 45: Analize razlika *Ljestvice zadovoljstva poslom* između učitelj(ic)a gradske (N=100) i učitelj(ic)a prigradske/seoske škole (N=86)

Čestice	$AS_{GŠ}$ N=100	$AS_{PŠ}$ N=86	T test	p=
Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	2,29	2,21	0,57	0,57
Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.*	2,59	2,91	-2,21	0,03
Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja.	4,03	3,73	1,88	0,06
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac.*	2,56	2,67	-0,73	0,47
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje.	2,91	2,56	2,29	0,02
Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.*	2,08	2,36	-1,97	0,05
Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	4,02	4,02	-0,03	0,98
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.*	3,80	4,01	-1,39	0,17
Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	3,37	3,41	-0,24	0,81
Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.*	2,34	2,24	0,70	0,49
Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni.	3,19	3,15	0,23	0,82
Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni.*	3,75	3,65	0,54	0,59
Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	3,16	3,09	0,48	0,63
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen.*	2,35	2,24	0,68	0,50
Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.	3,60	3,42	1,26	0,21
Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.*	3,78	3,64	1,16	0,25
Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	4,14	4,22	-0,77	0,44

Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.*	3,67	3,40	1,82	0,07
Imam previše obaveza na svom poslu.*	2,81	2,72	0,68	0,50
Uživam u radu sa svojim kolegama.	4,00	3,76	2,30	0,02
Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.*	3,28	3,20	0,58	0,57
Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	3,94	4,14	-1,61	0,11
Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.	2,30	2,23	0,46	0,64
Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.*	2,52	2,53	-0,10	0,92
Volim svog ravnatelja/icu.	3,56	3,42	0,93	0,35
Na mom poslu ima mnogo administracije.*	1,82	1,85	-0,27	0,79
Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao.*	2,47	2,44	0,20	0,84
Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju.	2,70	2,83	-0,91	0,36
Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa. *	3,44	3,57	-0,86	0,39
Smatram da je moj posao ugodan.	3,85	3,83	0,21	0,84
Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani.*	3,43	3,33	0,69	0,49

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, **$AS_{Gš}$** - aritmetička sredina ljestvice *Zadovoljstvo poslom* kod učitelj(ic)a gradske škole, **$AS_{Pš}$** - aritmetička sredina ljestvice *Zadovoljstvo poslom* kod učitelj(ic)a prigradske/seoske škole, **T-test** - koeficijent T testa**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Zadovoljstva poslom* između učitelj(ic)a gradske i prigradske/seoske škole

Izvor: Rezultati istraživanja

Razlika između podskupina ispitanika definirane kao učitelji(ce) gradskih škola (N=100) i učitelji(ce) prigradskih/seoskih škola (N=86) izvršena je T testom analiza razlika. Prema nivou signifikantnosti $p \leq 0,05$ utvrđena je statistički značajna razlika u 3 čestice: *Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.*, Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje* i *Uživam u radu sa svojim kolegama*. Učitelji(ce) gradskih škola smatraju da teže mogu ostvariti napredovanje u struci iako češće dobivaju priznanje za dobro obavljen rad. Razlog težeg ostvarivanja napredovanja u struci učitelj(ic)a gradskih škola može biti u činjenici da je u školama veći broj zaposlenika čime je i „konkurencija“ onih željnih napredovanja automatski veća. Obje podskupine najpozitivnije su ocijenile rad s kolegama i obavljanje aktivnosti vezanih uz posao, dok su najniže ocijenile postojanje administracije.

Ako se uzme u obzir razina značajnosti od 10%, postojećim česticama različitog stajališta se pridružuju čestice: *Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja, Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.** te *Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.**. Učitelji gradskih škola smatraju svoje ravnatelje kompetentnima više od učitelja prigradskih/seoskih škola, ali istovremeno naglašavaju i problem brojnih pravila i procedura koji otežavaju obavljanje posla. Učitelji prigradskih/seoskih škola skloniji su stavu da im ciljevi njihove škole nisu uvijek potpuno jasni.

Analiza razlika u zadovoljstvu poslom prema spolu u dosadašnjim istraživanjima, uglavnom, je naglašavala veću razinu zadovoljstva kod žena. Naime, žene se općenito percipiraju kao one osobe koje su zadovoljnije poslom neovisno koju profesiju obavljale.

Tablica 46: Analize razlika *Ljestvice zadovoljstva poslom* između učiteljica (N=149) i učitelja (N=37)

Čestice	$AS_{Ž}$ N=149	AS_{M} N=37	T test	p=
Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	2,30	2,05	1,4	0,16
Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.*	2,80	2,49	1,7	0,08
Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja.	3,96	3,62	1,7	0,09
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac.*	2,62	2,57	0,3	0,77
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje.	2,78	2,62	0,8	0,42
Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.*	2,27	1,97	1,7	0,10
Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	4,03	3,97	0,4	0,65
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.*	3,90	3,89	0,0	0,97
Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	3,41	3,30	0,6	0,56
Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.*	2,27	2,41	-0,8	0,43
Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni.	3,19	3,08	0,5	0,59
Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni.*	3,79	3,38	1,8	0,07
Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	3,12	3,16	-0,2	0,81
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen.*	2,32	2,22	0,5	0,59

Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.	3,53	3,46	0,4	0,70
Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.*	3,68	3,84	-1,0	0,31
Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	4,18	4,16	0,1	0,88
Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.*	3,57	3,43	0,7	0,47
Imam previše obaveza na svom poslu.*	2,72	2,95	-1,4	0,18
Uživam u radu sa svojim kolegama.	3,92	3,76	1,2	0,23
Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.*	3,18	3,49	-1,7	0,09
Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	4,08	3,84	1,6	0,12
Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.	2,34	2,00	1,9	0,06
Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.*	2,54	2,46	0,5	0,64
Volim svog ravnatelja/icu.	3,59	3,11	2,6	0,01
Na mom poslu ima mnogo administracije.*	1,77	2,11	-2,6	0,01
Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao.*	2,42	2,62	-1,2	0,23
Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju.	2,79	2,65	0,8	0,43
Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa. *	3,52	3,43	0,4	0,65
Smatram da je moj posao ugodan.	3,89	3,65	1,6	0,11
Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani.*	3,36	3,49	-0,7	0,49

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, $\mathbf{AS_Ž}$ - aritmetička sredina ljestvice *Zadovoljstvo poslom* kod učiteljica, $\mathbf{AS_M}$ - aritmetička sredina ljestvice *Zadovoljstvo poslom* kod učitelja **T-test** - koeficijent T testa**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Zadovoljstva poslom* između učiteljica i učitelja.

Izvor: Rezultati istraživanja

Razlika između podskupina različitog spola ispitanika izvršena je univarijatnom analizom razlika (ANOVA) jer je grupirajuća varijabla definirala brojčano različite klastere: učitelji, N=37 i učiteljice, N=149. Utvrđena je statistički značajna razlika u dvije čestice koje predstavljaju faktore utjecaja na zadovoljstvo: *Volim svog ravnatelja* i *Na mom poslu ima mnogo administracije**. Učiteljice su te koje iskazuju privrženiji odnos prema svom poslodavcu, ali i naglašavaju problem administracije koji negativno utječe na razinu

zadovoljstva poslom. Ako se uzme u obzir nivo signifikantosti p≤0,1 statistički su značajne i čestice *Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje*, Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja, Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.*, Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.** i *Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.*
Ovako širom analizom djelomično se potvrđuju dosadašnja istraživanja kako su učiteljice zadovoljnije poslom jer su učitelji ti koji smatraju da na poslu postoji malo prilika za napredovanjem, svoga ravnatelja ocjenjuju manje pozitivnim od učiteljica te ističu problem pravila i procedura u obavljanju posla. S druge strane, učiteljice su te kojima ciljevi i zadaci škole nisu u potpunosti jasni.

Demografska varijabla koja se odnosi na stupanj obrazovanja učitelja donijela je rezultate u korist učitelja s viskom stručnom spremom.

Tablica 47: Analize razlika *Ljestvice zadovoljstva poslom* prema stupnju obrazovanja: VŠS (N=43) i VSS (N=143)

Čestice	$AS_{VŠS}$ N=43	AS_{VSS} N=143	T test	p=
Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	2,12	2,29	-1,1	0,29
Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.*	2,93	2,68	1,5	0,14
Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja.	3,86	3,90	-0,2	0,83
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac.*	2,51	2,64	-0,7	0,48
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje.	2,37	2,86	-2,7	0,01
Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.*	2,21	2,21	-0,0	1,00
Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	3,84	4,08	-1,9	0,06
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.*	3,86	3,91	-0,3	0,79
Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	3,26	3,43	-0,9	0,35
Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.*	2,19	2,33	-0,9	0,38
Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni.	2,88	3,26	-1,9	0,06
Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni.*	3,60	3,73	-0,6	0,55

Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	2,98	3,17	-1,2	0,23
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen.*	2,14	2,35	-1,1	0,25
Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.	3,47	3,53	-0,4	0,70
Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.*	3,70	3,72	-0,2	0,88
Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	4,14	4,19	-0,4	0,69
Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.*	3,21	3,64	-2,4	0,02
Imam previše obaveza na svom poslu.*	2,60	2,82	-1,4	0,17
Uživam u radu sa svojim kolegama.	3,72	3,94	-1,7	0,09
Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.*	2,95	3,33	-2,2	0,03
Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	4,02	4,03	-0,1	0,94
Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.	2,44	2,22	1,3	0,19
Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.*	2,30	2,59	-1,7	0,08
Volim svog ravnatelja/icu.	3,44	3,51	-0,4	0,70
Na mom poslu ima mnogo administracije.*	1,86	1,83	0,3	0,78
Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao.*	2,16	2,55	-2,4	0,02
Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju.	2,84	2,73	0,6	0,53
Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa. *	3,58	3,48	0,6	0,55
Smatram da je moj posao ugodan.	3,86	3,83	0,2	0,84
Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani.*	3,26	3,42	-0,9	0,36

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, ASVŠŠ - aritmetička sredina ljestvice Zadovoljstvo poslom kod učitelj(ic)a s višom stručnom spremom, ASVSS - aritmetička sredina ljestvice Zadovoljstvo poslom kod učitelj(ic)a s visokom stručnom spremom, T-test - koeficijent T testa, p= - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice Zadovoljstva poslom između učitelj(ic)a s višom i visokom stručnom spremom.

Izvor: Rezultati istraživanja

Iz Tablice 47 provedbom T testa ispitanika prema stupnju obrazovanja vidljiva je statistička značajna razlika u četiri čestice uz nivo signifikantnosti p≤0,05: *Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje., Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.*, Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.** i *Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao**. Učitelji s visokom stručnom spremom, prema analizi rezultata upitnika, češće dobivaju priznanje za dobro obavljen posao, dok učitelji s višom stručnom spremom smatraju kako njihov trud u radu nije dovoljno nagrađen te da im ciljevi i zadaci njihove škole često nisu do kraja jasni. Ako se uzme u obzir razina značajnosti od 10%, postojećim česticama se pridružuju čestice: *Sviđaju mi se ljudi s kojima radim, Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni, Uživam u radu sa svojim kolegama* i *Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.**. I ovom detaljnijom analizom učitelji sa sedmim stupnjem obrazovanja, generalno, iskazuju pozitivniji stav prema poslu, više im se sviđaju ljudi s kojima rade te uživaju surađivati s njima. Učitelji s višom stručnom spremom ističu nepravednost mogućnosti napredovanja te odsustvo beneficija.

5.5. Stres kod učiteljica Splitsko–dalmatinske županije

Stres kao jedan od najvećih problema današnjice ispitan je provedbom ljestvice koja analizira percepciju stresa kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije pomoću deset čestica koje se odnose na percepciju doživljenog stresa proteklog mjeseca:

Tablica 48: ***Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Vrlo često	5	5	2,69	2,69	
Često	22	27	11,83	14,52	
Ponekad	117	144	62,90	77,42	
Gotovo nikad	37	181	19,89	97,31	
Nikad	5	186	2,69	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**3,08**

Izvor: Rezultati istraživanja

22,58% ispitanika smatra da nikad i gotovo nikad nisu bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu dok je najveći broj njih, 62,90%, izloženost takvoj situaciji doživio ponekad. I srednja vrijednost čestice od 3.08, što odgovara vrijednosti tvrdnje „Ponekad“, potvrđuje navedeni zaključak.

Tablica 49: ***Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Vrlo često	4	4	2,15	2,15	
Često	19	23	10,22	12,37	
Ponekad	106	129	56,99	69,35	
Gotovo nikad	44	173	23,66	93,01	
Nikad	13	186	6,99	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**3,23**

Izvor: Rezultati istraživanja

Kontrola stresa je iznimno važna u suočavanju sa stresom i često ovisi o pojedincu. Rezultati tablice pokazuju da učitelji u određenoj mjeri imaju kontrolu nad važnim događajima u svom životu. Naime, tek 12,37% učitelja se često i vrlo često osjećalo nemoćnim kontrolirati važne događaje u svojim životima dok njih nešto više od 30% je odgovorilo da nikad i gotovo nikad se nisu osjećali nemoćnim. I na ovo pitanje je više od polovice ispitanika odgovorilo tvrdnjom „Ponekad“ što potvrđuje i srednja vrijednost od 3,23.

Interesantno je da kada su direktno upitani koliko često se osjećaju pod stresom, daleko veći postotak učitelja se izjašnjava tvrdnjom "Često".

Tablica 50: ***Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Vrlo često	10	10	5,38	5,38	
Često	34	44	18,28	23,66	
Ponekad	118	162	63,44	87,10	
Gotovo nikad	19	181	10,22	97,31	
Nikad	5	186	2,69	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**2,86**

Izvor: Rezultati istraživanja

Činjenica da je stres pojava modernog doba koju rijetki uspijevaju mimoići potvrđuju i rezultati ove tablice. Kumulativni postotak od 87,10% pokazuje da su se učitelji vrlo često, često ili ponekad osjećali nervoznim i pod stresom što dokazuje prisutnost stresa u učiteljskoj profesiji. U prilog tome ide i srednja vrijednost od 2,68 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Često".

Tablica 51: ***Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema*****?**

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Nikad	0	0	0	0	
Gotovo nikad	5	5	2,69	2,69	
Ponekad	47	52	25,27	27,96	
Često	114	166	61,29	89,25	
Vrlo često	20	186	10,75	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**2,19**

Izvor: Rezultati istraživanja

Srednja vrijednost 2,19 koja odgovara vrijednosti tvrdnje „Često" navodi na zaključak kako se učitelji osjećaju samouvjereno u rješavanju osobnih problema. Zanimljivo je da je samo 2.69% ispitanika izjavilo da se gotovo nikad nije osjećalo samouvjereno u rješavanju problema. Kao potvrda ovom zaključku mogu se pridodati i rezultati Tablice 52 koja obrađuje česticu *Koliko često ste se osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?*sa srednjom vrijednosti 2,41 što odgovara vrijednosti tvrdnje „Često".

Tablica 52: ***Koliko često ste se osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Nikad	2	2	1,08	1,08	
Gotovo nikad	8	10	4,30	5,38	
Ponekad	65	75	34,95	40,32	
Često	101	176	54,30	94,62	
Vrlo često	10	186	5,38	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**2,41**

Izvor: Rezultati istraživanja

Tablica 53: ***Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Vrlo često	7	7	3,76	3,76	
Često	13	20	6,99	10,75	
Ponekad	113	133	60,75	71,51	
Gotovo nikad	46	179	24,73	96,24	
Nikad	7	186	3,76	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**3,17**

Izvor: Rezultati istraživanja

Da je učiteljski posao ponekad nepredvidiv te da od učitelja zahtijeva višestuke uloge, vidljivo je iz rezultata Tablice 53. Naime, 71,51% učitelja je vrlo često, često ili ponekad imalo osjećaj da ne može izaći na kraj sa svim što trebaju uraditi.

Tablica 54: ***Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Nikad	0	0	0	0	
Gotovo nikad	6	6	3,23	3,23	
Ponekad	80	86	43,01	46,24	
Često	92	178	49,46	95,70	
Vrlo često	8	186	4,30	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**2,45**

Izvor: Rezultati istraživanja

Svega 3,23% učitelja smatra da gotovo nikad nije bilo sposobno kontrolirati nelagode u svojim životima. Iz navedenog, te iz srednje vrijednosti 2,25 koja odgovara vrijednosti „Često“, nameće se generalni zaključak kako učitelji dobro kontroliraju nelagode**.**

Tablica 55: ***Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Nikad	1	1	0,54	0,54	
Gotovo nikad	3	4	1,61	2,15	
Ponekad	57	61	30,65	32,80	
Često	106	167	56,99	89,78	
Vrlo često	19	186	10,22	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**2,25**

Izvor: Rezultati istraživanja

Prevladavanje osjećaja kontrole kod učitelja vidlivo je i prilikom analize tablice koja obrađuje česticu *Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom* gdje se izračunom srednje vrijednosti od 2,24, što odgovara vrijednosti tvrdnje "Često", jasno iskazuje čvrst stav o sposobnosti njihove kontrole nad situacijom.

Tablica 56: ***Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?***

	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Vrlo često	6	6	3,23	3,23	
Često	28	34	15,05	18,28	
Ponekad	108	142	58,06	76,34	
Gotovo nikad	41	183	22,04	98,39	
Nikad	3	186	1,61	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**3,03**

Izvor: Rezultati istraživanja

Nešto više od 23% ispitanika se nikad ili gotovo nikad nije naljutilo zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van njihove kontrole dok je ljutnju zbog navedenog vrlo često ili često percipiralo 15,05% učitelja. Najveći broj njih navedeni osjećaj je doživjelo ponekad što potvrđuje i srednja vrijednost od 3,03.

Tablica 57: ***Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?***

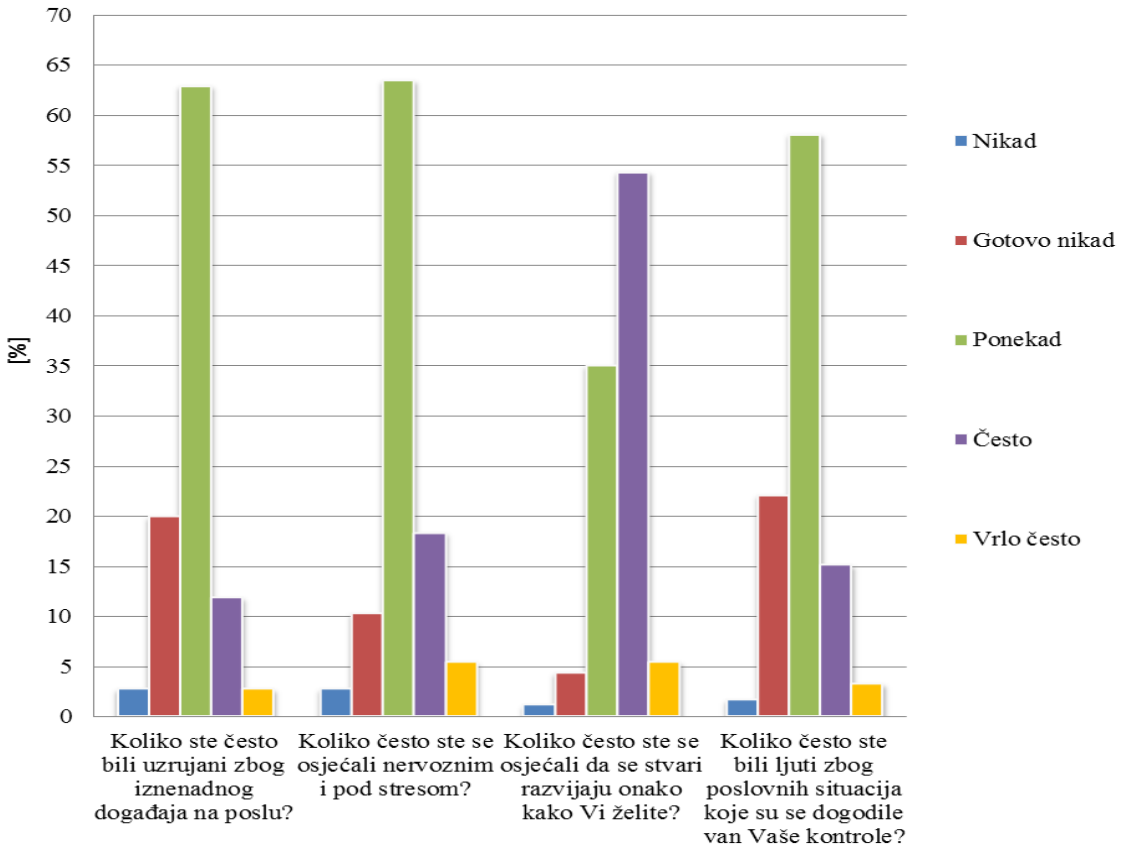
	Broj ispitanika	Kumulativni broj	Postotak	Kumulativni postotak	Srednja vrijednost
Vrlo često	3	3	1,61	1,61	
Često	11	14	5,91	7,53	
Ponekad	81	95	43,55	51,08	
Gotovo nikad	70	165	37,63	88,71	
Nikad	21	186	11,29	100,00	
	0	186	0,00	100,00	**3,51**

Izvor: Rezultati istraživanja

Nošenje sa stresom kod sebe negativno procjenjuje tek 7,53% učitelja odgovarajući na česticu *Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja** tvrdnjama „Često“ i „Vrlo često“. Većina je i ovom prilikom stava da su poteškoće, uglavnom, savladive za njih.

Analizom gornjih tablica se u cijelosti ne potvrđuje polazna pretpostavka da učiteljska profesija spada u stresnija zanimanja, ali svakako donosi jasan zaključak kako učitelji kod sebe percipiraju stres te su uvjerenja da se jako dobro suočavaju s njime. Stres je prisutan izvan i unutar poslovne okoline jer ga je bar nekad, prema njihovoj percepciji, doživjelo skoro 90% ispitanika. Posebni stresor učitelji prepoznaju u događajima koji nisu u domeni njihove kontrole. Čak 72% učitelja se često ili vrlo često osjeća samouvjereno u rješavanju problema, a 50% ih se smatra sposobnim kontrolirati nelagode u svojim životima.

Provedeno istraživanje istražuje pojam stresa s dva temeljna stajališta: koliko učitelji(ce) percipiraju i prepoznaju stres te kako se nose s njime. Grupirajući navedene čestice u dvije skupine grafički se potvrđuju gore navedeni zaključci.

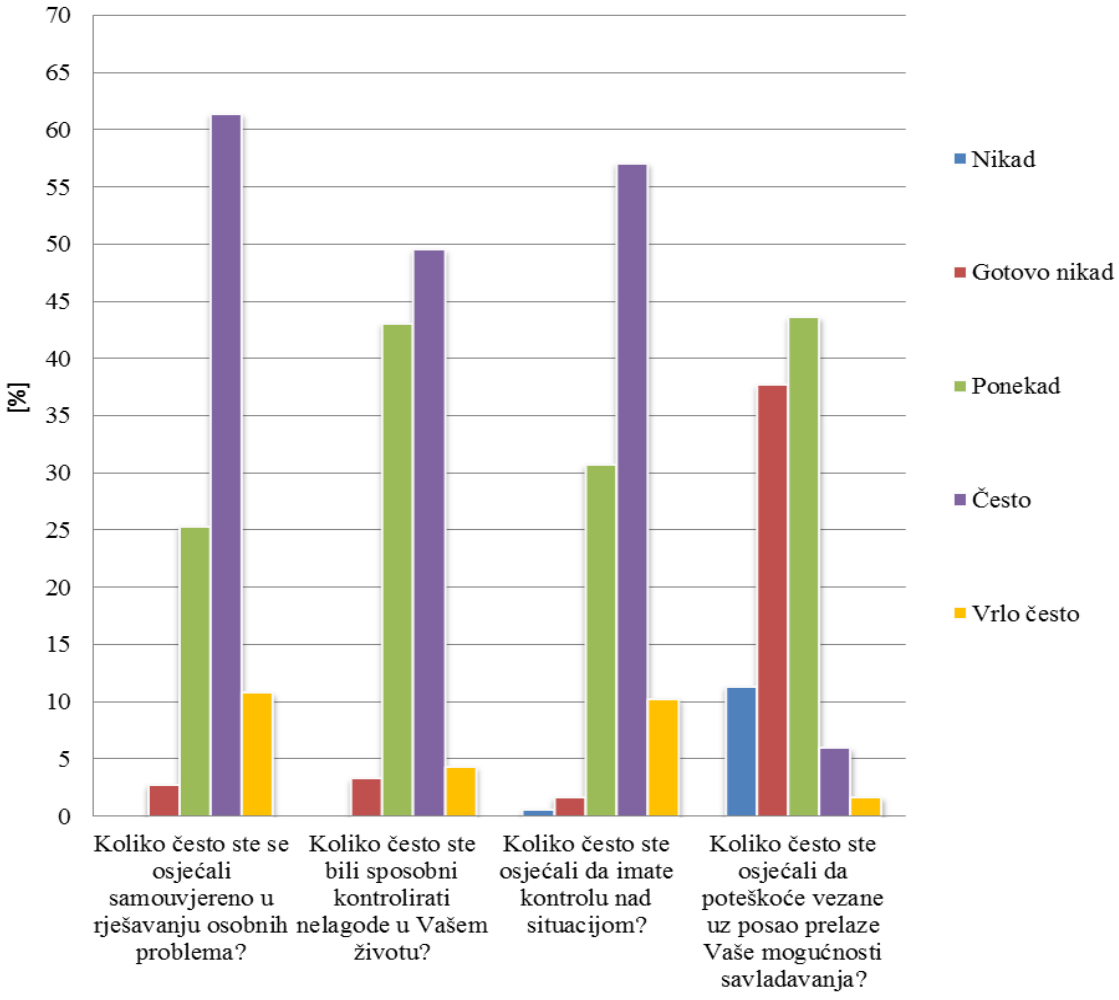


Graf 7: Izloženost stresu (Izvor: Rezultati istraživanja)

Graf 7 ponovno dokazuje kako u svim česticama koje proučavaju izloženost stresu većina učitelja ponekad kod sebe percipira izloženost stresu (preko 50% njih), a samo nekolicina učitelja (do 3%) kod sebe nikad nije prepoznala izloženost stresu. Preko 10% učitelja stres prepoznaje često. I ovakvi rezultati izloženosti stresu potvrđuju percepciju izloženosti stresu kod učitelja, ali ne u onolikoj mjeri da bi se mogao donijeti generalni zaključak da učiteljski posao spada u stresnija zanimanja.

Stres kao modernu bolesti teško je posve izbjeći, bilo na poslovnom planu, bilo u privatnom životu. Ono što je puno važnije jest kako se pojedinac nosi s nijme, na koji način amortizira nastalo stanje stresa te minimalizira moguće neželjene posljedice.

Graf 8 prikazuje rezultate nošenja sa stresom kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije.



Graf 8: Nošenje sa stresom (Izvor: Rezultati istraživanja)

Preko 60% učitelja se često osjeća samouvjereno u rješavanju osobnih problema, skoro 50% ispitanika se često osjeća sposobnim kontrolirati nelagode u svojim životima, a 56,99% njih često ima osjećaj kontrole nad situacijom. Interesantno je da je 0% učitelja na čestice *Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?* i *Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?* odgovorilo tvrdnjom „Nikad“. Nameće se zaključak kako se učitelji u velikoj mjeri dobro nose sa stresom i imaju kontrolu nad situacijom. Zanimljiv je i rezultat odgovora na postavljenu česticu *Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?** gdje je vidljiva oprečnost rezulata što se, vjerojatno, može objasniti karakterom pojedinca. Naime, 43,55% ispitanika na navedenu česticu odgovara tvrdnjom „Ponekad“ dok 48,92% njih odgovara tvrdnjama „Nikad“ i „Gotovo nikad“. Percepcija vlastitog karaktera određuje odgovore na ovakva i slična pitanja. Samouvjereniji učitelji stres doživljavaju kao nešto s čim se mogu nositi i čije probleme mogu riješiti.

5.6. Razlike u faktorima percipiranog stresa prema stupnju obrazovanja

Od postojećih demografskih varijabli *Ljestvice percipiranog stresa* testiranjem hipoteza nije obuhvaćena jedino analiza razlika prema stupnju obrazovanja.

Tablica 58: Analize razlika *Ljestvice percipiranog stresa* prema stupnju obrazovanja: VŠS (N=43) i VSS (N=143)

Čestice	$AS_{VŠS}$ N=43	AS_{VSS} N=143	T test	p=
Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?*	3,07	3,08	-0,11	0,91
Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?*	3,14	3,26	-0,85	0,40
Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?*	2,86	2,87	-0,05	0,96
Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?	3,72	3,83	-0,91	0,36
Koliko često ste osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?	3,44	3,63	-1,53	0,13
Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?*	3,19	3,17	0,08	0,93
Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?	3,49	3,57	-0,71	0,48
Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?	3,65	3,78	-1,06	0,29
Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?*	3,05	3,03	0,09	0,93
Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?*	3,44	3,53	-0,62	0,54

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, **$AS_{VŠŠ}$** - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelj(ic)a s višom stručnom spremom, **AS_{VSS}** - aritmetička sredina ljestvice *Pecipiranog stresa* kod učitelj(ic)a s visokom stručnom spremom, **T-test** - koeficijent T testa**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Percipiranog stresa* između učitelj(ic)a s VŠS i VSS

Izvor: Rezultati istraživanja

Analizom nije uočena statistički značajna razlika između podskupina učitelj(ic)a prema stupnju obrazovanja u svim primijenjenim česticama *Ljestvice percipiranog stresa*. Daljnjom analizom utvrđuje se blaga razlika u nekim česticama. Naime, učitelji(ce) s VŠŠ nemoćniji su u kontroli važnih događaja od učitelj(ic)a s VSS te ponekad misle da poteškoće vezane uz posao prelaze mogućnosti njihovog savladavanja. S druge strane, pak, učitelji s VSS smatraju da bolje kontroliraju nelagode u svom životu i samouvjereniji su u rješavanju problema.

6.TESTIRANJE HIPOTEZA

6.1. Metrijska obilježja intrumenata empirijskog istraživanja

U Tablici 59 prikazani su rezultati ispitivanja metrijskih obilježja: homogenost (Cronbah Alfa) i osjetljivost (koeficijent asimetrije distribucije/Skew i koeficijent zaobljenosti distribucije/Kurt) primijenjene *Ljestvice zadovoljstvo poslom* te su izračunati deskriptivni parametri: aritmetička sredina (AS), standardna devijacija (SD), minimalna vrijednost (Min) i maksimalna vrijednost (Max).

Ujedno je korišten Kolmogorov-Smirnovljev test za utvrđivanje normaliteta distribucije rezultata. Za čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* koje su imale negativan smjer primijenjena je inverzibilna vrijednost, zbog lakše interpretacije rezultata, te su posebno označene u tablici.

Tablica 59: Metrijska obilježja i deskriptivni pokazatelji *Ljestvice zadovoljstvo poslom* (N=186)

Čestice	AS	Min	Max	SD	CA	Skew	Kurt	KS
Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	2,25	1,00	5,00	0,97	0,89	0,74	0,35	0,28
Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.*	2,74	1,00	5,00	0,99	0,90	0,28	-0,50	0,22
Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja.	3,89	1,00	5,00	1,09	0,89	-1,02	0,55	0,27
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac*.	2,61	1,00	5,00	1,07	0,89	0,29	-0,39	0,18
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje.	2,75	1,00	5,00	1,06	0,89	0,02	-0,80	0,18
Mislim da mnoga pravila i propisi u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.*	2,21	1,00	5,00	0,98	0,89	0,73	0,02	0,29
Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	4,02	1,00	5,00	0,73	0,89	-0,78	1,04	0,29
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.*	3,90	1,00	5,00	1,04	0,90	-0,85	0,06	0,27
Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	3,39	1,00	5,00	1,04	0,89	-0,60	-0,33	0,28
Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.*	2,30	1,00	5,00	0,93	0,89	0,67	0,30	0,28
Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni.	3,17	1,00	5,00	1,15	0,89	-0,34	-0,90	0,25

Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni.*	3,70	1,00	5,00	1,23	0,89	-0,77	-0,39	0,25
Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	3,13	1,00	5,00	0,94	0,89	-0,26	0,08	0,24
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen.*	2,30	1,00	5,00	1,06	0,90	0,73	-0,04	0,27
Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.	3,52	1,00	5,00	0,98	0,90	-0,70	0,05	0,30
Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.*	3,72	1,00	5,00	0,82	0,89	-0,54	0,47	0,29
Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	4,18	2,00	5,00	0,71	0,90	-0,54	0,09	0,26
Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.*	3,54	1,00	5,00	1,03	0,89	-0,56	-0,24	0,26
Imam previše obaveza na svom poslu.*	2,77	1,00	5,00	0,89	0,90	0,01	-0,16	0,24
Uživam u radu sa svojim kolegama.	3,89	1,00	5,00	0,73	0,89	-0,41	0,65	0,29
Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.*	3,24	1,00	5,00	0,97	0,89	-0,29	-0,62	0,24
Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	4,03	1,00	5,00	0,84	0,89	-0,88	1,03	0,26
Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.	2,27	1,00	5,00	0,99	0,89	0,63	0,09	0,25
Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.*	2,53	1,00	5,00	0,97	0,89	0,28	-0,40	0,22
Volim svog ravnatelja/icu.	3,49	1,00	5,00	1,03	0,89	-0,39	0,04	0,21
Na mom poslu ima mnogo administracije.*	1,83	1,00	5,00	0,73	0,90	0,78	1,32	0,26
Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao.*	2,46	1,00	5,00	0,94	0,89	0,45	0,09	0,24
Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju.	2,76	1,00	5,00	0,94	0,89	-0,02	-0,22	0,24
Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa. *	3,50	1,00	5,00	1,02	0,89	-0,57	-0,24	0,27
Smatram da je moj posao ugodan.	3,84	1,00	5,00	0,80	0,89	-0,65	0,58	0,31
Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani.*	3,38	1,00	5,00	1,03	0,89	-0,35	-0,65	0,25
								KS test = 0,12

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, **AS** - aritmetička sredina, **Min** - minimalni rezultat, **Max** - maksimalni rezultat, **SD** - standardna devijacija, **CA** - koeficijent Cronbach alpha, **Skew** - koeficijent asimetrije distribucije, **Kurt** - koeficijent zaobljenosti distribucije. **KS** - Kolmogorov-Smirnovljev test.

Izvor: Rezultati istraživanja

Analizom rezultata vidljivih u Tablici 59 može se utvrditi visoka pouzdanost svih čestica korištene *Ljestvice zadovoljstvo poslom*. Vrijednosti Cronbach Alpha (CA) kreću se u rasponu od 0,89 do 0,90. Deskriptivni pokazatelji, odnosno aritmetičke sredine i standardne devijacije primijenjenih varijabli ukupnog uzorka ispitanika (N=186), pokazuju srednje vrijednosti pozitivnih odgovora jer su svim negativnim česticama pridruženi odgovarajući pozitivni rezultati.

Ispitanici su u svojim odgovorima najniže procijenili prisustvo *Velike administracije* te *Pravila i propisa koji otežavaju obavljanje posla* (srednje vrijednosti za ove čestice iznose 1,83±0,73 odnosno 2,21±0,98). Osim navedenih čestica, ono što učitelje čini nezadovoljnim odnosi se na njihovu neprimjerenu naknadu, odnosno plaću, nemogućnost napredovanja, odsustvo nagrada za kvalitetno obavljen posao te osjećaj da učiteljski posao nije dovoljno cijenjen u društvu. Najviše vrijednosti i najpozitivniji stav kod *Ljestvice zadovoljstvo poslom,* ispitanici su iskazali kod čestica *Smatram da je moj posao ugodan* (3,84±0,80) i *Uživam u radu sa svojim kolegama* (3,89±0,73).

Nameće se zaključak kako su učitelji zadovoljni samom srži svog posla: rad s djecom, rad s kolegama, osjećaju se ponosnim nakon obavljenog posla te općenito svoj posao smatraju ugodnim. Vrijednosti Kolmogorov-Smirnovljevog testa u odnosu na graničnu vrijednost (KS=0,12) uzorka veličine N=186 pokazuju da rezultati svih čestica *Ljestvice zadovoljstvo poslom* značajno odstupaju od normalne distribucije. S druge strane, niske vrijednosti koeficijenata asimetrije distribucije (Skew) i koeficijenata zaobljenosti distribucije (Kurt) ukazuju na dobru osjetljivost primijenjenih čestica pa je dozvoljena daljnja primjena parametrijskih metoda analize rezultata. Ovo je česta pojava kod uzorka s većim brojem ispitanika.

U Tablici 60 prikazani su rezultati metrijskih obilježja: homogenost (Cronbah Alfa) i osjetljivost (koeficijent asimetrije distribucije/Skew i koeficijent zaobljenosti distribucije/Kurt) primijenjene *Ljestvice percipiranog stresa* te su izračunati deskriptivni parametri: aritmetička sredina (AS), standardna devijacija (SD), minimalna vrijednost (Min) i maksimalna vrijednost (Max). Ujedno je korišten Kolmogorov-Smirnovljev test za utvrđivanje normaliteta distribucije rezultata.

Za čestice *Ljestvice percipiranog stresa* koje su imale negativan smjer primijenjena je inverzibilna vrijednost, zbog lakše interpretacije rezultata, te su posebno označene u tablici.

Tablica 60: Metrijska obilježja i deskriptivni pokazatelji *Ljestvice percipiranog stresa* (N=186)

Čestice	AS	Min	Max	SD	CA	Skew	Kurt	KS
Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?*	3,08	1,00	5,00	0,73	0,78	-0,12	1,11	0,32
Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?*	3,23	1,00	5,00	0,81	0,76	0,11	0,68	0,31
Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?*	2,86	1,00	5,00	0,77	0,77	-0,12	1,03	0,33
Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?	3,80	2,00	5,00	0,66	0,80	-0,35	0,37	0,34
Koliko često ste osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?	3,59	1,00	5,00	0,71	0,78	-0,68	1,15	0,32
Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?*	3,18	1,00	5,00	0,77	0,79	-0,32	1,05	0,31
Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?	3,55	2,00	5,00	0,63	0,80	-0,05	-0,22	0,30
Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?	3,75	1,00	5,00	0,68	0,78	-0,38	0,90	0,32
Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?*	3,04	1,00	5,00	0,75	0,80	-0,29	0,71	0,30
Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?*	3,51	1,00	5,00	0,83	0,77	-0,18	0,30	0,24
								KS test = 0,12

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, **AS** - aritmetička sredina, **Min** - minimalni rezultat, **Max** - maksimalni rezultat, **SD** - standardna devijacija, **CA** - koeficijent Cronbach alpha, **Skew** - koeficijent asimetrije distribucije, **Kurt** - koeficijent zaobljenosti distribucije. **KS** - Kolmogorov-Smirnovljev test.

Izvor: Rezultati istraživanja

Analizom rezultata vidljivih u Tablici 60 može se utvrditi visoka pouzdanost svih čestica korištene *Ljestvice percipiranog stresa.* Vrijednosti Cronbach Alpha (CA) kreću se u rasponu od 0,76 do 0,80. Deskriptivni pokazatelji odnosno aritmetičke sredine i standardne devijacije primijenjenih varijabli ukupnog uzorka ispitanika (N=186) pokazuju srednje vrijednosti pozitivnih odgovora jer su svim negativnim česticama pridruženi odgovarajući pozitivni rezultati.

Ispitanici su iskazali najpozitivniji stav u ponuđenim česticama: *Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?* (3,80±0,66) i *Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?* (3,75±0,68). Najniže vrijednosti postigle su čestice: *Koliko*

*često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?** (2,86±0,77) i *Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?** (3,08±0,73). Iz navedenog vidljivo je da učitelji percipiraju stres i prepoznaju stresne situacije na poslu. Ipak, smatraju da imaju dobro razvijene mehanizme suočavanja sa stresom te se, uglavnom, osjećaju samouvjereno.

Vrijednosti Kolmogorov-Smirnovljevog testa u odnosu na graničnu vrijednost (KS=0,12) uzorka veličine N=186, pokazuju da rezultati svih čestica *Ljestvice percipiranog stresa* značajno odstupaju od normalne distribucije. S druge strane, niske vrijednosti koeficijenata asimetrije distribucije (Skew) i koeficijenata zaobljenosti distribucije (Kurt) ukazuju na dobru osjetljivost primijenjenih čestica pa je dozvoljena daljnja primjena parametrijskih metoda analize rezultata.

6.2. Rezultati testiranja hipoteza

Testiranje hipoteze 1

U Tablici 61 prikazana je matrica korelacije *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i *Ljestvice percipiranog stresa* te njihove statistički značajne vrijednosti. Za utvrđivanje povezanosti između varijabli dviju ljestvica izračunao se Pearsonov koeficijent korelacije. Vidljive su statistički značajne povezanosti između svake pojedine čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i čestica *Ljestvice percipiranog stresa.*

Tablica 61: Matrica korelacije *Ljestvice zadovoljstva poslom* i *Ljestvice percipiranog stresa*

Čestice	PS_1*	PS_2*	PS_3*	PS_4	PS_5	PS_6*	PS_7	PS_8	PS_9*	PS_{10}*
ZP_1	0,17	0,17	0,08	-0,06	-0,04	-0,02	-0,11	-0,02	0,15	-0,03
ZP_2*	0,09	0,09	-0,15	-0,06	-0,20	-0,09	0,13	-0,00	0,08	-0,05
ZP_3	0,26	0,26	0,08	0,07	0,11	-0,09	0,09	-0,01	0,08	0,11
ZP_4*	0,19	0,19	0,02	-0,05	-0,12	0,06	0,04	0,04	0,11	-0,09
ZP_5	0,23	0,23	0,11	-0,00	0,03	0,01	-0,09	0,02	0,19	0,19
ZP_6*	0,24	0,24	0,04	0,07	0,11	0,10	0,01	0,03	0,25	0,09
ZP_7	0,19	0,19	0,04	0,06	0,15	0,02	0,06	0,05	0,18	0,18
ZP_8*	0,19	0,19	0,24	0,14	0,20	0,18	0,18	0,12	0,07	0,21
ZP_9	0,25	0,25	-0,00	0,09	0,01	-0,04	0,09	0,01	0,15	0,10
ZP_{10}*	0,16	0,16	-0,01	-0,01	-0,01	-0,07	0,02	0,03	0,11	-0,04
ZP_{11}	0,11	0,11	0,09	0,15	0,03	-0,08	0,06	-0,03	0,20	0,14

ZP$_{12}$*	0,28	0,28	0,18	0,04	0,12	0,00	0,11	0,00	0,12	0,16
ZP$_{13}$	0,21	0,21	0,17	0,02	0,02	0,01	-0,02	-0,02	0,13	0,10
ZP$_{14}$*	0,14	0,14	0,07	0,06	0,04	-0,05	0,16	0,09	0,13	-0,10
ZP$_{15}$	0,29	0,29	0,15	0,14	0,09	0,16	0,01	0,02	0,21	0,13
ZP$_{16}$*	0,18	0,18	0,14	0,04	0,23	0,00	0,00	0,13	0,21	0,19
ZP$_{17}$	0,07	0,07	0,07	0,22	0,13	0,19	0,19	0,09	0,08	0,18
ZP$_{18}$*	0,29	0,29	0,15	0,11	0,12	0,09	0,03	0,12	0,20	0,28
ZP$_{19}$*	0,17	0,17	0,24	0,02	0,06	0,14	-0,00	0,06	0,15	0,12
ZP$_{20}$	0,18	0,18	0,16	0,17	0,30	0,13	0,16	0,29	0,24	0,25
ZP$_{21}$*	0,30	0,30	0,17	0,16	0,16	0,15	0,16	0,17	0,25	0,25
ZP$_{22}$	0,28	0,28	0,13	0,27	0,27	0,17	0,23	0,31	0,14	0,31
ZP$_{23}$	0,05	0,05	0,08	-0,13	-0,04	-0,11	-0,08	0,03	0,12	-0,01
ZP$_{24}$*	0,15	0,15	0,07	0,05	0,04	0,08	-0,02	0,03	0,19	0,02
ZP$_{25}$	0,18	0,18	0,08	0,06	0,09	-0,04	-0,00	0,05	0,18	0,17
ZP$_{26}$*	0,34	0,34	0,18	0,02	-0,06	0,10	-0,07	-0,09	0,20	0,06
ZP$_{27}$*	0,29	0,29	0,11	-0,08	0,03	0,05	-0,05	0,03	0,17	0,01
ZP$_{28}$	0,06	0,06	-0,02	-0,06	-0,03	-0,07	0,11	0,01	0,17	0,06
ZP$_{29}$*	0,31	0,31	0,12	0,10	0,09	0,04	0,13	0,09	0,19	0,14
ZP$_{30}$	0,37	0,37	0,28	0,23	0,21	0,15	0,15	0,30	0,31	0,29
ZP$_{31}$*	0,29	0,29	0,15	0,08	0,17	0,15	0,17	0,12	0,23	0,19

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom

Izvor: Rezultati istraživanja

Daljnjom analizom može se primijetiti da čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom*: *Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi** i *Smatram da je moj posao ugodan*, imaju statistički značajnu korelaciju sa svim česticama *Ljestvice percipiranog stresa*, posebice s česticama: *Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?** i *Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?**(R=0,30, R=0,37).

Ujedno čestica *Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju*, koja predstavlja dio *Ljestvice zadovoljstvo poslom*, nema statistički značajnu povezanost ni s jednom česticom iz *Ljestvice percipiranog stresa*. Zanimljiv je rezultat koji se odnosi na mogućnosti za povećanjem plaće koji nam ukazuje kako, bez obzira što učitelji smatraju da nisu primjereno plaćeni i nagrađeni, nije nešto što im uzrokuje posebni stres, vjerojatno zbog činjenice što im je to poznat podatak na koji, pojedinačno, ne mogu utjecati. Čestice *Ljestvice percipiranog stresa*: *Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?** i *Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?,* imaju

statistički značajnu korelaciju s najvećim brojem čestica *Ljestvice zadovoljstvo poslom* (25 čestica od ukupnih 31 čestice), dok najmanju statističku povezanost iskazuje čestica *Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?* s česticama *Ljestvice zadovoljstvo poslom* (5 čestica od ukupnih 31 čestice). Globalnom analizom ljestvice *Percipiranog stresa* utvrđuje se podatak kako svi učitelji svoj posao, barem ponekad, smatraju stresnim.

U Tablici 62 prikazani su rezultati korelacije zbirne čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i *Ljestvice percipiranog stresa* (N=186). Zbirna čestica *Ljestvice zadovoljstvo poslom* u ovom slučaju predstavlja kriterijsku varijablu koja je nastala formulom (V1+V2+V3+V4+…VN)/N.

* V-varijabla ljestvice

* N –ukupni broj čestica

Tablica 62 Korelacije zbirne čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i *Ljestvice percipiranog stresa* (N=186)

Čestice	**PS_1***	**PS_2***	**PS_3***	**PS_4**	**PS_5**	**PS_6***	**PS_7**	**PS_8**	**PS_9***	**PS_{10}***
$ZP_{zč}$	0,43	0,19	0,21	0,12	0,14	0,08	0,12	0,13	0,33	0,23
R=	0,31									
R^2=	0,10									
F=	1,92									
β =	0,17									
Df=	10,18									
p≤	0,05									

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom , **R** - standardizirani koeficijent multiple korelacije; **R2** - koeficijent determinacije; **β** - Beta koeficijent korelacije, **F** - koeficijent F testa, **Df** - stupnjevi slobode.

Izvor: Rezultati istraživanja

Za određivanje povezanosti između zbirne čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i 10 čestica pripadajuće *Ljestvice percipiranog stresa* primijenjena je regresijska analiza s ukupnim koeficijentom multiple korelacije (R=0,31), koeficijentom determinacije korelacije (R^2=0,10) te vrijednošću F=1,92 uz stupnjeve slobode DF=10,18 i statistički značajnim koeficijentom β koeficijentom od β =0,17 uz nivo signifikantnosti p≤0,05.

U Tablici 63 prikazani su rezultati korelacije zbirne čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i zbirne čestice *Ljestvice percipiranog stresa* gdje je, također, vidiljiva povezanost dviju ljestvica.

Tablica 63: Korelacije zbirne čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i zbirne čestice *Ljestvice percipiranog stresa*

Čestice	$PS_{ZČ}$*
$ZP_{zč}$	0,33
R=	0,33
R^2=	0,11
F=	22,39
β =	0,33
Df=	1,18
p≤	0,00

Legenda: * **R -** standardizirani koeficijent multiple korelacije; **R2** - koeficijent determinacije; **β** - Beta koeficijent korelacije, **F -** koeficijent F testa, **Df -** stupnjevi slobode.

Izvor: Rezultati istraživanja

Za određivanje povezanosti između zbirne čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i zbirne čestice *Ljestvice percipiranog stresa* primijenjena je regresijska analiza s ukupnim koeficijentom multiple korelacije (R=0,33), koeficijentom determinacije korelacije (R^2=0,11) te vrijednošću F=22,39 uz stupnjeve slobode DF=1,18 i statistički značajnim koeficijentom β koeficijentom od β = 0,33 uz nivo signifikantnosti p≤0,00.

Iz svega navedenog proizlazi kako se H_1[1] može u cijelosti prihvatiti.

Testiranje hipoteze 2

U Tablici 64 prikazani su rezultati analize razlika korištenjem T testa *Ljestvice zadovoljstvo poslom* između učitelj(ic)a razredne (N=54) i učitelj(ic)a predmetne nastave (N=132).

Vidljiva je statistički značajna razlika između podskupina učitelj(ic)a razredne nastave i učitelj(ic)a predmetne nastave u 5 čestica od ukupno 31 primijenjene čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i to: *Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla, Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi*, Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao, Na mom poslu ima mnogo administracije** i *Smatram da je moj posao ugodan,* uz nivo signifikantnosti p≤0,05.

[1] Postoji značajna povezanost između ***zadovoljstva poslom*** i ***stresa na poslu*** kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije

Tablica 64: Analize razlika *Ljestvice Zadovoljstva poslom* između učitelj(ic)a razredne (N=54) i učitelj(ic)a predmetne nastave (N=132)

Čestice	AS_{RN} N=54	AS_{PN} N=132	T test	p=
Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	2,43	2,18	1,57	0,12
Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.*	2,83	2,70	0,85	0,39
Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja.	4,02	3,84	1,01	0,31
Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac.*	2,54	2,64	-0,62	0,54
Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje.	2,59	2,81	-1,28	0,20
Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.*	2,37	2,14	1,44	0,15
Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	3,93	4,06	-1,14	0,26
Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.*	4,11	3,81	1,80	0,07
Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	3,26	3,44	-1,07	0,28
Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.*	2,30	2,30	0,01	1,00
Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni.	2,98	3,25	-1,44	0,15
Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni.*	3,56	3,77	-1,05	0,29
Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	3,11	3,14	-0,17	0,87
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen.*	2,35	2,28	0,42	0,68
Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.	3,48	3,53	-0,31	0,76
Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.*	3,76	3,70	0,47	0,64
Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	4,35	4,11	2,17	0,03*
Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.*	3,46	3,58	-0,67	0,50
Imam previše obaveza na svom poslu.*	2,65	2,82	-1,18	0,24
Uživam u radu sa svojim kolegama.	3,93	3,87	0,46	0,64
Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.*	2,96	3,36	-2,55	0,01*
Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	4,22	3,95	1,98	0,05*
Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.	2,35	2,23	0,73	0,46
Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.*	2,50	2,54	-0,24	0,81

Volim svog ravnatelja/icu.	3,50	3,49	0,05	0,96
Na mom poslu ima mnogo administracije.*	1,67	1,90	-2,02	0,05*
Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao.*	2,35	2,50	-0,98	0,33
Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju.	2,87	2,71	1,05	0,30
Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa. *	3,54	3,48	0,32	0,75
Smatram da je moj posao ugodan.	4,13	3,72	3,24	0,00*
Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani.*	3,22	3,45	-1,35	0,18

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom, **AS_{RN}** - aritmetička sredina ljestvice *Zadovoljstvo poslom* kod učitelj(ic)a razredne nastave, **AS_{PN}** - aritmetička sredina ljestvice *Zadovoljstvo poslom* kod učitelj(ic)a predmetne nastave, **T-test** - koeficijent T testa**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Zadovoljstva poslom* između učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave.

Izvor: Rezultati istraživanja

Učitelj(ic)e razredne nastave su iskazale pozitivniji stav u većem broju korištenih čestica pa su i njihovi odgovori s višim vrijednostima osim u dijelu koji obuhvaća razmišljanja i stajališta općenito o primjerenosti nagrađivanja i naknada za objavljeni posao gdje, uglavnom, imaju podjednake stavove. Ako se uzme u obzir razina značajnosti od 10% ($p \leq 0.1$) gore navedenim česticama se pridružuje i čestica *Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.** uz razinu statističke značajnosti p=0.07. Učiteljice predmetne nastave sklonije su razmišljanju da je njihov posao, ponekad, besmislen. S druge strane, učitelji(ce) razredne nastave više vole obavljati aktivnosti vezane uz posao, osjećaju se ponosnijim dok ga obavljaju te općenito svoj posao smatraju ugodnijim od učitelji(ca) predmetne nastave. No, u isto vrijeme obje podskupine ističu problem čestog osjećaja da nisu do kraja upoznati s događanjima u svojoj školi. I provedena analiza prema radnom mjestu potvrđuje više puta spomenuti problem administracije u učiteljskoj profesiji kao ključni ometajući faktor ostvarivanja zadovoljstva poslom.

Nakon provedenih analiza zaključuje se kako se H_2[2] djelomično prihvaća.

[2] Učitelji(ce) razredne nastave iskazuju veće zadovoljstvo poslom od učitelj(ic)a predmetne nastave

Testiranje hipoteze 3

U Tablici 65 prikazani su rezultati analize razlika korištenjem T testa *Ljestvice percipiranog stresa* između učitelj(ic)a razredne (N=54) i učitelj(ic)a predmetne nastave (N=132).

Analizom Tablice 65 nije uočena statistički značajna razlika između podskupina učitelj(ic)a razredne nastave i učitelj(ic)a predmetne nastave u svim primijenjenim česticama *Ljestvice percipiranog* stresa, uz nivo signifikantnosti $p \leq 0,05$, odnosno $p \leq 0,1$ što navodi na zaključak kako se H_3[3] ne može prihvatiti.

Tablica 65: Analize razlika *Ljestvice percipiranog stresa* između učitelj(ic)a razredne (N=54) i učitelj(ic)a predmetne nastave (N=132)

Čestice	AS_{RN} N=54	AS_{PN} N=132	T test	p=
Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?*	2,96	3,13	-1,42	0,16
Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?*	3,15	3,27	-0,89	0,37
Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?*	2,85	2,87	-0,16	0,88
Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?	3,74	3,83	-0,80	0,42
Koliko često ste osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?	3,50	3,62	-1,06	0,29
Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?*	3,11	3,20	-0,75	0,45
Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?	3,59	3,53	0,61	0,54
Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?	3,72	3,76	-0,32	0,75
Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?*	3,11	3,01	0,85	0,40
Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?*	3,48	3,52	-0,31	0,76

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom**,** **AS_{RN}** - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelj(ic)a razredne nastave, **AS_{PN}** - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelj(ic)a predmetne nastave, **T-test** - koeficijent T testa**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Percipiranog stresa* između učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave

Izvor: Rezultati istraživanja

Daljnjom analizom može se primijetiti da su učitelj(ic)e razredne nastave iskazale više vrijednosti u 2 korištene čestice: *Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem*

[3] Učitelji(ce) razredne nastave iskazuju manju razinu stresa od učitelj(ic)a predmetne nastave.

životu? i *Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?**, dok su učitelj(ic)e predmetne nastave generalno izrazile višu vrijednost percipiranog stresa.

Testiranje hipoteze 4

U Tablici 66 prikazani su rezultati analize *Ljestvice percipiranog stresa* između podskupina gdje grupirajuću varijablu predstavlja spol. Razlika između podskupina različitog spola ispitanika izvršena je univarijatnom analizom razlika (ANOVA) jer je grupirajuća varijabla definirala brojčano različite klastere: učitelji, N=37 i učiteljice, N=149.

Utvrđeno je kako učiteljice češće percipiraju stres i osjećaju se nervozno, dok se učitelji osjećaju samouvjerenijim u rješavanju osobnih problema i imaju kontrolu nad situacijom.

Tablica 66: Analize razlika *Ljestvice percipiranog stresa* između učitelj(ic)a (N=149) i učitelja (N=37)

Čestice	$AS_Ž$ N=149	AS_M N=37	F	p=
Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?*	3,06	3,16	0,58	0,45
Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?*	3,26	3,14	0,65	0,42
Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?*	2,81	3,08	3,67	0,06
Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?	3,77	3,92	1,49	0,22
Koliko često ste osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?	3,56	3,70	1,25	0,26
Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?*	3,12	3,41	4,14	0,04
Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?	3,54	3,57	0,04	0,84
Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?	3,73	3,81	0,40	0,53
Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?*	3,06	2,95	0,68	0,41
Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?*	3,49	3,59	0,47	0,50

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom**,** AS_M - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelja, AS_{PN} - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelj(ic)a, **F** - koeficijent značajnosti razlika**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Percipiranog stresa* između učitelja i učitelj(ic)a

Izvor: Rezultati istraživanja

Utvrđena je statistički značajna razlika u samo jednoj čestici koja predstavlja percipirani stres u tvrdnji: *Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?**, uz nivo značajnosti p=0,04 koja navodi na zaključak da učiteljice, za razliku od svojih kolega, češće imaju osjećaj da ne mogu izaći na kraj sa svim što trebaju uraditi.

Daljnjom Post hoc analizom razlika unutar statistički značajne čestice *Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?**, korištenjem Tukey HSD testa za nejednake skupine ispitanika, nije utvrđena statistički značajna razlika između podskupina.

Iz svega navedenog zaključuje se kako se H_4[4] ne može prihvatiti.

Testiranje hipoteze 5

U Tablici 67 prikazani su rezultati razlika *Ljestvice percipiranog stresa* između podskupina gdje grupirajuću varijablu definira geografska pripadnost škole.

Razlika između podskupina ispitanika definirane kao učitelji(ce) gradskih škola (N=100) i učitelji(ce) prigradskih/seoskih škola (N=86), izvršena je T testom analiza razlika.

Tablica 67: Analize razlika *Ljestvice percipiranog stresa* između učitelj(ic)a gradskih škola (N=100) i učitelj(ic)a prigradskih/seoskih škola (N=86)

Čestice	$AS_{GŠ}$ N=100	$AS_{PGŠ}$ N=86	T test	p=
Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?*	3,10	3,06	0,39	0,70
Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?*	3,33	3,12	1,81	0,07
Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?*	3,00	2,71	2,61	0,01
Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?	3,82	3,78	0,42	0,67
Koliko često ste osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?	3,62	3,55	0,70	0,48
Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?*	3,25	3,09	1,39	0,17
Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?	3,45	3,66	-2,31	0,02
Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?	3,77	3,72	0,49	0,62

[4] Učitelji iskazuju višu razinu stresa od učiteljica

Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole?*	3,06	3,01	0,44	0,66
Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?*	3,55	3,47	0,69	0,49

Legenda: * - čestice s negativnim smjerom i inverzibilnim rezultatom**,** $\mathbf{AS_{GŠ}}$ - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelj(ic)a gradskih škola, $\mathbf{AS_{PGŠ}}$ - aritmetička sredina ljestvice *Percipiranog stresa* kod učitelj(ic)a prigradskih/seoskih škola, **T-test** - koeficijent T testa**, p=** - razina statističke značajnosti aritmetičkih sredina ljestvice *Percipiranog stresa* između učitelj(ic)a u gradskim i prigradskim/seoskim školama

Izvor: Rezultati istraživanja

Utvrđena je statistički značajna razlika u 3 čestice koje predstavljaju percipirani stres u tvrdnjama: *Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?** i *Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?,* uz nivo značajnosti p=0,01, odnosno p=0,02 i *Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?** uz nivo značajnosti p=0,07.

Učitelji(ce) prigradskih/seoskih škola imaju značajno više vrijednosti izraženosti nervoze i percipiranog stresa, ali ujedno se osjećaju više sposobnim za kontroliranje nelagode koje im isti stvaraju.

Analiza razlika prema varijabli geografske pripadnosti školi navodi na zaključak kako se H_5[5] ne može prihvatiti.

[5] Učitelji(ce) koji rade u urbanim sredinama iskazuju veći stupanja stresa od učitelj(ic)a koji rade u manjim mjestima.

7. DISKUSIJA

Shodno cilju istraživanja kojim se trebala utvrditi ***međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom*** i ***percepcije stresa*** kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije potvrđuje se da (ne)zadovoljstvo poslom utječe na razinu stresa ispitanika.

Provedeno empirijsko istraživanje potvrdilo je zaključke ranijeg istraživanja (Perrachione, Rosser i Petersen, 2008) kako intrizični faktori zadovoljstvo prirodom posla i osobna učinkovitost pozitivno utječu na razinu zadovoljstva poslom kod učitelja, odnosno da su učitelji zadovoljniji ako se mogu posvetiti samoj srži posla (Taylor i Tashakkori, 1995). Ekstrinzični faktori kao što su administracija te propisi i norme negativno utječu na razinu zadovoljstva čime se provedeno istraživanje slaže s onim Van Houttea iz 2006. Ono što je zajedničko svim dosadašnjim istraživanjima, pa i ovome, odnosi se na neprimjerenost plaće i naknade učiteljima te na podcijenjenost učiteljskog posla koji su najveći uzroci nezadovoljstva poslom kod učitelja i svakako bi trebali predstavljati jedan od ključnih temelja buduće reforme školstva ukoliko u njima želimo imati zadovoljne i motivirane djelatnike. Nameće se zaključak kako je spomenuto i jedan od mogućih uzroka napuštanja učiteljske profesije, posebno kod mladih.

Kao što je potvrdilo i istraživanje iz 2013. (Maeran, Pitarelli i Cangiano), dugotrajno nezadovoljstvo poslom s vremenom uzrokuje nastanak stresa kod učitelja što je dodatno pojačano i nedostatkom priznanja u društvu. Kako su ukazali nalazi Moraveka iz 2007, ali i ovog istraživanja, učiteljski posao, uistinu, jest stresno zanimanje jer sa sobom donosi odgovornost ne samo podučavanja, nego i odgajanja djece i mladih koji predstavljaju osjetljivu, često nedovoljno motiviranu, skupinu sklonu nepredvidivim ponašanjima. Svega 22% ispitanika smatra da nikad ili gotovo nikad nisu bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu. Nadalje, biti učitelj obuhvaća puno širu dimenziju čije kvalitetno obavljanje posla podrazumijeva ne samo rad s djecom, već suradnju s cijelom organizacijom na horizontalnoj i vertikalnoj osnovi, kao i suradnju s užom i širom okolinom, što, ponekad, zna biti zahtijevno. Kad se k tome dodaju loši radni uvjeti u velikom broju škola, zastarjeli kurikulum i neiscrpna administracija, ne čudi što zdravlje učitelja s vremenom postane narušeno. Zdravstveni i psihički problemi rezultiraju, najčešće, smanjenjem samopoštovanja, donošenjem pogrešnih odluka, nezadovoljstvom poslom i napuštanjem profesije (Grgin i sur., 1995).

Problem napredovanja učitelja problem je cijele struke. Naime, provedeno istraživanje ukazuje na male prilike za napredovanjem za sve učitelje koje su rezultat nedovoljno

razvijenog sustava napredovanja, ali i očite nebrige. Činjenica da je *Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu* donesen davne 1995. svakako ide u prilog spomenutoj tezi. Problem navedenog *Pravilnika* leži i u „nemjerljivosti" velikog broja kriterija pa, u principu, postupak napredovanja ovisi o trudu i upornosti učitelja, interpretaciji poslodavca i njegovoj dobroj volji. Tako se događa da učitelji koji su svojim trudom, zalaganjem i radom zaslužili napredovati u zvanju, često bivaju zanemareni jer nemaju dovoljno motiviranog ravnatelja za provedbu spomenutog postupka.

Rezultat od svega 35% učitelja koji, prema provedenom istraživanju, smatraju da na poslu nemaju puno obveza potvrđuje ranije istraživanje (Hargreaves, 1994) kako je preopterećenost poslom veliki problem učiteljske profesije. Administracija guši kreativnost učiteljskog posla, a time je i zadovoljstvo poslom kod učitelja manje. Preopterećenost poslom se i ovdje pokazala najvažnijom varijablom u tumačenju stresa učitelja.

Prema dosadašnjim istraživanjima (Kumari i Pandey, 2011; Kumcagiz i sur., 2014) veliki utjecaj na (ne)zadovoljstvo poslom ima odnos s ravnateljem. Svakako, dobar odnos s poslodavcem pozitivno utječe na zadovoljstvo poslom. Zaključak provedenog istraživanja je da većina ispitanika smatra svog ravnatelja kompetentnim i korektnim, organizacijska klima je pozitivna, ciljevi i zadaci su velikom broju učitelja dovoljno jasni te ljudi uživaju u radu sa svojim kolegama. Postavlja se pitanje zašto ipak nastaje nezadovoljstvo kod učitelja? Ako se bolje promotre čestice koje su negativno povezane sa zadovoljstvom, utvrđuje se kako su to razlozi na koje učitelji, pa često i sami ravnatelji, ne mogu puno utjecati. Ne čudi, stoga, što su učitelji indiferentni i polako gube svoj početnički entuzijazam jer učiteljska profesija se odabire zato što to netko uistinu želi i voli.

Istraživanje o ***međuzavisnosti (ne)zadovoljstva poslom*** i ***stresa na poslu*** kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije produbljeno je i analizom razlika prema specifičnim varijablama: spol, radno mjesto (razredna i predmetna nastava), mjesto rada (gradska škola i prigradska/seoska škola) te stupanj obrazovanja (VŠS i VSS).

U rezultatima analize *Ljestvice zadovoljstva poslom* prema spolu uočena je statistički značajna razlika u odnosu prema ravnatelju. Naime, učiteljice su privrženije svom nadređenom od učitelja, ali i iskazuju veće nezadovoljstvo postojećom administracijom. Generalno gledano, učiteljice iskazuju većinu razinu zadovoljstva poslom od učitelja. I većina ranijih istraživanja također pokazuje rodne razlike na mjeri zadovoljstva poslom budući da se podučavanje tradicionalno smatra ženskom profesijom. Nalazi dosadašnjih istraživanja ukazuju da su se žene pokazale zadovoljnijima svojim poslom, zahvalnijima zbog

ograničenog broja radnih sati, manjeg opterećenja poslom i sigurnih radnih uvjeta. Nasuprot tome muškarci, uspoređujući posao učitelja s ostalim poslovima, nepobitno uočavaju nižu plaću i manje mogućnosti napredovanja kod posla učitelja (Bender i Heywood, 2006; Ma i MacMillan, 1999; Michaelowa, 2002; Rahman i Parveen, 2006; Stevens, 2005; Ward i Sloane, 2000). Što se tiče *percepcije stresa* učiteljice češće percipiraju stres, više su nervozne zbog iznenadnih događaja na poslu i misle da ne mogu izaći na kraj sa svim što trebaju obaviti. Razlog tome može biti što u privatnom životu žene, uglavnom, imaju više obveza (djeca, kućanstvo) i često imaju osjećaj da ne mogu stići sve navedeno i obaviti. Navedeni zaključak, stoga, opovrgava nalaz koji pokazuje da je kod muškaraca javljanje stresa češće nego kod žena (Anderson i Iwanicki, 1984, Schaufeli i Bakker, 2004).

Rezultati provedenih upitnika prema radnom mjestu ukazuju kako učitelji(ce) razredne nastave iskazuju veći stupanj zadovoljstva poslom od učitelj(ic)a predmetne nastave jer više vole obavljati aktivnosti koje su sastavni dio njihovog posla i svoj posao smatraju ugodnim u čemu se slažu i nalazi ranijeg istraživanja (Vidić, 2009). No, isto tako, povremeno imaju osjećaj da ne znaju što se događa u njihovoj školi što je posve razumljivo budući da četiri godine rade s istom skupinom djece i roditelja te su, na neki način, distancirani od „masovnosti“ predmetne nastave. Nije utvrđena statistički značajna razlika u percepciji stresa između učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave iako rezultati pokazuju kako su učitelji(ce) razredne nastave češće uzrujane zbog situacija koje su se dogodile van njihove kontrole. Njihova radna skupina je, ipak, sastavljena od djece dobi od 6,5 do 10 godina na koju je puno lakše utjecati od one u predmetnoj nastavi i zato svaki iznenadni događaj i problem na poslu čini odstupanje od puno mirnije svakodnevnice nego je ona u višim razredima.

Dobiveni rezultati prema mjestu rada ukazuju kako učitelji(ce) koji rade u gradskim školama češće dobivaju pohvale za dobro obavljen posao, ali teže ostvaruju napredovanje. Kao što je već rečeno, razlog težeg ostvarivanja napredovanja u struci učiteljica gradskih škola može biti u činjenici da je u gradskim školama veći broj zaposlenika. Posebno su zanimljivi rezultati dobiveni nakon obrade *Ljestvice percipiranog stresa.* Iznenađujuće je kako bez obzira što smatraju da se dobro nose sa stresom, učitelji(ce) koje rade u prigradskim/seoskim školama iskazuju više vrijednosti nervoze i percipiranog stresa od učitelj(ic)a gradskih škola. Uzrok takvom rezultatu bi, svakako, trebalo dodatno istražiti, ali možda leži u činjenici da učitelji(ce) prigradskih/seoskih škola često rade u kombiniranim razrednim odjelima te im je posao nesigurniji zbog manjeg broja upisane djece.

Stupanj obrazovanja se pokazao bitnim faktorom u interpretaciji rezultata *Ljestvice zadovoljstva poslom.* Učitelji s VŠS često smatraju da njihov trud nije dovoljno nagrađen te da im zadaci i ciljevi škole nisu dovoljno jasni. Ravnatelji češće hvale učitelje s visokom stručnom spremom. U percepciji stresa nema statistički značajnih razlika iako se detaljnijom analizom uviđa razlika u kontroli i nošenju sa stresom. Učitelji sedmog stupnja obrazovanja su samouvjereniji, bolje kontroliraju nelagode u životu dok se učitelji šestog stupnja obrazovanja slabije nose sa stresom te smatraju da poteškoće ponekad prelaze njihove mogućnosti savladavanja. Time se potvrđuju ranija saznanja da stupanj stresa na poslu nema direktne veze sa stupnjem obrazovanja, već s procjenom samopoštovanja odnosno negativnom ili pozitivnom orijentacijom na samog sebe (Kyriacou, 2001).

8. ZAKLJUČAK

Zadovoljstvo zaposlenika pokazatelj je zdravlja organizacije. Izloženost stresu na poslu narušava zdravlje pojedinca, ali i cijele organizacije. Ovaj završni rad još je jedan doprinos proučavanju pojmova zadovoljstvo i stres na poslu s naglaskom na njihovu međuzavisnost. Činjenicom da prema dosadašnjim istraživanjima učiteljska profesija spada u stresna zanimanja, dodatno se pojačava važnost provedenog empirijskog istraživanja. Analiza zadovoljstva na poslu odnosi na njegovo sagledavanje s obzirom na individualne karakteristike djelatnika i spoznaje koji su faktori zadovoljstva na poslu najvažniji. S druge strane, analiza stresa odnosi se na percepciju stresa ispitanika i njihovu sposobnost kontrole istoga. Generalnom analizom *Ljestvice percepcije stresa* utvrđeno je kako većina učitelja kod sebe prepoznaje izloženost stresu na poslu, ali se i relativno dobro nosi njime. Ovaj završni rad podsjetio je i na dugotrajne probleme cijele struke, a to su mogućnosti i kriteriji napredovanja učitelja koji su regulirani zastarjelim *Pravilnikom* i koje, svakako, treba revidirati.

U skladu s postavljenim problemima i hipotezama istraživanja, formulirani su sljedeći zaključci:

1. Prema hipotezi 1 analizom matrica korelacija dviju provedenih ljestvica očekivala se potvrda međuzavisnosti (ne)zadovoljstva poslom i stresa na poslu. Ova hipoteza je i potvrđena. Vidljive su statistički značajne povezanosti između svake pojedine čestice *Ljestvice zadovoljstvo poslom* i čestica *Ljestvice percipiranog stresa.* Jedino čestica *Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju* nema statistički značajnu povezanost ni s jednom česticom iz *Ljestvice percipiranog stresa* što ukazuje na najveći faktor nezadovoljstva učitelja. Matrice korelacije zbirnih čestica dviju ljestvica potvrdile su statistički značajnu povezanost uz nivo značajnosti p=0,00.
2. Prema hipotezi 2 očekivalo se kako će učiteljice razredne nastave iskazati veću razinu zadovoljstva poslom od učiteljica predmetne nastave. Ova hipoteza je djelomično prihvaćena. Naime, vidljiva je statistički značajna razlika u 5 čestica od ukupno 31 primijenjene čestice. Učiteljice razredne nastave općenito su iskazale veću razinu zadovoljstva u svim faktorima utjecaja osim u onim česticama koje se odnose na primjerenost naknada i nagrada gdje dijele podjednake stavove s učiteljima predmetne nastave.

3. Prema hipotezi 3 očekivalo se da učiteljice razredne nastave iskazuju manju razinu stresa od učiteljica predmetne nastave. Ova hipoteza nije potvrđena budući da nije uočena statistički značajna razlika u svim primijenjenim česticama *Ljestvice percipiranog* stresa.

4. Prema hipotezi 4 očekivalo se da učitelji iskazuju veću razinu percipiranog stresa od učiteljica. Ova hipoteza nije potvrđena jer je utvrđena statistički značajna razlika u samo jednoj čestici koja predstavlja percipirani stres u tvrdnji*: Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?**, a koja navodi na zaključak da učiteljice, za razliku od svojih kolega, češće imaju osjećaj da ne mogu izaći na kraj sa svim što trebaju uraditi.

Daljnjom Post hoc analizom razlika unutar statistički značajne čestice korištenjem Tukey HSD testa za nejednake skupine ispitanika nije utvrđena statistički značajna razlika između podskupina.

5. Prema hipotezi 5 očekivalo se da učitelji(ce) koji rade u urbanim sredinama iskazuju veći stupanja stresa od učitelj(ic)a koji rade u manjim mjestima. Ova hipoteza nije potvrđena jer analizom obrađenih podataka se utvrđuje da učitelji(ce) prigradskih/seoskih škola imaju značajno više vrijednosti izraženosti nervoze i percipiranog stresa, ali se ujedno osjećaju više sposobnim za kontroliranje nelagode koje im isti stvaraju.

Sveukupna analiza provedenog istraživanja potvrđuje zaključke brojnih dosadašnjih istraživanja kako su glavni faktori zadovoljstva kod učitelja intrinzične prirode te se prvenstveno odnose na samu prirodu posla i njegova obilježja dok su faktori porasta nezadovoljstva neprimjerenost svih oblika naknada, posebice plaća, administracija i podcijenjenost učiteljskog posla. Iako analiza *Ljestvice percipiranog stresa* nije u cijelosti potvrdila polaznu pretpostavku da učiteljski posao spada među stresnija zanimanja, činjenica je da učitelji u velikoj mjeri kod sebe percipiraju svoj stres, ali se relativno dobro i nose s njime. Matricom korelacije dvaju provedenih upitnika jasno je utvrđena međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom i stresa na poslu kod učiteljica Splitsko-dalmatinske županije.

8.1. Stručni i znanstveni doprinos

Ovaj rad predstavlja prvo opsežnije istraživanje međuzavisnosti (ne)zadovoljstva poslom i stresa na poslu u učiteljskoj struci u Hrvatskoj. Dobiveni rezultati omogućili su jasniji uvid u oblike i sadržaje zadovoljstva i stresa na poslu u osnovnim školama te potvrdili postojanje povezanosti između istih. Zaključci do kojih se došlo u ovom radu mogu predstavljati, makar skroman, doprinos općim znanstvenim spoznajama o faktorima

koji utječu na zadovoljstvo te mehanizmima kojima se različiti faktori odražavaju na povećanje ili smanjenje zadovoljstva.

Rezultati ovog istraživanja mogu imati i značajne aplikativne doprinose. Tako oni mogu biti korisni za koncipiranje suradničkog profila pojedinih škola obuhvaćenih uzorkom istraživanja, a mogli bi i pripomoći osnovnim školama da s većom sigurnošću donose odluke o tome koji faktori utjecaja na zadovoljstvo su dovoljno razvijeni, koji nisu dovoljno zastupljeni u praksi, a važni su za dobar rad djelatnika i efikasno funkcioniranje škole.

Kreatorima obrazovne politike rezultati istraživanja mogu pomoći pri promišljanju u kojem smjeru trebaju ići predstojeće odgojno-obrazovne promjene kada je riječ o porastu zadovoljstva poslom učitelja, odnosno smanjenja njihove razine stresa, a ravnateljima osnovnih škola na kojem dijelu trebaju poraditi ukoliko žele zadovoljne i zdrave radnike.

8.2. Ograničenja i prijedlog budućih istraživanja

Ovaj rad, kao i svaki, nije savršen ni završen. On, svakako, ima svoje nedostatke i ograničenja te ostavlja prostore, ali daje i nove ideje, za dalja istraživanja.

Iako je ispitanicima u empirijskom istraživanju bila zajamčena anonimnost, ne može se biti potpuno sigurno u iskrenost njihovih odgovora, odnosno davanja društveno prihvatljivih stavova. Uzorak ispitanika definiran je slučajnim odabirom, ali se ipak radilo o prigodnom uzorku te se predlažu ponovna istraživanja na učitelji(ca)ma iz drugih krajeva. Za ozbiljnije zaključke ispitivanje bi trebalo proširiti na ostale županije te uključiti nove demografske varijable koje bi mogle utjecati na dobivanje relevantnijih rezultata

S obzirom da je nacrt istraživanja u temeljnoj hipotezi korelacijski, ne može se sa sigurnošću odrediti koja je pojava uzrok, a koja posljedica bez obzira na veličinu i smjer povezanosti koja među njima postoji, što je ujedno i glavno ograničenje ovog istraživanja.

Isto tako, zanimljivo bi bilo provesti istraživanje stresa na poslu nekim drugim upitnikom koji ne obuhvaća samo percepciju stresa, već detektira izvore stresa, te ih dovesti u korelaciju s faktorima zadovoljstva poslom. Također, bilo bi poželjno istražiti međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom i stresa na poslu nastavnika srednje škole te analizirati razliku između učitelja i nastavnika jer se radi o populaciji istog stupnja obrazovanja, ali različite ciljane skupine s kojom rade.

LITERATURA

1. Abdullah, H.H., Hanaysha, J. R. i Warokka, A. (2011): Service quality and students' satisfaction at higher learning institutions, The competing dimensions of Malaysian universities' competitiveness, The Journal of Southeast Asian Research, str 1-10.
2. Ajduković, M. i Ajduković, D. (1996): Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagačima, Zagreb, Društvo za psihološku pomoć.
3. Bahtijarević-Šiber, F. (1999): Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb.
4. Balkis, M. i Duru, E. (2009): Prevalence of Academic Procrastination Behavior among Preservice Teachers and it`s Relationships With Demographics and Individual Preferences, Journal of Theory and Practice in Education, 5 (1), str. 1832.
5. Bennell, P. (2004): Teacher Motivation and Incentives in Sub-Saharan Africa and Asia, http://eldis.org/fulltext/dfidtea.pdf [18.09.2016.]
6. Bilal, H. (2012): Job Satisfaction of University Teachers, Impact of Working Conditions and Compensation, Review of Integrative Business & Economics Research, 1(1), str. 101113.
7. 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), str. 453471.
8. Black-Branch, J.L. (1996): The Consequences of Teaching and Job Satisfaction: Federation/union, Remunerations, and Career Development, the Most Important Factors, Journal of Collective Negotiations, 25(3), str. 247269.
9. Blažević, I., i Jukić, T. (2004): Motivacija učitelja za permanentno usavršavanje i oblici stručnog usavršavanja, Školski vjesnik, 3(4), str. 157-184.
10. Bobbitt, S.A., Leich, M.C., Whitener, S.D. i Linch, H.F. (1994): Characteristics of strayers, movers, and leavers results from the teacher followup survey, Washington, Department of Education.
11. Boyle, B., While, D. i Boyle, T. (2004): A Longitudinal Study of Teacher Change: What Makes Professional Development Effective?, Curriculum Journal, 15(1), str. 45-68.

12. Boyle, G.J., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J. (1995): A structural model of the dimension of teachers stress, British Journal of Educational Psychology, 65(1), str. 49-67.
13. Borg, M.G., Riding, R.J. (1991): Occupational Stress and Job satisfaction in Teaching, British Educational Research Journal, 17, str. 263-281.
14. Brajša, P. (2007): Zar stvarno moramo tako brzo izgorjeti na poslu?, Poslovna akademija www.poslovna-znanja.hr, preuzeto iz Domović, V., Martinko, J. i Jurčec, L. (2010): Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu, Napredak, 151, str. 350-369.
15. Brkić, I. (2010): Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave, Magistarski rad, Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
16. Brkić, I. i Rijavec, M. (2011): Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave, Napredak, 152 (2), str. 211226.
17. Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta, Sinergija nakladništvo d.o.o, Zagreb.
18. Butt, G. i Lance, A. (2005): Secondary Teacher Workload and Job Satisfaction: Do Successful Strategies for Change Exist?, Educational Management Administration and Leadership, 33(4), str. 401422.
19. Chan, D. W. (2003): Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong, Teaching and Teacher Education, 19, str. 381–395.
20. Chimanikire, P., Mutandwa, E., Gadzirayi, C.T., Muzondo, N. i Mutandwa, B. (2007): Factors Affecting Job Satisfaction among Academic Professionals in Tertiary Institutions in Zimbabwe, African Journal of Business Management, 1(6), str. 166175.
21. Churcill, G.A., Ford, N.M. i Walker, O.C (1974): Measuring the job satisfaction of industrial salesman, Journal of Marketing Research, 11, str. 254 – 260.
22. Clegg, C.W. (1983): Psychology of Employee Lateness, Absence, and Turnover: A Methodological Critique and an Empirical Study, Journal of Applied Psychology, 68(1), str. 88101.
23. Cockburn, A.D. (2000): Elementary Teachers' Needs: Issues of Retention and Recruitment, Teaching and Teacher Education, 16, str. 223238.
24. Cohen, S., Karmarck, T., Mermelstein, R. (1983): A global measure of Perceived stress, Journal of Heaalth and Social Behavior, 24 (4), str. 385-396.

25. Cohn, M.M. (1992): How teachers perceive teaching: Change over two decades, 1964–1984. U: A. Lieberman (ur.), The changing contexts of teaching, The University of Chicago Press, str.110–137.
26. Colgan, C. (2004): Is There a Teacher Retention Crisis?, American School Board Journal, 8, str. 2225.
27. Čudina-Obradović, M. (1993): Motiviranje za rad, Priručnik za ravnatelje odgojno-obrazovnih ustanova, ur: Drandić, D., Znamen, Zagreb.
28. Darling-Hammond, L. (2003): Keeping Good Teachers: Why It Matters, What Leaders Can Do, Educational leadership, 60(8), str. 6-13.
29. Domović, V. (2000): Odnos između školskog ozračja i učinkovitosti škole, Doktorska disertacija, Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za pedagogiju.
30. Domović, V., Martinko, J. i Jurčec, L. (2010): Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu, Napredak, 151, str. 350-369.
31. Dorman, J. (2003): Testing a model for teacher burnout, Australian Journal of Educational & Developmental Psychology, 3, str. 35-47.
32. Duatepe, A., Akkus-Çikla, O. (2004): The relationship between primary school teachers' burnout and some of their demographich variables, Pedagogy Studies, 70, str. 55 – 60.
33. Ellis, N. i Bernhardt, R. (1992): Prescription for Teacher Satisfaction: Recognition and Responsibility, The Clearing House, 65(1), str. 179186.
34. Fimian, M. J. i Blanton, L. P. (1987.): Stress, role, and burnout problems among teacher trainees and first-year teachers, Journal of Occupational Behavior, 8, str. 157-165.
35. Frataccia, E.V. i Hennington, I. (1982): Satisfaction of Hygiene and Motivation Needs of Teachers: Who Resigned from Teaching, Paper presented at the annual meeting of the South-West Educational Research Association, Austin, TX. http://eric.ed.gov/?id=ED212612 [05.07.2015].
36. Gambula, G. (2005): Concorso a dirigente scolastico, Mursia, Milano.
37. Grgin, T., Sorić, I., Kale, I., (1995): Stres kod nastavnika i načini suočavanja sa stresom, Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru, 33, str. 45-56.
38. Gentile. M. i Cocozza, M.T. (2014): La qualità totale nella scuola dell` autonomia, FrancoAngeli, Milano.

39. Gerhart, B. i Milkovich, G.T. (1992): Employee Compensation: Research and Practice. U: M.D. Dunnette, L. Hough (ur.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, str. 481570.
40. Ghinetti, P. (2007): The Public-private Job Satisfaction Differential in Italy, Labour, 21(2), str. 361388.
41. Goodlad, J. (1984): A Place Called School, New York, The Free Press.
42. Hackman, J.R. i Oldham, G.R. (1976): Motivation Through Design of Work, Organizational Behaviour and Human Performance, 16, str. 250279.
43. Hargreaves, A. (2005): Educational change takes ages: Life, career and generational factors in teachers' emotional responses to educational change, Teaching and teacher Education, 21(8), str. 967983.
44. Hoppock, R. (1935): Job satisfaction, Harper, New York, preuzeto od Katz, D., Kahn, R. L. (1967), The Social Psychology of Organizations, John Wiley&Sons.
45. Houchins, D., Shippen, M. i Cattret, J. (2004): The Retention and Attrition of Juvenile Justice Teachers, Education and Treatment of Children, 27(4), str. 374393.
46. Hughes, V.M. (2006): Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction, Columbia, University of Missouri.
47. Ingersoll, R.M. (2001): Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis, American Educational Research Journal, 38, str. 499534.
48. Jambrek, I., Penić, I., (2008): Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima - ljudski faktor, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij, 29 (2), str. 1181-1206.
49. Jokić-Begić, N., Tadinac, M., Lauri-Korajlija, A. i Hromatko, I. (2003): Chronic illness and psychological disturbances, Proceedings of 24th International Conference on Stress and Anxiety, STAR, Lisabon.
50. Klecker, B.M. i Loadman, W.E. (1999): Male Elementary School Teachers' Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience, Education, 119, str. 504513.
51. Kokkinos, C. M. (2007): Job stressors, personality and burnout in primary schoolteachers, British Journal of Educational Psychology, 77, str. 229-243.
52. Konert, E. (1998): The Relationship among Middle-school Teacher Burn Out, Stress, Job Satisfaction and Coping Styles, Doctoral dissertation, Wayne State University, Dissertation Abstracts International, 58, str. 4143.

53. Koludrović, M., Jukić, T., Reić Ergovac, I. (2009)**:** Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika, Život i škola, 22, str. 235-249.
54. Koludrović, M., Jukić,T., Reić Ergovac, I. (2009): Promjene suvremenog kurikuluma kao novi izvori stresa za učitelje, Collected Papers of 2nd Scientific Research Symposium, Pedagogy and the Knowledge Society, str. 147-156.
55. Kornhauser, A.W. i Sharp, A.A. (1932): Employee Attitudes: Suggestions from a Study in a Factory, Personnel Journal, 10, str. 393404.
56. Kyriacou, C. (1987): Teacher Stress and Burnout: An International Review, Educational Research, 29, str. 146152.
57. Kumari, G. i Pandey, K.M. (2011): Job Satisfaction in Public Sector and Private Sector: A Comparison, International Journal of Innovation, Management and Technology, 2(3), str. 222228.
58. Kumcagiz, H., Ersanli, E. i Alakus, K. (2014): Hopelessness, Procrastination and Burnout in Predicting Job Satisfaction: A Reality among Public School Teachers, International Journal of Academic Research, 6(1), str. 333339.
59. Kushman, J.W. (1992): The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment: A Study of Urban Elementary and Middle Schools, Educational Administration Quarterly, 28, str. 542.
60. Kuzijev, J. i Topolovčan, T. (2013): Uloga odabira učiteljske profesije i samopoštovanja u sagorijevanju učitelja u osnovnoj školi, Andragoški glasnik, 2, str. 125-144.
61. Latham, A. (1998): Teacher Satisfaction, Educational Leadership, 55(5), str. 8283.
62. Lazarus, R.S. i Folkman, S. (2004): Stres, procjena i suočavanje, Naklada Slap, Zagreb.
63. Leap, T.L. i Crino, M.D. (1993): Personnel/Human Resource Management, Macmillan Coll Div; 2 Sub edition.
64. Locke, E.A. (1967): Further Data on the Relationship of Task Success to Liking and Satisfaction, Psychological Reports, 20, str. 246.
65. Lodolo D'Oria, V., Pocaterra, R. i Pozzi, S. (2003): La percezione del burnout negli insegnanti: risultati di una ricerca nazionale condotta su 1252 insegnanti, http://www.edscuola.it/archivio/interlinea/burnout_00.pdf [24.07.2016].

66. Lortie, D.C. (1975): School Teacher, A Sociological Study, Chicago, IL: University of Chicago Press.
67. Luthans, F. (1998): Organisational Behaviour, 8th ed. Boston, Irwin McGraw-Hill.
68. Machin, S. i Oswald, A. (2000): UK Economics and the Future Supply of Academic Economists, Economic Journal, Royal Economic Society, 110(464),str. 334349.
69. Maeran, R., Pitarelli, F. i Cangiano, F. (2013): Work-life Balance and Job Satisfaction among Teachers, Interdisciplinary Journal of Family Studies, 18 (1), str. 5172.
70. Mangione, T. i Quinn, R. (1975): Job Satisfaction, Counterproductive Behavior and Drug Use at Work, Journal of Applied Psychology, 60, str. 114116.
71. Manthei, R. i Solman, R. (1988): Teacher, Stress and Negative Outcomes in Canterbury State Schools, New Zealand, Journal of Educational Studies, 23, str. 145-163.
72. Martin, M.W. (2008): Paradoxes of happiness, Journal of Happiness Studies, 9, str. 171–184.
73. Martinko, J (2010): Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih, Andragoški glasnik, 14, (2), str. 99-110.
74. Matešić, K. (2003): Stres - istraživački pristupi i teorije, Zbornik Učiteljske akademije u Zagrebu, 5 (2), str. 145-160.
75. Meek, A. (1998): America's Teachers: Much to Celebrate, Educational Leadership, 55, str. 1217.
76. Mertler, C. (2002): Job Satisfaction and Perception of Motivation among Middle and High School Teachers, American Secondary Education, 31(1), str. 4353.
77. Mihaličeк,S. (2011): Zadovoljstvo i sreća učitelja, Napredak, 152, str. 389 – 402.
78. Mowday, R.T., Porter, L.W. i Steers, R.M. (1882), Empoyee-organization linkage: The Psychology of Commitment Absenteism, and Turn Over, London, Academic Press Inc.
79. Moravek, D. (2007.): Rizici stresa na radnom mjestu - pristup i prevencija, www.moravek.net, [05.09.2016.]
80. Murnane, R.J. (1987): Understanding Teacher Attrition, Harvard Educational Review, 57, str. 177182.
81. Mykletun, R.J. (1985): Work, Stress and Satisfaction of Comprehensive School Teachers: An Interview Study, Scandinavian Journal of Educational Research, 29, str. 5771.

82. Nemeskeri, Z., Pankasz, B. (2015): Metodologijski priručnik, Prepoznavanje i tretiranje psihičkih smetnji na radnom mjestu, Sveučilište u Pečuhu, Odsjek za izobrazbu odraslih i razvoj ljudskih resursa.
83. Okerlund, V.W., Jackson, P.B., Parsons, R.J. i Comsa, M.V. (1995): Job Recruitment and Retention Factors for Occupational Therapists in Utah, American Journal of Occupational Therapy, 49, str. 263265.
84. Otto, R. (1986): Teachers Under Stress, Melbourne, Australia, Hill of Content Publishing.
85. Overbaugh, B.L. (1990): School Facilities: The Relationship of the Physical Environment to Teacher Professionalism. (Unpublished doctoral dissertation). A & M University, Texas, http://eric.ed.gov/?id=ED448579 [28.02.2016.]
86. Parasuraman, S. i Simmers, C. (2001): Type of Employment, Work-family Conflict and Well-being: A Comparative Study, Journal of Organisational Behaviour, 22, str. 551568.
87. Pavin, T., Rijavec, M. i Miljević-Riđički, R. (2005): Percepcija kvalitete učiteljskog i nastavničkog obrazovanja i nekih aspekata učiteljske i nastavničke profesije iz perspektive studenata Učiteljske akademije, visokih učiteljskih škola i nastavničkih fakulteta. U: V. Vizek-Vidović (ur.), Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive, Zagreb, Institut za društvena istraživanja, str. 161173.
88. Perić, B. (2011): Zadovoljstvo učitelja školom, Školski vjesnik, 60 (3), str. 295-310.
89. 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.
90. Porter, L.V., Miles, R.P. (1974): Motivation and managment, Contemporary managment, Issues and view points, Engelwood Cliffs, Prentice Hall, str. 545-570.
91. Protheroe, N., Lewis, A. i Paik, S. (2002): Promoting Teacher Quality, www.ers.org/spectrum/win02a/htm [18.01. 2016].
92. Radeka, I. i Sorić, I. (2006): Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika, Napredak, 147(2), str. 161177.
93. Robbins, S.P. (1998): Organisational Behaviour, 8, New Jersey, Prentice Hall.
94. Robbins, S.P. (1998): Organisational Behaviour, 9, New Jersey, Prentice Hall.
95. Rossmiller, R.A. (1992): The secondary school principal and teachers' quality of work life, Educational Management Administration & Leadership, 20(3), str. 132146.

96. Saager,A., Rafat, S. i Argawal, P. (2012): Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization, IOSR-JBM, 5, str. 32–39.
97. Schaufeli, W. B., Enzmann, D. (1998): The burnout companion to study & practice, A critical analysis, Taylor and Francis, London.
98. Scheuch, K., Reingard Seibt, E.H. (2015): Teachers' Health, Deutsches Ärzteblatt International, 112, str. 347–356.
99. Schlechty, P. i Vance, V. (1983): Recruitment, Selection and Retention: The Shape of the Teaching Force, Elementary School Journal, 83(4), str. 467–87.
100. Short, P. i Rinehart, J. (1992): Teacher Empowerment and School Climate, Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA. http://eric.ed.gov/?id=ED347678 [21.06.2015.]
101. Shreeve, W., Norby, J., Goetter, W., Stueckle, A., Midgley, T. i Goetter, P. (1998): Job Satisfaction: An Imperative for the Coming Teacher Shortage, Early Child Development and Care, 36(1), str. 181-195.
102. Skaalvik, E.M. i Skaalvik, S. (2014): Teacher Self-efficacy and Perceived Autonomy: Relations With Teacher Engagement, Job Satisfaction and Emotional Exhaustion, Psychological Reports, Employment Psychology & Marketing, 114(1), str. 68–77.
103. Stevens, P.A. (2005): The Job Satisfaction of English Academics and their Intentions to Quit Academy, National Institute of Economic and Social Research, London.
104. Stockard, J. i Lehman, M. (2004): Influences on the Satisfaction and Retention of 1st-year Teachers: The Importance of Effective School Management, Educational Administration Quarterly, 40(5), str. 742–771.
105. Škrinjar J. (1996): Odnos zanimanja i strategija savladavanja burnout sindroma, Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 32 (1), str. 25-36.
106. Tahir, S. i Sajid, S.M. (2014): Job Satisfaction among College Teachers: A Comparative Analysis, The IUP Journal of Organizational Behavior, 13(1), str. 33.
107. Tasnim, S. (2006): Job Satisfaction among Female Teachers, A study on primary schools in Bangladesh, Department of Business Administration, University of Bergen, Norway. https://bora.uib.no/handle/1956/1474 [21.06.2016].
108. Tatar, M., i Horenczyk, G. (2003): Diversity-related burnout among teachers, Teaching and Teacher Education, 19(4), str. 397-408.

109. Taylor, D. i Tashakkori, A. (1995): Participation in decision making and school climate as predictors of teachers' job satisfaction and sense of efficacy, Journal of Experimental Education, 63 (3), str. 217233.
110. Van Horn, J. (2002): Teacher Burnout: A Flickering Flame, An Empirical Study Among Teachers from a Social Exchange Perspective, Utrecht, Eburon.
111. Van Houtte, M. (2006): School type and academic culture: evidence for the differentiation–polarization theory, Journal of curriculum studies, 38 (3), str. 273292.
112. Vidić, T. (2009): Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi., Napredak, 150(1), str. 720.
113. Woods, A. i Weasmer, J. (2002): Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professional as Active Participants, The Clearing House, 75(4), str. 186189.
114. Xin, M. i MacMillan, R.B. (1999): Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction, Journal of Educational Research, 93(1), str. 39–48.
115. Yip, G.M., Goldman, A. i Martin, A.L.(2008). *Job Satisfaction,* http://www.u.arizona.edu/~ctaylor/chapter9/jobsat.html [27.03.2016.]
116. Zelenika, R. (1998): Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
117. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1995_11_89_1418.html, [02.01.2017.]
118. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_03_34_613.html [09.01.2017.]

POPIS TABLICA

Tablica 1: Distribucija ispitanika prema spolu 34

Tablica 2: Distribucija ispitanika prema stupnju obrazovanja 34

Tablica 3: Distribucija ispitanika prema radnom mjestu 34

Tablica 4: Distribucija ispitanika prema mjestu rada (gradska i prigradska/seoska škola).. 35

Tablica 5: Distribucija ispitanika prema dobi 35

Tablica 6: Odgovor ispitanika na pitanje „Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao.35

Tablica 7: Odgovor ispitanika na pitanje „Zadovoljan sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju“ 36

Tablica 8: Odgovor ispitanika na pitanje „Nisam zadovoljan beneficijama koje nudi moj poslodavac“ 37

Tablica 9: Odgovor ispitanika na pitanje „Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama“ 37

Tablica 10: Odgovor ispitanika na pitanje „Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati“ 37

Tablica 11: Odgovor ispitanika na pitanje „Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje“ 38

Tablica 12: Odgovor ispitanika na pitanje „Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni“ 38

Tablica 13: Odgovor ispitanika na pitanje „Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju“ 38

Tablica 14: Odgovor ispitanika na pitanje „Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan za posao koji obavlja“ 39

Tablica 15: Odgovor ispitanika na pitanje „Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan prema meni“ 39

Tablica 16: Odgovor ispitanika na pitanje „Volim svog ravnatelja“ 40

Tablica 17: Odgovor ispitanika na pitanje „Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla“ 40

Tablica 18: Odgovor ispitanika na pitanje „Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra“ 41

Tablica 19: Odgovor ispitanika na pitanje „Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni“ 41

Tablica 20: Odgovor ispitanika na pitanje „Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi“ 41

Tablica 21: Odgovor ispitanika na pitanje „Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani“ 42

Tablica 22: Odgovor ispitanika na pitanje „Sviđaju mi se ljudi s kojima radim“ 42

Tablica 23: Odgovor ispitanika na pitanje „Uživam u radu s kolegama“ 42

Tablica 24: Odgovor ispitanika na pitanje „Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa“ 43

Tablica 25: Odgovor ispitanika na pitanje „Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen“ 43

Tablica 26: Odgovor ispitanika na pitanje „Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen“ 43

Tablica 27: Odgovor ispitanika na pitanje „Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao“ 44

Tablica 28: Odgovor ispitanika na pitanje „Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla“ 44

Tablica 29: Odgovor ispitanika na pitanje „Osjećam se ponosnim dok obavljam posao“ .. 44

Tablica 30: Odgovor ispitanika na pitanje „Na mom poslu ima mnogo administracije“ ... 45

Tablica 31: Odgovor ispitanika na pitanje „Smatram da je moj posao ugodan“ 45

Tablica 32: Odgovor ispitanika na pitanje „Imam previše obaveza na poslu“ 45

Tablica 33: Odgovor ispitanika na pitanje „Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni“ 46

Tablica 34: Odgovor ispitanika na pitanje „Kad na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje“ 46

Tablica 35: Odgovor ispitanika na pitanje „Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju“ 46

Tablica 36: Odgovor ispitanika na pitanje „Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebalo“ 47

Tablica 37: Srednja vrijednost odgovora čestice „Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao“ 47

Tablica 38: Srednja vrijednost odgovora čestice „Smatram da moj trud nije nagrađen“ 50

Tablica 39: Srednja vrijednost odgovora čestice „Moj ravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja“..... 51

Tablica 40: Srednja vrijednost odgovora čestice „Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni“ 51

Tablica 41: Srednja vrijednost odgovora čestice „Na poslu ima mnogo administracije“ 53

Tablica 42: Srednja vrijednost odgovora čestice „Sviđaju mi se ljudi s kojima radim“..... 55

Tablica 43: Srednja vrijednost odgovora čestice „Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio moga posla“..... 56

Tablica 44: Srednja vrijednost odgovora čestice „Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen“ 56

Tablica 45: Analize razlika Ljestvice zadovoljstvo poslom između učitelj(ic)a gradske i prigradske/seoske škole 56

Tablica 46: Analize razlika Ljestvice zadovoljstvo poslom između učiteljica i učitelja 58

Tablica 47: Analize razlika Ljestvice zadovoljstvo poslom prema stupnju obrazovanja 60

Tablica 48: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko ste često bili uzrujani zbog iznenadnog događaja na poslu?“ 63

Tablica 49: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste se osjećali nemoćnim kontrolirati važne događaje u Vašem životu?“ 63

Tablica 50: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste se osjećali nervoznim i pod stresom?“ 64

Tablica 51: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste se osjećali samouvjereno u rješavanju osobnih problema?“ 64

Tablica 52: Odgovor ispitanika na pitanje“Koliko često ste se osjećali da se stvari razvijaju onako kako Vi želite?“ 65

Tablica 53: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste imali osjećaj da ne možete izaći na kraj sa svim što trebate uraditi?“ 65

Tablica 54: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste bili sposobni kontrolirati nelagode u Vašem životu?“ 65

Tablica 55: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste osjećali da imate kontrolu nad situacijom?“ 66

Tablica 56: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste bili ljuti zbog poslovnih situacija koje su se dogodile van Vaše kontrole? 66

Tablica 57: Odgovor ispitanika na pitanje „Koliko često ste osjećali da poteškoće vezane uz posao prelaze Vaše mogućnosti savladavanja?“ 66

Tablica 58: Analize razlika Ljestvice percipiranog stresa prema stupnju obrazovanja 70

Tablica 59: Metrijska obilježja i deskriptivni pokazatelji Ljestvice zadovoljstvo poslom .. 71

Tablica 60: Metrijska obilježja i deskriptivni pokazatelji Ljestvice percipiranog stresa 74

Tablica 61: Matrica korelacije Ljestvice zadovoljstvo poslom i Ljestvice percipiranog stresa 75

Tablica 62: Korelacije zbirne čestice Ljestvice zadovoljstvo poslom i Ljestvice percipiranog stresa 77

Tablica 63: Korelacije zbirne čestice Ljestvice zadovoljstvo poslom i zbirne čestice Ljestvice percipiranog stresa 78

Tablica 64: Analize razlika Ljestvice zadovoljstvo poslom između učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave 79

Tablica 65: Analize razlika Ljestvice percipiranog stresa između učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave 81

Tablica 66: Analize razlika Ljestvice percipiranog stresa između učiteljica i učitelja 82

Tablica 67: Analize razlika Ljestvice percipiranog stresa između učitelj(ic)a gradskih škola i učitelj(ic)a prigradskih/seoskih škola 83

POPIS GRAFOVA

Graf 1: Naknade i beneficije 48

Graf 2: Pohvale i napredovanje 49

Graf 3: Odnos s nadređenim 50

Graf 4: Uvjeti rada 52

Graf 5: Odnos s kolegama 53

Graf 6: Obilježja posla 54

Graf 7: Izloženost stresu 67

Graf 8: Nošenje sa stresom 68

POPIS SLIKA

Slika 1: Organizacijske varijable 9

Slika 2: Osobne varijable 10

PRILOZI: Anketni upitnik

Poštovani učitelji,

za potrebe završnog rada na poslijediplomskom studiju želim istražiti Vaše stavove i mišljenja o sastavnicama profesije u kojoj radite. Anketa je anonimna, stoga se nigdje ne potpisujte.. Molim Vas da iskreno odgovorite na svako pitanje.

Spol: M / Ž (Molim zaokružite)

Zvanje/stručna sprema: (Molim zaokružite)

a) viša stručna sprema
b) visoka stručna sprema i više (mr.sc., dr.sc.)

U školi predajem : a) razrednu nastavu b) predmetnu nastavu. (Molim zaokružite)

Dob: (Molim zaokružite)

a) do 30 god b) 31 – 40 god c) 41 – 50 god d) 51 god i više

	LJESTVICA ZADOVOLJSTVO POSLOM Paul E. Spector					
	PORED SVAKE TVRDNJE ZAOKRUŽITE BROJ KOJI NAJBOLJE ODRAŽAVA VAŠE MIŠLJENJE.	**Uopće se ne slažem**	**Ne slažem se**	**Niti se slažem, niti se ne slažem**	**Slažem se**	**Potpuno se slažem**
1.	Smatram da sam primjereno plaćen/a za posao koji obavljam.	1	2	3	4	5
2.	Na mom poslu postoji vrlo malo prilika za napredovanje.	1	2	3	4	5
3.	Mojravnatelj/ica je dovoljno kompetentan/a za posao koji obavlja.	1	2	3	4	5
4.	Nisam zadovoljan/na beneficijama koje nudi moj poslodavac.	1	2	3	4	5
5.	Kada na poslu uradim nešto dobro, dobijem odgovarajuće priznanje za to.	1	2	3	4	5
6.	Mislim da mnoga pravila i procedure u mojoj organizaciji otežavaju obavljanje posla.	1	2	3	4	5
7.	Sviđaju mi se ljudi s kojima radim.	1	2	3	4	5
8.	Ponekad mislim da je posao koji radim besmislen.	1	2	3	4	5

9.	Smatram da je komunikacija u mojoj organizaciji dobra.	1	2	3	4	5
10	Nagrade u mojoj školi su male i rijetko se dobivaju.	1	2	3	4	5
11	Mislim da svi zaposleni u mojoj školi koji dobro rade svoj posao imaju jednake šanse da budu unaprijeđeni.	1	2	3	4	5
12	Smatram da moj ravnatelj/ica nije korektan/a prema meni.	1	2	3	4	5
13	Beneficije za zaposlene u mojoj školi su jednako dobre kao i u drugim školama.	1	2	3	4	5
14	Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen.	1	2	3	4	5
15	Rijetko dolazim u situaciju da me netko ili nešto sprječava u nastojanjima da dobro obavim posao.	1	2	3	4	5
16	Smatram da na poslu moram raditi napornije zato što moji suradnici nisu dovoljno sposobni.	1	2	3	4	5
17	Volim obavljati aktivnosti koje su sastavni dio mog posla.	1	2	3	4	5
18	Ciljevi moje škole mi nisu dovoljno jasni.	1	2	3	4	5
19	Imam previše obaveza na svom poslu.	1	2	3	4	5
20	Uživam u radu sa svojim kolegama.	1	2	3	4	5
21	Često imam osjećaj da ne znam što se događa u mojoj školi.	1	2	3	4	5
22	Osjećam se ponosnim/om dok obavljam svoj posao.	1	2	3	4	5
23	Zadovoljan/na sam mogućnostima za povećanje plaće koje mi se pružaju.	1	2	3	4	5
24	Mislim da postoje beneficije koje zaposleni u mojoj školi nemaju, a trebali bi ih imati.	1	2	3	4	5
25	Volim svog ravnatelja/icu.	1	2	3	4	5
26	Na mom poslu ima mnogo administracije.	1	2	3	4	5
27	Smatram da moj trud nije nagrađen onoliko koliko bi trebao.	1	2	3	4	5
28	Zadovoljan/na sam mogućnostima za napredovanje koje mi se pružaju.	1	2	3	4	5
29	Na mom poslu ima mnogo nesuglasica i svađa.	1	2	3	4	5
30	Smatram da je moj posao ugodan.	1	2	3	4	5
31	Mislim da radni zadaci u mojoj školi nisu potpuno jasno definirani.	1	2	3	4	5

Ljestvica percipiranog stresa

S.Cohen, T.Karmack, R.Mermelstein

*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 zaokružite jeste li se tako osjećali ili razmišljali: ***nikad, gotovo nikad, ponekad, često, vrlo često***. (Svaki put pročitajte sve ponuđene odgovore)

	Nikad	**Gotovo nikad**	**Ponekad**	**Često**	**Vrlo često**
Koliko ste 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

Hvala na susretljivosti!

SAŽETAK

U fokusu istraživanja je ***međuzavisnost (ne)zadovoljstva poslom*** i ***razine stresa*** u učiteljskoj profesiji. Budući da pojmovi zadovoljstvo poslom i stres nisu jednoznačno definirani, teorijski se dio rada bavi detaljnom analizom različitih aspekta proučavanja, kao i faktorima koji utječu na razinu zadovoljstva i stresa kod učitelja.

Cilj istraživanja je utvrditi relacije između zadovoljstva poslom i stresa na poslu kod učitelj(ic)a Splitsko-dalmatinske županije te ponuditi odgovore na sljedeća pitanja: u kojoj mjeri su ispitanici zadovoljni svojim poslom, u kojoj mjeri prepoznaju vlastitu izloženost stresu na poslu, postoji li značajna povezanost između razine (ne)zadovoljstva poslom i izloženosti stresu na poslu te kakva je međuzavisnost obilježja (ne)zadovoljstva poslom i obilježja razine stresa kod ispitanika prema demografskim varijablama.

Istraživanje je provedeno na uzorku od 186 učitelj(ic)a razredne i predmetne nastave u 11 osnovnih škola Za potrebe istraživanja koristile su se *Ljestvica zadovoljstva poslom* (Paul E. Spector, 1994) i *Ljestvica percipiranog stresa* (Cohen, Kamarck i Mermelstein, 1983).

Razlika u razini zadovoljstva i percepcije stresa s obzirom na različite demografske varijable (*spol, stupanj završenog obrazovanja, razredna/predmetna nastava, mjesto rada*) analizirana je T-testom i jednosmjernom analizom varijance (ANOVA). Nastavljena je daljnja Post hoc analiza razlika unutar statistički značajnih čestica korištenjem Tukey HSD testa za nejednake skupine ispitanika (učitelji i učiteljice).

KLJUČNE RIJEČI: učiteljska profesija, (ne)zadovoljstvo poslom, razina stresa na poslu

SUMMARY

The study focuses on ***interdependence of job (dis)satisfaction*** and ***stress level*** in the teaching profession. As job satisfaction and stress are not unambiguously defined terms, the theoretical part of this paper deals with detailed analysis of different aspects of study as well as the factors which affect the level of satisfaction and stress in teachers.

The aim of the study was to determine the relations between job satisfaction and workplace stress in male and female teachers from the Split-Dalmatia County and to answer the following questions: to which extent are the respondents satisfied with their job, to what extent do they recognize their own exposure to workplace stress, is there a significant correlation between the level of job (dis)satisfaction and exposure to workplace stress and what is the interdependence of job (dis)satisfaction characteristics and stress level characteristics in respondents according to demographic variables.

The study was conducted on a sample of 186 male and female teachers of lower and higher grades in 11 elementary schools. For the purposes of the study, the *Job Satisfaction Survey* (Paul E. Spector 1994) and the *Perceived Stress Scale* (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) were used.

The difference in the level of satisfaction and perceived stress according to different demographic variables (*gender, educational level, lower/higher grades, workplace*) was analysed by T-test and one-way analysis of variance (ANOVA). Further Post hoc analysis of differences within the statistically significant items was performed by Tukey HSD test for unequal samples (male and female teachers).

KEY WORDS: teaching profession, job (dis)satisfaction, stress level