

Zadovoljstvo i sreća učitelja

UDK 371.1:159.942.5

Pregledni članak

Primljeno: 28. 11. 2010.



Sanja Mihaliček¹

Osnovna škola Jurja Habdelića, Velika Gorica
sanjam751@gmail.com

Sažetak

Ljudi se postupno odgajaju u pogledu onoga što mogu očekivati od posla i to putem različitih društvenih čimbenika kao što su dom, škola, zajednica i mediji, pa tako i učitelji. U posljednjih nekoliko godina zamijećen je trend napuštanja učiteljske profesije u Hrvatskoj pa je iz toga razloga pitanje „što to učitelje čini sretnima?“ vrlo intrigantno. Učiteljeva uloga u društvenom okruženju je nezaobilazna. Moderni učitelj ima široki raspon zadataka koje treba realizirati, a koje od njega zahtijeva moderna škola. No, da bi učitelj mogao udovoljavati brojnim složenim zadacima, za to ga treba osposobiti i prije svega stimulirati na adekvatnoj razini. Veliki dio svoga vremena provodimo na radnom mjestu pa je jako važno kako se na poslu osjećamo. Zadovoljstvo poslom izravno je povezano sa životnim zadovoljstvom. Najbolji prediktori zadovoljstva životom su smislen i angažiran život. Ukoliko smo zadovoljni poslom – kreativniji smo, boljih smo odnosa s drugima i bolje donosimo odluke i rješavamo probleme. Zato je jako važno kako se učiteljsko zadovoljstvo poslom može povećati. Ukoliko pojedinac uspije u svom poslu pronaći nešto što pridonosi dobrobiti drugih – njegovo zadovoljstvo poslom koji obavlja, a

¹ Sanja Mihaliček zaposlena je kao učiteljica engleskog jezika u osnovnoj školi, te je vanjska suradnica Učiteljskog fakulteta u Zagrebu. Autorica je nekoliko stručnih i znanstvenih članaka. Stručni i znanstveni interesi su joj u području psihologije i pedagogije rada, te nastavne tehnologije i didaktike.

i općenito životom će se povećati. Tri su područja u kojima pozitivna psihologija može dati svoj doprinos: pristup poslu temeljen na ljudskim snagama, pozitivni psihološki kapital i pozitivno vođenje. Razina učiteljevog entuzijazma i posvećenosti radu jedan je od najvažnijih čimbenika koji utječu na njegovo zadovoljstvo poslom. Poticajno nastavno ozračje, kreativnost u radu, primjena suvremenih strategija u nastavi, vedro ozračje, humor u nastavi i prakticiranje kritičkog mišljenja pridonose kvaliteti nastave, te dobrobiti i sreći učitelja. U radu se raspravlja o tome što to još pridonosi psihološkoj dobrobiti učitelja i što ih to čini sretnima i zadovoljnim.

Ključne riječi: učitelji, zadovoljstvo poslom i životom, sreća

Uvod

Učitelji se međusobno razlikuju po svojim potrebama, aspiracijama i preferencijama ovisno o svojim individualnim karakteristikama, vrijednostima i objektivnom položaju. Sukladno tome razlikuju se i po svom odnosu prema radu kao i po svojim životnim ciljevima.

Moderni učitelj ima širok raspon zadataka koje treba realizirati i ostvariti, a koje od njega traži moderna škola: nove nastavne strategije, novi nastavni sadržaji, primjena različitih izvora znanja, osposobljavanje učenika za cjeloživotno obrazovanje. U takvim uvjetima učitelj je sve više organizator i redatelj nastavnog procesa, analitičar svojega i učenikovog rada, graditelj suradničkih odnosa, racionalizator, inicijator i istraživač, kreator stvaralačkog izražavanja učenika, programer, mentor i koordinator, tražitelj i davatelj informacija. Kako bi mogao prihvatiti nove uloge mora biti dobar poznavatelj sadržaja svoje struke, mora poznavati sadržaje didaktike, metodike struke, pedagogije, psihologije, filozofije, mora imati razvijene stvaralačke, komunikacijske i interpersonalne odnose, mora biti sposoban stvoriti povoljno pedagoško ozračje u učeničkom i učiteljskom kolektivu, biti raznovrstan u svom radu, oduševljavati svojim radom i voljeti djecu (Kadum, Vidović, i Vranković, 2007.). *No, koliko je učitelj uistinu sretan u svemu tome?*

Učiteljeva uloga u društvenom okruženju je nezaobilazna. Učitelj sam stvara svoj ugled i položaj pa zato on mora stalno oplemenjivati svoje misli, osjećaje i djela tj. on se sam mora nanovo stvarati. No, da bi učitelj mogao udovoljavati brojnim složenim zadacima u različitim sredinama, potrebno ga je osposobiti i prije svega stimulirati na adekvatnoj razini.

Životno zadovoljstvo u velikoj mjeri ovisi o tome jesmo li u stanju odabrati određene ciljeve u životu i učiniti sve da na tom putu i ostanemo. Osobni ciljevi definiraju

se kao relativno stalni pokušaji osobe da u svom životu ostvari određene ciljeve ili skupine ciljeva (Rijavec, Miljković i Brdar, 2008.). Za mnoge ljude potraga za srećom predstavlja važan životni cilj. Tri su puta kojima ljudi pokušavaju ostvariti sreću (Seligman, Parks i Steen, 2006.): ugodan život, angažiran život i smislen život.

Životno zadovoljstvo

Odgovor na pitanje kako ljudi mogu ostvariti dobar život zapravo je pitanje dobiti. Postoje dva različita smjera u istraživanju dobiti – hedonizam prema kojem se dobit sastoji od sreće ili ugone i izbjegavanja boli i eudemonistička dobit koja dobit povezuje s aktualizacijom ljudskih potencijala, s ostvarenjem ili ispunjenjem istinske prirode pojedinca, dakle, usmjerena je na smisao i samostvarenje (Kahneman i sur., 1999.; Keyes i sur., 2002.; Ryan i Deci, 2001., prema Rijavec i sur., 2008.). Keyes, Shmotkin i Ryff (2002.) razlikuju – subjektivnu dobit (pozitivne emocije i procjena životnog zadovoljstva) i psihološku dobit (osobni rast, odnose s drugima, smisao života, samoprihvatanje, kompetitivnost i autonomiju). Prema Dienerovom hijerarhijskom modelu sreće (Diener, Scollon i Lucas, 2004.), kako bismo dobili potpunu sliku o općoj subjektivnoj dobiti neke osobe potrebno je mjeriti i one komponente koje su na nižim razinama. Precizniji uvid u subjektivnu dobit daju četiri specifične komponente koje su na drugoj razini: pozitivna i negativna afektivna stanja, globalno zadovoljstvo životom i zadovoljstvo pojedinim životnim područjima. Ove komponente umjereno su međusobno povezane, a opet svaka od njih daje posebne informacije o subjektivnoj kvaliteti nečijeg života. Unutar ugodnih emocija razlikujemo – radost, zadovoljstvo, sreću, ljubav itd., a unutar neugodnih emocija – tugu, srdžbu, brigu, stres itd. Zadovoljstvo područjima uključuje – brak, posao, zdravlje, slobodno vrijeme itd., a globalna procjena života sastoji se od procjena smisla, ispunjenosti, uspjeha, zadovoljstva životom itd.

Životno zadovoljstvo u velikoj mjeri ovisi o tome jesmo li u stanju odabrati određene ciljeve u životu i učiniti sve da na tom putu i ostanemo. Osobni ciljevi definiraju se kao relativno stalni pokušaji osobe da u svom životu ostvari određene ciljeve ili skupine ciljeva. To nisu ciljevi koji su vezani za neku određenu situaciju ili neki određeni trenutak vremena, nego traju duže vremena (Rijavec i sur., 2008.). Prema teoriji Kassera i Ryana (1993.) postoje dvije vrste ciljeva: ekstrinzični (vanjski) i intrinzični (unutarnji). Ekstrinzični (vanjski) ciljevi odnose se na želju za stjecanjem stvari, statusa, bogatstva, popularnosti, slave i privlačnosti. Intrinzični (unutarnji) ciljevi odražavaju želju za samoprihvatanjem i osobnim razvojem bliskim odnosima s drugima i za povezanošću sa širom zajednicom. Ljudi koji pridaju veću važnost intrinzičnim ciljevima u svom životu imaju: manje simptoma depresivnosti i ank-

sioznosti, manje poremećaja u ponašanju, veći osjećaj samoostvarenja i vitalnosti, pozitivnija emocionalna stanja u svakodnevnom životu, veće samopoštovanje, manji narcizam, veću otvorenost za nova iskustva, manji broj subjektivnih zdravstvenih problema, manju zloupotrebu droga i alkohola, veći osjećaj sreće i životnoga zadovoljstva (Kasser i Ryan, 1993., 1996.; Sheldon i Kasser, 1995., 1998., 2001.; prema Rijavec i sur., 2008.). Intrinzični životni ciljevi dovode do pozitivnih posljedica, a ekstrinzični ciljevi ne povećavaju našu dobrobit, a ponekad je čak i smanjuju. Ljudi koji veliku važnost pridaju ekstrinzičnim ciljevima uglavnom temelje osjećaj vlastite vrijednosti na mišljenju drugih ljudi i njihovom odobravanju što može izazivati nezadovoljstvo. Osim toga, ovi ciljevi često otežavaju zadovoljavanje temeljnih psiholoških potreba poput bliskih odnosa s ljudima, kompetentnosti i autonomije. Nasuprot tome intrinzični ciljevi pomažu nam da zadovoljimo temeljne psihološke potrebe i usmjeravaju nas na stvari u kojima uživamo zbog njih samih (Rijavec i sur., 2008.).

Sreća

Za mnoge ljude potraga za srećom predstavlja važan životni cilj. Lyubomirsky, King i Diener (2005.) navode da razinu sreće određene osobe u nekom životnom razdoblju određuju tri stvari: genetski određena razina sreće, okolinski faktori važni za sreću i aktivnosti koje su važne za sreću (a koje sami biramo). Ali, u puno većoj mjeri možemo sami utjecati na našu sreću nego što to utječu okolnosti u našem životu – aktivnosti koje sami odabiremo mogle bi objasniti oko 40% naše sreće. Myers (1993., prema Rijavec i sur., 2008.) predlaže što trebamo učiniti za sretniji život: shvatiti da financijski uspjeh ne vodi trajnoj sreći, preuzeti kontrolu nad svojim vremenom, ponašati se sretno, u poslu i slobodnom vremenu tražiti aktivnosti koje aktiviraju naše vještine, pridružiti se "pokretu" pokreta, pružiti svom tijelu dovoljno sna, bliski odnosi trebaju nam biti prioritet, usmjeriti se na događaje izvan sebe, biti zahvalni, brinuti se za svoj spiritualni život. Pozitivna motivacija omogućuje nam da zadovoljimo svoje potrebe za rastom i razvojem i budemo sretni i zadovoljni, a da istovremeno održimo zadovoljavajuće odnose s drugima i uklopimo se u društvo (Sheldon i Kasser, 2001.).

Tri su puta kojima ljudi pokušavaju ostvariti sreću (Seligman i sur., 2006.): ugodan život (temelji se na hedonizmu – dobro jelo i piće, kupovina, odmaranje, ples, opuštanje, droge), angažiran život (temelji se na aktivnostima koje izazivaju stanje zanesenosti – čitanje knjige, poučavanje djeteta, rješavanje nekog teškog problema, sviranje instrumenta) i smislen život (korištenje naših vrlina i sposobnosti za nešto što je veće od nas samih – znanje, pravda, opće dobro, zajednica, obitelj...). Prema

istraživanju Petersona, Parka i Seligmana (2005.) ugodan život sam po sebi ne pridonosi mnogo zadovoljstvu životom, ali važan je u kombinaciji sa ostala dva. Najbolji prediktori zadovoljstva životom su smislen i angažiran život. Najveće životno zadovoljstvo imali su oni ispitanici koji su koristili sva tri načina za ostvarenje sreće – tzv. „pun život”. Najmanje zadovoljstvo životom imali su oni ispitanici koji nisu u većoj mjeri koristili ni jedan način – tzv. „prazan život”.

Postoje dvije skupine teorija o zadovoljstvu i sreći: uzlazne teorije (*bottom-up*, deduktivne teorije) i silazne teorije (*top-down*, induktivne teorije). Prema uzlaznim teorijama sreća i zadovoljstvo posljedica su ukupnog broja sretnih trenutaka u životu. Sreća se temelji na zbroju sretnih i nesretnih doživljaja i trenutaka, a osoba je sretna kad doživljava mnogo sretnih trenutaka. Zbrojimo li zadovoljstvo pojedinim područjima života (obiteljski život, brak, posao, financijska situacija) dobiti ćemo mjeru globalnog zadovoljstva životom. Prema silaznim teorijama ljudi imaju sklonost doživljavanja i reagiranja i na pozitivan i na negativan način. Ako je osoba sretna biti će sretna i pojedinim područjima svoga života odnosno zadovoljstvo pojedinim područjima života posljedica je opće subjektivne dobrobiti. Prema tome postoji opća sklonost da se različite situacije doživljavaju pozitivno ili negativno – neki ljudi su sretni, neki nesretni nezavisno od okolnosti. Ove teorije često su, dakle, usmjerene na osobine ličnosti, stavove i ostale čimbenike koji djeluju na interpretaciju životnih iskustava (Diener, 1984., prema Rijavec i sur., 2008.). Ukoliko je točan uzlazni pristup, dobrobit ćemo povećati tako da se usmjerimo na životne situacije (bolji posao, veće prihode) i okolinu, a ukoliko je točan silazni pristup napore za povećanje sreće trebamo usmjeriti na promjenu, uvjerenja, crta ličnosti ili percepcije (Rijavec i sur., 2008.). Je li prava sreća odgovor na pitanje koliko smo zadovoljni svojim životom općenito ili zbroj pojedinačnih emocionalnih doživljaja nekog pojedinca – vrijedi oboje i globalno i specifična zadovoljstva i uzrokovanje doživljaja (Diener i sur., 2000., prema Rijavec i sur., 2008.).

”Komparativna ispitivanja vezana uz sreću započela su 60-tih godina prošlog stoljeća (Kalmijn i Veenhoven, 2005.), a sada su pitanja o sreći uključena u različite međunarodne istraživačke programe, kao što je na primjer Euro-barometar. Rezultati ovih istraživanja sreće dostupni su u Svjetskoj bazi podataka o sreći “ (Rijavec i sur., 2008., str. 80.). Zadovoljstvo životom mjereno je na skali od 0 do 10. Samo 20 zemalja ima vrijednosti manje od 5, a gotovo polovica uključenih zemalja ima vrijednosti od 4 do 6 pa tako i Hrvatska (5.9). Sakupljene su prosječne procjene zadovoljstva životom za 95 država. Najviše rezultate imaju Danska, Švicarska, Austrija i Island, a najniže Ukrajina, Moldova, Zimbabve i Tanzanija (manje od 3.5). Odmah se uočava da zemlje s većim zadovoljstvom životom imaju veći bruto nacionalni proizvod (BNP) po stanovniku tj. da su ljudi u bogatijim državama sretniji što se

indirektno može pripisati povoljnijim uvjetima života u bogatijim državama (Rijavec i sur., 2008.).

U Hrvatskoj su Kaliterna Lipovčan i Prizmić Larsen (2006.) na reprezentativnom uzorku građana Hrvatske istraživale odnos zadovoljstva i sreće na šest područja života – životnom standardu, zdravlju, odnosu s obitelji i prijateljima, osjećaju fizičke sigurnosti, prihvaćenosti od zajednice u kojoj se živi i životnim postignućima. Ispitanici su najzadovoljniji s prijateljskim i obiteljskim odnosima.

Shvaćanja o poslu i zadovoljstvo poslom

Wrzesniewski, McCauley, Rozin i Schwartz (1997.) raspravljaju o shvaćanjima rada na tri razine – kao posao (zarada), karijera (status, napredovanje) ili kao životni poziv. *Posao samo kao posao* stajalište je prema kojem se radno zadovoljstvo povezuje s količinom zarađenog novca. *Posao kao karijera* shvaćanje je prema kojem radno zadovoljstvo primarno dolazi iz kontinuiranog napretka. *Posao kao poziv*, stajalište je prema kojem zadovoljstvo dolazi iz samog posla – osoba se osjeća pozvana obavljati određeni posao.

Prema Ben-Shahar's-ovoj definiciji sreće (2009.) neizmjerena je važnost smisla. Smislen posao će prema tome pridonijeti većoj sreći osobe nego besmislen posao. Iz toga slijedi da će oni koji gledaju na svoj posao kao na poziv biti sretniji od onih koji na njega gledaju samo kao na posao ili karijeru. Istraživanje to potvrđuje, ali što to znači za one kojima je posao samo posao, karijera ili obiteljska odgovornost. Oni kojima posao ne predstavlja poziv mogu ipak postići veću sreću ako se podsjetimo da 50% sreće podliježe kontroli pojedinca. Tada posao može postati smisleniji ukoliko osoba poveća svoju sreću na slijedeće načine: prepoznajući dobrobit koja rezultira iz posla, rutinske odgovornosti u školi postati će smislenije ako osoba prepozna da pridonose odgoju i obrazovanju, tj. dobrobiti djece; ako osoba koja je odgovorna za obitelj i samo zato radi uvidi da dobra briga o obitelji pridonosi zdravlju, sigurnosti i razvoju cijele obitelji, te ako osoba koja se brine o djeci uvidi da na taj način omogućava njihovim roditeljima da zadrže posao vjerujući da su im djeca sigurno zbrinuta. Smislen posao i svjestan izbor mogu pridonijeti većoj životnoj sreći (životnom zadovoljstvu).

Velik dio svog vremena provodimo na radnom mjestu pa je vrlo važno kako se na poslu osjećamo. Turner, Barling i Zacharatos (2002.) navode da je zadovoljstvo poslom izravno povezano s mentalnim zdravljem i životnim zadovoljstvom.

Intervencije u organizaciji koje su temeljene na utvrđivanju i razvijanju talenata imaju pozitivan utjecaj na životno zadovoljstvo i pozitivno organizacijsko ponašanje

(Cameron Dutton i Quinn, 2003.). Prema Warr (1999.) doživljavanje pozitivnih emocija u velikoj mjeri utječe na zadovoljstvo poslom.

Isen (2001.; 2002.) zaključuje da ukoliko smo zadovoljni poslom kreativniji smo, boljih smo odnosa s drugima i bolje donosimo odluke i rješavamo probleme. Zato je jako važno utvrditi kako se zadovoljstvo poslom može povećati.

Istraživanja zadovoljstva poslom

U posljednjih nekoliko godina zamijećen je trend napuštanja učiteljske profesije pa je iz toga razloga pitanje učiteljskog zadovoljstva poslom i te kako intrigantno. Osim toga, sa sigurnošću se može utvrditi da je razina učiteljevog entuzijazma i posvećenosti radu jedan od najvažnijih čimbenika koji utječu na njegovo zadovoljstvo poslom.

Povijesni pregled istraživanja zadovoljstva učitelja poslom pokazuje da su tradicionalno u razdoblju od 60-tih do 80-tih učitelji uglavnom pokazivali radno zadovoljstvo. (prema Pennington, 1995.).

Mitchell (1987., prema Rijavec i Miljević-Riđički, 2000.) navodi da su dva najznačajnija faktora učiteljskog zadovoljstva poslom – u kojoj mjeri se učitelji osjećaju uspješni u unapređivanju učenja i razvoja svojih učenika kao i kvaliteta odnosa učitelja s učenicima i njihovim roditeljima.

Usporedbu između učitelja u Norveškoj i Walesu daje Watland (1988., prema Pennington, 1995.). I jedna i druga skupina učitelja pokazala je zadovoljstvo poslom općenito i zadovoljstvo suradnicima i samim poslom.

Dinham i Scott (2000.) su svojim istraživanjem provedenim na više od 2000 učitelja u Engleskoj, Australiji i Novom Zelandu zaključili da su učitelji najviše zadovoljstva svojim poslom nalazili u intrinzičnim nagradama. Odgovor na pitanje što su to intrinzične nagrade dao je američki psiholog Csikszentmihalyi (1997., prema Dörnyei, 2001.) razdvajanjem tih nagrada na one koje se odnose na sam edukacijski proces (poput rada s učenicima i percepcije promjena u njihovom znanju i ponašanju kao rezultat rada s njima) i one koje se odnose na sam predmet koji se poučava (konstantno integriranje novih informacija i na taj način povećanje svojih profesionalnih znanja i vještina. Isto tako 1994. – 1995., na temelju intervju s 57 učitelja otkriveno je da sistematski društveni pritisci i očekivanja značajno utječu na život i posao učitelja jer ti čimbenici su izvan kontrole učitelja i škola, a imaju izniman utjecaj na radno zadovoljstvo i učitelja i ravnatelja.

Istraživanje koje ukazuje na povezanost motivacije i zadovoljstva poslom provodi Mertler (2001.) u SAD-u. On je istraživanje učiteljske motivacije i zadovoljstva poslom proveo putem WEB-a. U istraživanje se uključilo 969 ispitanika koji su bili

uglavnom bijele rase, ženskog spola, iz osnovnih ili srednjih škola. Rezultati su pokazali da je 77% učitelja zadovoljno svojim poslom učitelja. Ispitanici su pokazali nešto veće zadovoljstvo u odnosu na ispitanice. Učitelji na početku svoje karijere i blizu završetka svoje karijere pokazali su najvišu razinu zadovoljstva poslom. Najviše učitelja u ranim dvadesetim i tridesetim godinama života pokazalo je želju za ponovnim ulaskom u prosvjetu da im se pruži prilika. Ispitanici su se izjasnili da poznaju znatno više nemotiviranih učitelja nego ispitanice, a ukupno 23% ispitanika se izjasnilo da poznaju ili da rade s više od 10 učitelja koje bi se moglo odrediti kao nemotivirane. Mertler zaključuje da je potrebno pokušati poboljšati razinu motivacije i razinu zadovoljstva učitelja u učionicama budući da se rezultati istraživanja s 23% nezadovoljnih učitelja i u novom mileniju podudaraju s onima nekih prethodnih istraživanja – npr. Mertler (1992.) i Sweeney (1981., sve prema Mertler, 2001.).

Isto tako Barbaranelli i Fida (2004.) istražuju osobne odrednice učiteljskog radnog zadovoljstva i motivacije, na uzorku od 415 učitelja u dvije srednje škole i osam osnovnih škola u Rimu. Analiza podataka potkrijepila je pojmovni model po kojem individualna i kolektivna vjerovanja o djelotvornosti predstavljaju glavne odrednice učiteljskog radnog zadovoljstva, odnosno učiteljske motivacije i morala. Percepcije koje su učitelji imali o kompetenciji svojih kolega i ostalih članova školske zajednice uvelike su ukazivale na povezanost između osobnih i kolektivnih vjerovanja o efikasnosti.

Ouyang i Paprock (2006.) uspoređuju radno zadovoljstvo učitelja u SAD-u i Kini. U pogledu komunikacijskih čimbenika, školskih čimbenika i karakteristika učitelja, većina učitelja u obje zemlje, pokazala je zadovoljstvo svojim poslom.

I u Hrvatskoj se tijekom posljednjih nekoliko godina provode istraživanja zadovoljstva poslom učitelja. Tako Domović (2003.) ispituje povezanost zadovoljstva poslom nastavnika i školskog ozračja.

Prema Miljković i Rijavec (2004.) neki poslovi su takvi da pridonose našem životnom zadovoljstvu i sreći, dok drugi nažalost izazivaju više nezadovoljstva nego zadovoljstva. Kakav mora biti posao da bismo njime bili zadovoljni? Posao koji se obavlja mora pridonositi osobnom identitetu čovjeka. Neki ljudi imaju dovoljno novca i ne bi morali uopće više raditi, ali oni i dalje rade jer je posao nešto što im je u životu vrlo važno – daje im osjećaj slobode, osobne vrijednosti i nezavisnosti. Mnogi ljudi definiraju sebe kroz ono što rade i čime se bave. Posao povezuje ljude s drugim ljudima i zajednicom u kojoj žive. Na poslu se provodi velik dio vremena i to je šansa za stvaranje prijateljstava. Zajednički radni ciljevi i uspjeh u njihovom ostvarivanju daju čovjeku osjećaj pripadnosti i ponosa. Posao također može pridonijeti svrsi i smislu života. To ne mora biti samo nešto čime se zarađuje za život nego i nešto vrijedno, nešto što čini svijet boljim. Liječnik čini da se ljudi osjećaju bolje i ponekad

im spašava život; komičar pomaže ljudima da se nasmiju i ugodno osjećaju, učitelj pomaže djeci da otkriju svoje sposobnosti. Ako se dobro obavi, svaki posao može biti dio nečega šireg, većeg, vrijednog i smislenog. U takvom slučaju ljudi ne kažu da je to njihov posao, nego da je to njihov poziv. Dakle pozvani su da učine nešto važno i vrijedno. Iako poslovi po svojoj prirodi sigurno mogu biti više ili manje zahtjevni, očito je da izazovnost posla ovisi i o tome kako se na njega gleda. Oni koji na posao gledaju kao na poziv, sretniji su od onih koji za ono što rade kažu – pa to je samo posao. Je li posao dobar ili ne ovisi naravno o njegovim karakteristikama, ali i o tome kako pojedinac gleda na njega. Ako pojedinac uspije u svom poslu pronaći nešto što pridonosi dobrobiti drugih – njegovo zadovoljstvo poslom koji obavlja će narasti. A postoji vjerojatnost da će biti i općenito zadovoljniji u životu.

Pavin, Rijavec i Miljević-Ridički (2005.) su, između ostalog, u svojem istraživanju koje su provele na 1334 učitelja razredne nastave i 2134 predmetnih nastavnika iz 121 osnovne škole obuhvatile i glavne izvore zadovoljstva u radu učitelja i nastavnika, te utvrdile da su učitelji i nastavnici kao glavne izvore zadovoljstva u svom radu naveli: komunikaciju i rad s učenicima, tj. izravan rad s djecom koja su učiteljima i nastavnicima glavna inspiracija u radu; uspjeh i napredak učenika na svim područjima njihova razvoja; kada učenici, kroz aktivno i kreativno sudjelovanje u nastavi, pokazuju interes i motivaciju za predmet i nastavu; mogućnost prenošenja znanja učenicima i uspješna usvojenost nastavnih sadržaja; sam nastavnički poziv te njegova dinamičnost i kreativnost; vidjeti zadovoljno i sretno dijete.

Radeka i Sorić (2006.) navode da su učitelji zadovoljni svojom kompetentnošću za obavljanje nastavnčkog posla i svojom profesijom, te da vrlo bitna sastavnica društvenog statusa pojedinca jest njegov profesionalni status koji sjedinjuje moć, prihode, zahtjeve glede sposobnosti i obrazovne razine asociiranih s određenim zanimanjem.

Gledišta učitelja o svojem statusu, motivaciji i Hrvatskom nacionalnom obrazovnom standardu istraživali su Kadum i sur. (2007.). Istraživanje je provedeno na uzorku od 290 ispitanika – učitelja osnovne škole i stručnih suradnika u osnovnoj školi. Ispitanici nisu zadovoljni svojim statusom niti odnosom nadležnog Ministarstva prema učiteljskoj profesiji, ali su spemni “uložiti sebe” u relizaciju i provođenje Hrvatskog nacionalnog obrazovnog standarda. Na dobivene rezultate nije utjecala stručna sprema ispitanika.

Vidić (2009.) na uzorku od 205 učitelja zaposlenih u sedam zagrebačkih osnovnih škola, ispituje percepcije zadovoljstva poslom učitelja u osnovnoj školi te postoje li razlike u zadovoljstvu učitelja s obzirom na radno mjesto i radno iskustvo. Rezultati pokazuju da su učitelji najzadovoljniji odnosima sa suradnicima, ravnateljem i samim poslom, nešto manje mogućnostima napredovanja u struci, a najmanje su

zadovoljni plaćom. Analiza podataka je pokazala da su učitelji razredne nastave općenito zadovoljniji poslom te mogućnostima napredovanja u struci u odnosu na učitelje predmetne nastave. Analiza podataka dobivenih za učitelje s obzirom na duljinu radnog staža pokazala je da su učitelji s više od 10 godina radnoga staža zadovoljniji mogućnostima napredovanja.

Učitelji razredne i predmetne nastave te ravnatelji i stručni suradnici najvažnijim mjerljivim indikatorima kvalitetnog učenja i nastave smatraju učeničke interese i potrebe, poticajno nastavno ozračje te primjenu suvremenih strategija u učenju i nastavi. Transparentnost očekivanih postignuća i razina unutarnje motiviranosti učenika za učenje i suodlučivanje o izboru sadržaja i kreiranju nastavnog procesa kao indikatori usmjereni aktivnostima (samo)vrednovanja – relativno su nisko rangirani. Vedro ozračje, humor u nastavi, prakticiranje kritičkog mišljenja i stjecanje i razvijanje metakognitivnih kompetencija kao indikatori koji bitno utječu na primjenu stečenih znanja u životu – visoko su rangirani (Tot i Jurčec, 2009.).

Zaključak

Prema Isenu (2001.; 2002.) ukoliko smo zadovoljni poslom kreativniji smo, boljih smo odnosa s drugima i bolje donosimo odluke i rješavamo probleme te je stoga jako važno kako se zadovoljstvo poslom može povećati.

Rijavec i sur. (2008.) navode tri područja u kojima pozitivna psihologija može dati svoj doprinos glede povećanja zadovoljstva poslom: pristup poslu temeljen na ljudskim snagama, pozitivni psihološki kapital i pozitivno vođenje. Najbolji menadžeri u ljudima ne traže nedostatke i mane koje bi trebalo ispraviti, nego se usmjeravaju na otkrivanje i jačanje osobnih potencijala (Buckingham i Coffman, 1999., prema Rijavec i sur., 2008.). Prema njima pet je čimbenika koji najviše pridonose zadovoljstvu na poslu: uvjeti rada/procedure (plaća, sigurnost na radu, čistoća, privilegije, politika poduzeća); ponašanje neposrednog rukovoditelja (povjerenje, razumijevanje i razvoj, uvažavanje zaposlenika); tim/kolege (komunikacija, povjerenje, mogućnost suradnje, zajednički ciljevi); uprava (povjerenje u kompetentnost uprave i u misiju poduzeća); osobna privrženost poduzeću (namjera da se tu ostane cijeli radni vijek, želja da se klijentu pruži najbolja usluga, ponos zbog pripadanja). Pozitivni psihološki kapital sastoji se od četiri psihološke varijable: samoeфикаsnost, optimizam, psihološka otpornost i nada kao glavni psihološki kapital (Luthans i sur., 2004., prema Rijavec i sur., 2008.). Pozitivni vođa izaziva kod zaposlenih unutarnju potrebu za samoostvarenjem i postignućem, na radno mjesto unosi osjećaj etičnosti i pravednosti, potiče ih da rade svoj posao najbolje što mogu, ohrabruje ih da preispituju postojeće

stanje i misle na inovativan i nov način i sposoban ih je uvjeriti da mogu učiniti stvari i iznad svojih očekivanja (Turner, Barling i Zacharatos, 2002.)

Mihaliček i Rijavec (2009.) utvrđuju da su populaciji učitelja engleskog jezika u Hrvatskoj najvažniji u radu – mogućnost primjene vlastitih znanja i sposobnosti, samostalnost i odgovornost u radu, te osiguranje sigurne i stabilne budućnosti pa se i na primjeru ove populacije učitelja uočava koje bi čimbenike svakako trebalo zadovoljiti kako bi ih učitelji prepoznali kao motivirajuće čimbenike zadovoljstva i sreće na radnome mjestu.

Literatura

- Barbaranelli, C., Fida, R. (2004.). Determinanti personali della soddisfazione e della motivazione degli insegnanti. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 244, 25-36.
- Ben-Shahar, T. (2009.). *The Pursuit of Perfect: How to Stop Chasing Perfection and Start Living a Richer, Happier Life*. McGraw-Hill Professional.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E. (ur.) (2003.). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Diener, E., Scollon, C. N., Lucas, R. E. (2004.). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. U: P. T. Costa i I. C. Siegler (ur.), *Advances in cell aging and gerontology*, 15 (187-220). Amsterdam: Elsevier.
- Dinham, S., Scott, C. (2000.). *Teachers' Work and the Growing Influence of Social Expectations and Pressures*, 14 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 446068).
- Domović, V. (2003.). *Školsko ozračje i učinkovitost škole*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Dörnyei, Z. (2001.). *Teaching and Researching Motivation*. Edinburgh: Pearson Education.
- Isen, A. M. (2001.). An Influence of Positive Affect on Decision Making in Complex Situations: Theoretical Issues with Practical Implications. *Journal of Consumer Psychology*, 11(2), 75-85.
- Isen, A. M. (2002.). A Role of Neuropsychology in Understanding the Facilitating Influence of Positive Affect on Social Behavior and Cognitive Processes. U: C. R. Snyder i S. J. Lopez (ur.), *Handbook of Positive Psychology*, 528-540. New York: Oxford University Press.
- Kadum, V., Vidović, S., Vranković, K. (2007.). Gledišta učitelja o svojem statusu, motivaciji i Hrvatskom nacionalnom obrazovnom standardu. *Napredak – časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 148(2), 192-209.
- Kaliterna Lipovčan, Lj., Prizmić Larsen, Z. (2006.). What makes Croats happy? Predictors of happiness in a representative sample. U: A. Delle Fave (ur.) *Dimensions of well being: Research and interventions*, (53-74). Milano: FrancoAngeli.
- Kasser, T., Ryan, R. M. (1993.). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410-422.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002.). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022.

- Lyubomirsky, S., King, L. A., Diener, E. (2005.). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- Mertler, C. A. (2001), *Teacher Motivation and Job Satisfaction in the New Millennium*, 27 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 461649).
- Mihaliček, S., Rijavec, M. (2009.). Motivacija učitelja engleskog jezika za rad. *Napredak – časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 150 (1), 39-53.
- Miljković, D., Rijavec, M. (2004.). *Tri puta do otoka sreće*. Zagreb: IEP-D2.
- Ouyang, M., Paprock, K. (2006), *Teacher Job Satisfaction and Retention: A Comparison Study between the U.S. and China*, 6 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 492688).
- Pavin, T., Rijavec, M., Miljević-Riđički, R. (2005.). *Percepcija kvalitete obrazovanja učitelja i nastavnika i nekih aspekata učiteljske i nastavničke profesije iz perspektive osnovnoškolskih učitelja i nastavnika*. U: V. Vizek Vidović, (ur.), *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Pennington, M. C. (1995.). *Work Satisfaction, Motivation, and Commitment in Teaching English as a Second Language*, 212 str. (ERIC Document Reproduction Service No. ED404850).
- Peterson, C., Park, N., Seligman, M. E. P. (2005.). Orientations to happiness and life satisfaction: the full versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 625-641.
- Radeka, I., Sorić, I. (2006.). Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak – časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 147(2), 161-177.
- Rijavec, M., Miljković, D., Brdar, I. (2008.). *Positivna psihologija*. Zagreb: IEP-D2.
- Rijavec, M., Miljević-Riđički, R. (2000.). Pre- and post-war work motivation of teachers in war affected areas of Croatia, *Društvena istraživanja*, 46-47, 393-406.
- Seligman, M. E. P., Parks, A. C., Steen, T. (2006.). A balanced psychology and a full life. U: F. Huppert, B. Keverne i N. Baylis (ur.), *The science of well-being*, (273-283). Oxford: Oxford University Press.
- Sheldon, K. M., Kasser, T. (2001.). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical validation for humanistic ideas. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 30-50.
- Tot, D., Jurčec, L. (2009.). Procjene sudionika samovrjednovanja učitelja o indikatorima kvalitete nastave i učenja. *Napredak – časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 150(1), 21-38.
- Turner, N., Barling, J., Zacharatos, A. (2002.). Positive Psychology at Work. U: C. R. Snyder i S. J. Lopez (ur.), *Handbook of Positive Psychology*, 715-730. New York: Oxford University Press.
- Vidić, T. (2009.). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak – časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 150(1), 7-20.
- Warr, P. (1999.). Well-being and the Workplace. U: D. Kahneman, E. Diener i N. Schwartz (ur.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C.R., Rozin, P., Schwartz, B. (1997.). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.

Satisfaction and happiness of teachers

Summary

People are gradually educated about what to expect from job through different social factors like home, school, community, media, as well as teachers. During the last few years it has been noticed that teachers throughout Croatia are abandoning their profession, so that's the reason the question – what makes teachers happy – is very interesting. The role of teachers in the society is relevant. Modern school requires from modern teacher to realize a wide range of tasks. However, in order to be able to accomplish numerous complex tasks teachers have to be qualified and adequately stimulated. We spend a lot of time at the workplace, so it is very important how we feel there. Job satisfaction is directly connected with life satisfaction. The best predictors of life satisfaction are meaningful and engaged life. If we are satisfied with our job we are more creative, we have better relations with our associates, we make better decisions and are better at solving our problems. That is why it is very important to know how job satisfaction of teachers could be increased. If a person is able to find in his job something that contributes to the benefit of other people – his job satisfaction and generally life satisfaction will increase. Positive psychology can help in three areas: job approach based on human forces, positive psychological fund and positive leadership. Some of the most important factors that influence teacher's job satisfaction are the level of his enthusiasm and dedication to work. Positive work atmosphere, creativity in work, applying modern strategies in teaching, humour in education and practicing critical thinking contribute to the quality of education and benefit and happiness of teachers. In this paper other factors that contribute to psychological benefit of teachers and make them happy and satisfied are also discussed.

Key words: teachers, job and life satisfaction, happiness

