

# ČIMBENICI ZADOVOLJSTVA ŽIVOTOM KOD ODGOJITELJICA PREDŠKOLSKE DJECE

BRUNO FIALA  
Dječji vrtić "Zapruđe", Zagreb  
*Kindergarten named Zapruđe*

JOŠKO SINDIK  
Institut za antropologiju, Zagreb  
*Institute of Anthropology*

UDK: 159.942.5:373.211.24  
Prethodno priopćenje / *Preliminary communication*

Primljeno / *Received*: 30. VIII. 2012.

Afirmacija razumijevanja i prihvaćanja između pripadnika različitih kultura predstavlja jedan Istraživali smo varijable povezane sa zadovoljstvom poslom na uzorku od 96 odgojiteljica zagrebačkih vrtića: "Maksimir", "Travno" i "Zapruđe". Nastojali smo utvrditi postoji li utjecaj radnog staža odgojiteljica i stručne spreme na njihovo zadovoljstvo poslom. Pokazalo se da nema razlike u zadovoljstvu poslom s obzirom na navedene varijable. Nadalje, zanimalo nas je postoji li kakva povezanost zaokupljenosti poslom i socijalne podrške u radu sa zadovoljstvom poslom te ako postoji, može li se zadovoljstvo poslom prognozirati na temelju zaokupljenosti poslom i socijalne podrške u radu. Multiplom regresijskom analizom pokazali smo da postoji statistički značajna povezanost socijalne podrške u radu i zaokupljenosti poslom sa zadovoljstvom poslom. Na osnovu tih dvaju prediktorskih varijabli može se vršiti predikcija zadovoljstva poslom. Veća socijalna podrška u radu i veća zaokupljenost poslom podrazumijeva i veće zadovoljstvo poslom.

KLJUČNE RIJEČI: *odgojiteljice, socijalna podrška, zadovoljstvo životom, zaokupljenost poslom*

## UVOD

Svako dijete, bez obzira na uvjete u kojima živi, ima pravo za ostvarenjem vlastitih potencijala. Uloga dječjeg vrtića je da djetetu omogući boravak u poticajnom i sigurnom okruženju koje će mu pomoći u ostvarenju tih potencijala. Otuda proizlazi naša odgovornost da učinimo sve što je u našoj moći kako bismo od vrtića napravili sigurnu i poticajnu sredinu. Da bi sredina u kojoj djeca borave bila sigurna i poticajna, oni koji u njoj rade moraju imati pozitivan pristup i biti predani radu, a da bi to mogli trebali bi voljeti vlastiti posao, osjećati se zadovoljni što ga rade i među njima bi trebala vladati pozitivna, prijateljska atmosfera koja će ih poticati na suradnju i pomaganje. Suradnja, međusobno pomaganje, pozitivno okruženje i pozitivan pristup radu dovest će do toga da se i djeca osjećaju sigurno, voljeno i slobodno u dovoljnoj mjeri da bi bez straha istraživali svoju okolinu i postojeće poticaje te na taj način razvijali svoju maštu, intelektualne, govorne, motoričke vještine. Pretpostavka na kojoj je zasnovan ovaj rad je da zadovoljan radnik, tj. radnica, ujedno znači i zadovoljno dijete, a ako ne možemo sa sigurnošću reći da je tako,

možemo barem pretpostaviti da zadovoljna odgojiteljica ipak znači da će i djeca dobiti više i imati veće šanse za zadovoljenje svojih potreba. Istražili smo koji bi to čimbenici mogli utjecati na zadovoljstvo poslom kod naših odgojiteljica, odnosno odabrali smo samo neke od niza mogućih za koje pretpostavljamo da bi mogli imati nekog utjecaja na zadovoljstvo poslom odgojiteljica.

## ZADOVOLJSTVO POSLOM

Smith (1955; prema Obradović, 1989) opisuje zadovoljstvo poslom kao ukupan rezultat vaganja i sumiranja pozitivnih i negativnih doživljaja koje osoba doživljava na poslu, dok za razliku od njega Blum (1956, prema Obradović, 1989) zadovoljstvo poslom vidi kao stav koji nastaje pod utjecajem različitih stavova. Šverko (1990) zadovoljstvo poslom definira se kao afektivni odnos radnika prema poslu i radnoj situaciji u kojoj se nalaze. Istraživanja zadovoljstva poslom su pokazala da postoji više čimbenika koji utječu na zadovoljstvo poslom. Najveća zabluda, a koju se još uvijek i danas može čuti u medijima, jest da visina plaće predstavlja jedini relevantan čimbenik koji određuje hoće li ili ne radnik biti zadovoljan poslom. Iako, naravno, visina plaće ima bitnu ulogu za radnika, ipak to nije jedini čimbenik koji će utjecati na njegovo zadovoljstvo. Na zadovoljstvo poslom utječe veći broj čimbenika, i u istraživanjima su dominirala dva temeljna pristupa mjerenju tog konstrukta: facetni i globalni pristup. Prema facetnom pristupu, zadovoljstvo poslom određeno je različitim stavom koji radnici imaju prema različitim aspektima posla. Ti aspekti mogu biti: plaća, radni uvjeti, međuljudski odnosi u radnoj organizaciji, itd. Ukupno se zadovoljstvo poslom prema ovom pristupu može odrediti zbrajanjem zadovoljstva pojedinim aspektima posla ili ponderiranjem pojedinih aspekata posla prema važnosti pa nakon toga zbrajanjem dobivenih rezultata. Globalni pristup podrazumijeva da se radnike pita za njihovo općenito zadovoljstvo poslom, a temelji se na pretpostavci da nezadovoljstvo pojedinim aspektom posla ne mora nužno značiti i nezadovoljstvo poslom u cijelosti. U istraživanjima se oba pristupa primjenjuju, ovisno o cilju istraživanja. Globalni pristup je korisniji kad se uspoređuju rezultati radnika iz različitih područja rada, dok je facetni pogodniji kod usporedbe radnika iz istog područja jer može dati detaljniji uvid u pojedine aspekte zadovoljstva poslom na osnovu kojih se onda vrši usporedba među radnicima (Lastrić, 2002). Pri mjerenju zadovoljstva poslom koriste se različite skale i upitnici, a najčešće korišteni su Indeks opisa posla (Job Description Index; JDI) i Minesotski upitnik zadovoljstva (Minnesota Satisfaction Questionnaire; MSQ). JDI uključuje pet skala za mjerenje zadovoljstva radom, plaćom, napredovanjem, suradnicima i rukovodiocima, dok MSQ koristi dvadeset faceta putem kojih se ispituje zadovoljstvo poslom (Price, 1997). U ovom istraživanju korišten je Upitnik zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Survey; JSS) kojeg je konstruirao Spector (1998). Rekli smo da postoje različiti faktori koji mogu utjecati na zadovoljstvo poslom. U skladu s tim, postoje i razne teorije koje ih nastoje navesti i objasniti. Jedan model je i onaj od Muellera i Pricea (1990) koji su u Iowi (SAD) proveli empirijsko istraživanje na osnovu kojega su razvili svoj vlastiti model zadovoljstva poslom. Prema tom modelu postoji 11 faktora, tj. prediktora na osnovu kojih se može predviđati zadovoljstvo poslom. 8 prediktora je pozitivno povezano sa zadovoljstvom poslom, a 3 su negativno povezana. Pozitivno povezani faktori su: 1. zaokupljenost poslom (predstavlja volju pojedinca da uloži napor u izvršenju posla), 2. autonomija (stupanj slobode pojedinca da sam odlučuje u svom poslu i poslovnom

okruženju), 3. distributivna pravda (stupanj u kojemu se učinak radnika može povezati sa sustavom nagradi i kazni), 4. proceduralna pravda (stupanj u kojem se pravila i propisi primjenjuju jednako na sve radnike), 5. plaća (količina novaca koju radnici dobivaju za izvršeni rad), 6. šanse za promaknuće (stupanj u kojem postoji mogućnost za napredovanje u hijerarhiji organizacije), 7. socijalna podrška (pomoć u rješavanju problema povezanih sa poslom od strane suradnika, nadređenih i članova obitelji), i 8. pozitivna afektivnost (stupanj u kojem pojedinac kroz vrijeme i kroz različite situacije pokazuje entuzijazam). Negativno povezani faktori su : 1. negativna afektivnost (stupanj u kojem pojedinac kroz vrijeme i kroz različite situacije pokazuje negativne stavove i raspoloženje), 2. stres na poslu (govori o tome koliko su radni zadaci teški za izvršiti) i 3. rutinizacija (stupanj repetitivnosti radnog zadatka). Navedeni model autori su koristili i potvrdili u istraživanjima na medicinskim sestrama i pomoćnom medicinskom osoblju. Model je također testiran i izvan SAD-a, na Tajvanu, gdje je također dao dobre rezultate (Chu, Hsu, Price i Lee, 2003). Istraživanje je provedeno na 308 medicinskih sestara jedne bolnice, a korišteni model objasnio je 45% varijance zadovoljstva poslom, pri čemu su najbolji prediktori zadovoljstva poslom bili : zaokupljenost poslom, rutinizacija i pozitivna afektivnost. Za potrebe istraživanja odabrali smo dva prediktora iz ovog modela, zaokupljenost poslom i socijalnu podršku, s tim da smo kod socijalne podrške pažnju usmjerili na socijalnu podršku u radu. Zaokupljenost poslom smo odabrali zato što se u ovom istraživanju pokazala kao prediktor koji najviše objašnjava zadovoljstvo poslom. Socijalnu podršku, koja je također prediktor koji značajno objašnjava zadovoljstvo poslom, smo odlučili uključiti jer smatramo da je specifičnost rada u predškolskom odgoju visok stupanj stresa i opterećenja, pri čemu je socijalna podrška, a posebno od strane kolegica, jako bitna za nečije zadovoljstvo ili nezadovoljstvo poslom. Smatramo da pozitivna i podražavajuća atmosfera te osjećaj da se na kolegice može osloniti itekako imaju ulogu u individualnoj percepciji o zadovoljstvu poslom. Postoji i jedna vrlo jednostavna pretpostavka, a ta je da zadovoljan radnik više i uspješnije radi. U kontekstu dječjeg vrtića uspješan rad odgojiteljica upućivao bi na sretniju djecu, onu kojima je pružena sigurnost, pažnja i adekvatan razvojni poticaj. Provedena su i istraživanja koja su utvrdila da je teza u određenoj mjeri održiva, ali samo pod uvjetom da je riječ o uspješnoj tvrtki, u neuspješnima se pokazalo da to ne mora biti tako. No neki autori, kao npr. Warr (1996) upozoravaju da postoje i drugi aspekti osim zadovoljstva poslom koji utječu na radni učinak. Dakle, ne možemo reći da općenito radni učinak ovisi isključivo o zadovoljstvu poslom, ali možemo zaključiti da zadovoljstvo poslom ima utjecaja na radni učinak i da se očekuje da će zadovoljan radnik imati bolji radni učinak. Prema tome, da će zadovoljna odgojiteljica pružiti bolje uvjete djeci. Istraživanje Iaffaldano i Muchinsky (1996; prema: Kutleša, 2005) pokazalo je da postoji statistički značajna korelacija između zadovoljstva u poslu i radnog učinka. Zadovoljni radnici će svoje ponašanje na poslu usmjeriti ka većoj efektivnosti. Na našem konkretnom primjeru, tj. u predškolskom odgoju to možemo tumačiti tako da se zadovoljstvo poslom može dovesti u vezu sa kvalitetom brige za zadovoljenjem dječjih potreba. (West, 2001). Veći učinak odgojiteljica na poslu očitovao bi se povećanom brigom za djecu i kvalitetnijom suradnjom s roditeljima, a odgojiteljica koja je zadovoljna poslom prema našoj pretpostavci trebala bi težiti ka ostvarenju većeg učinka. Možemo zaključiti da je zadovoljstvo poslom bitan čimbenik kojemu treba posvetiti pažnju i da razumijevanje i otkrivanje varijabli koje na njega utječu može biti korisno za uvođenje poboljšanja u predškolskom odgoju, pogotovo u današnje vrijeme kada se moderni trendovi usmjeravaju na osiguravanje sigurne i poticajne sredine, a što unaprijed podrazumijeva veliki radni

angažman odgojiteljica i odgojitelja. U našem istraživanju zanimaju nas varijable za koje na osnovu literature pretpostavljamo da bi mogle imati određenog utjecaja na zadovoljstvo poslom, a to su: duljina radnog staža i stručna sprema. Šarićevo istraživanje (1982) pokazalo je da su radnici s manje radnog staža zadovoljniji s poslom, a oni s više radnog staža su manje zadovoljni poslom. Mi očekujemo da bi mogli dobiti slične rezultate, tj. da će se odgojiteljice razlikovati u zadovoljstvu poslom s obzirom na dob, pri čemu očekujemo da će starije sudionice iskazivati manje zadovoljstvo poslom. I druga istraživanja upućuju na to da je duljina radnog staža, često u poveznici i s varijablom dobi negativno povezana sa zadovoljstvom poslom, pri čemu stariji radnici, tj. oni s duljim radnim stažom iskazuju manje zadovoljstvo poslom od mlađih (Krogstad, Veenstra, Hjortdahl, 2006). Očekujemo i da će se sudionice razlikovati u stupnju zadovoljstva poslom s obzirom na stručnu spremu, pri čemu bi one s višom i visokom trebali pokazivati veći stupanj zadovoljstva poslom, što je također u skladu s već provedenim istraživanjima (Šarić 1982).

## ZAKUPLJENOST POSLOM

Londahl i Kejner (1965; prema Kutleša, 2005) su uveli pojam zaokupljenosti poslom. Zaokupljenost poslom predstavlja volju pojedinca da uloži napor u izvršenju posla. Londahl i Kejner govore o dvije definicije koje se ponešto razlikuju. Prva kaže da je zaokupljenost poslom stupanj u kojem se radnik psihološki poistovjećuje sa svojim poslom. Prema njoj, rad, odnosno posao igra važnu ulogu u slici o sebi. Prema drugoj definiciji zaokupljenost poslom predstavlja stupanj u kojem čovjekov učinak na poslu utječe na njegovo samopoštovanje, a to je objašnjenje blisko pojmu intrinzične motivacije. Oni su, uz to, konstruirali i skalu za mjerenje zaokupljenosti poslom. Price (2001; prema: Chu, Hsu, Price, Lee, 2003) govori o zaokupljenosti poslom kao varijabli koja pozitivno utječe na zadovoljstvo poslom. Veza između njih sastoji se u pretpostavci da zaposlenici koji su više zaokupljeni poslom ulažu i više truda, za to su više nagrađeni, što na kraju kao posljedicu ima veće zadovoljstvo poslom. Radnik zaokupljen poslom doživljava posao kao jedan od najvažnijih aspekata vlastitog života, za razliku od radnika čiji interesi su vezani uz neke druge aspekte i koji posao ne doživljavaju kao jedan od središnjih elemenata u životu. Identitet prvih jednim dijelom ovisi i o poslu na kojem rade, dok kod drugih to nije slučaj (Šverko, 1990). Tu možemo povući paralelu s područjem koje mi istražujemo. Uzmimo za primjer jednu odgojiteljicu. Ta osoba je u cijelosti posvećena svojem poslu, voli djecu, radi s djecom već dulji niz godina, posvećuje se svakom djetetu i njegovim problemima kao svojim vlastitima i ne odustaje dok ih na neki način ne razriješi. Takvu odgojiteljicu prepoznaju i roditelji, imaju u nju povjerenja, znaju da od nje mogu očekivati pomoć pa joj se stoga i obraćaju u potrazi za savjetom što dovodi do toga da ona većinu svojeg vremena posvećuje poslu i samim tim se i identificira s poslom. Ona je odgojiteljica i u svoje slobodno vrijeme, tj. ne prestaje to biti odlaskom kući nakon smjene. Na zaokupljenost poslom možemo gledati sa dva aspekta. Sa stajališta radne organizacije, veći stupanj zaokupljenosti poslom pozitivno utječe na radni učinak organizacije, dok iz perspektive pojedinca zaokupljenost poslom pozitivno utječe na motivaciju te, kao što smo već spomenuli, zadovoljstvo poslom. Mnogobrojna istraživanja proučavala su povezanost zaokupljenosti poslom sa raznim aspektima rada. Istraživanja se mogu grupirati u tri glavna smjera, od kojih jedan predstavlja upravo ono što nas zanima, tj. povezanost zaokupljenosti i zadovoljstva poslom (Šverko, 1990). Chu, Hsu, Price i Lee

proveli su u Tajvanu 2003. istraživanje na uzorku od 308 medicinskih sestara, kojim su istraživali Priceov i Muellerov (1981) model prema kojemu je, među ostalim varijablama, i zaokupljenost poslom u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljstvom poslom. U istraživanju se pokazalo da zaokupljenost poslom pozitivno korelira sa zadovoljstvom poslom i da objašnjava određeni dio ukupne varijance, tj. u tom istraživanju se zaokupljenost poslom pokazala kao prediktor koji najviše objašnjava zadovoljstvo poslom. Mi smo odlučili uzeti tu varijablu kao jedan od prediktora, pri čemu očekujemo sličan rezultat, tj. očekujemo da će varijabla zaokupljenost poslom biti pozitivno povezana sa zadovoljstvom poslom i da će objašnjavati jedan dio ukupne varijance.

## SOCIJALNA PODRŠKA U RADU

Socijalna podrška podrazumijeva pomoć oko rješavanja problema na poslu. Čine ju dva aspekta koji podrazumijevaju dvije skupine ljudi, jednu čine suradnici i nadređeni na poslu, a drugu članovi obitelji. Mi se u našem istraživanju zanimamo za aspekt koji obuhvaća socijalnu podršku koju radnici dobivaju od suradnika i nadređenih na poslu. Erera (1992; prema: Thompson, Jahn, Kopelman, Prottas, 2004) tvrdi da pojedinci podršku na poslu traže i zato što im u uvjetima kada su na poslu nedostaje podrška obitelji. Hochschild (1997; prema: Thompson, Jahn, Kopelman, Prottas, 2004) pak tvrdi da je posao pojedincima centralni aspekt života i da je samim time za očekivati da traže i očekuju podršku od svojih suradnika. Prema modelu Pricea i Muellera (1981), socijalna podrška može imati pozitivan utjecaj na zadovoljstvo poslom. Onaj tko ima podršku navedenih skupina, tj. i suradnika i obitelji, lakše će se nositi sa stresom pa će samim time izražavati i veće zadovoljstvo poslom. Socijalna podrška, dakle, utječe na smanjene osjećaja stresa, a osobe koje izražavaju manji stupanj stresa ujedno izražavaju i veće zadovoljstvo poslom. Prema tome socijalna podrška je pozitivno povezana sa zadovoljstvom poslom. Steijnhardt i sur. (2003), proveli su istraživanje kojim su našli rezultate koji potvrđuju tu tezu. Istraživanje je provedeno na 160 zaposlenika u teksaškoj kompjuterskoj korporaciji "Dell". Zaključili su da je socijalna podrška koju su radnici dobili od suradnika na poslu jedan od ključnih elemenata koji utječu na smanjenje stresa, a samim time i na veće zadovoljstvo poslom. Za naše istraživanje je važno to da je posao odgojiteljica takav da uključuje veliku količinu stresa. Posao zahtjeva svakodnevni kontakt s velikim brojem ljudi, uključuje izloženost visoko stresnim situacijama, npr. ozljede djece, djeca s posebnim potrebama i sl. Opterećenje poslom i mogućnost sagorijevana nisu tako rijetka pojava u takvoj situaciji i zato je itekako važno da osoba prima podršku i od ravnatelja i stručnog tima i od kolegica s kojima radi. To nam se čini ključnim faktorom koji utječe i na kvalitetu rada i na zadovoljstvo poslom i općenito na učinak odgojiteljica. Kao što smo već naveli, istraživanja su pokazala važnost socijalne podrške u smanjenju stresa, a nama se to čini jednim od najbitnijih faktora koji mogu biti pozitivno povezani sa zadovoljstvom poslom. Zato smo pažnju i usmjerili samo na socijalnu podršku u radu, jer nam se čini da taj aspekt socijalne podrške ima izrazito važnu ulogu u doživljaju zadovoljstva poslom kod odgojiteljica. Chu, Hsu i sur. (2003) su svojim istraživanjem ustanovili da socijalna podrška pozitivno korelira sa zadovoljstvom poslom te da je jedan od prediktora koji ga predviđaju. U našem istraživanju očekujemo slične rezultate, tj. očekujemo da će se socijalna podrška u radu pozitivno korelirati te da će se pokazati kao jedan od prediktora koji značajno predviđaju zadovoljstvo poslom kod zaposlenica u predškolskom odgoju.

Studija koju je proveo Yiang (2005), a provedena je u kineskom Šangaju uključila je 317 odgojitelja i odgojiteljica iz 21 šangajskog vrtića. Istraživao se utjecaj organizacijske klime i zaokupljenosti poslom na zadovoljstvo poslom odgojitelja. Pokazao se značajan utjecaj obaju prediktorskih varijabli i to ne samo kao faktora na osnovu kojih se predviđa zadovoljstvo poslom, nego i faktora na osnovu kojih se predviđaju i druge varijable poput sagorijevanja ili profesionalnosti.

Želja nam je bila istražiti zadovoljstvo poslom odgojiteljica i zanimalo nas je kako njihova naobrazba i radni staž utječu na osjećaj zadovoljstva. Također, želimo istražiti kako međusobni odnosi svih uposlenika dječjih vrtića (i odgojiteljica i članova stručnog tima) te zaokupljenost poslom utječu na doživljaj zadovoljstva poslom. Iz toga proizlaze sljedeći problemi i pripadajuće hipoteze. **Ciljevi** ovog istraživanja bili su: utvrditi postoje li razlike u zadovoljstvu poslom s obzirom na duljinu radnog staža i stručnu spremu odgojiteljica (1) te utvrditi postoji li mogućnost prognoze zadovoljstva poslom odgojiteljica sa socijalnom podrškom u radu i zaokupljenošću poslom (2). **Pretpostavili** smo da: postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na duljinu staža i stručnu spremu (pretpostavljamo da će starije sudionice istraživanja biti manje zadovoljne poslom, a da će sudionice sa višom stručnom spremom iskazivati veće zadovoljstvo poslom) (1); postoji statistički značajna mogućnost prognoze zadovoljstva poslom odgojiteljica sa socijalnom podrškom u radu i zaokupljenošću poslom (pretpostavljamo da će zadovoljstvo poslom biti veće ako su veći zaokupljenost poslom i socijalna podrška u radu) (2).

## METODA

### SUDIONICI

Ukupno je u istraživanju sudjelovalo 96 odgojiteljica vrtića grada Zagreba. Sudionice ovog istraživanja bile su odgojiteljice DV "Maksimir" (N = 42), DV "Travno" (N = 33) i DV "Zaprude" (N = 21). Prikaz strukture uzorka dan je u tablici 1.

Tablica 1. Demografska struktura uzorka

SPOL	ŽENE	N = 96
	MUŠKARCI	N = 0
DOB (M = 41,22)	24-34	31
	35-44	24
	45-55	31
	56-63	10
STRUČNA SPREMA	SSS	22
	VŠS	69
	VSS	5
RADNI STAŽ (M = 17,76 )	od 1 - 10 godina	29
	od 11 - 20 godina	29
	od 21 - 40 godina	38

## INSTRUMENTI

### *Socijalna podrška u radu*

Za mjerenje socijalne podrške u radu korištena je subskala za ispitivanje socijalne podrške u radu, koja pripada *Upitniku za ispitivanje percepcije i doživljaja posla* i to dijelu koji se odnosi na osobine posla. Upitnik su konstruirali Vizek, Vidović, Arambašić, Vlahović i Štetić (1997). Skala za ispitivanje osobina posla sastoji se od tri subskele: psihološki zahtjevi posla, mogućnost kontrole u radu, te socijalna podrška u radu, koja je korištena u ovom istraživanju. Subskala se sastoji od 6 čestica, od čega 3 govore o tome koliko je nadređeni na poslu izvor socijalne podrške, a 3 su vezane uz kolege na poslu kao izvor socijalne podrške. Sudionik zaokruživanjem odgovarajućeg broja na skali Likertovog tipa s četiri stupnja (1 – vrlo malo, 2 – malo, 3 – puno, 4 – jako puno) odgovara na pitanja o socijalnoj podršci. U našem istraživanju koeficijent unutarnje konzistencije za ovu skalu iznosi  $\alpha = 0,84$ . Za skalu socijalne podrške u radu, koja ima 6 čestica nismo rekodirali niti jednu buduću da nema čestica obrnutog smjera pa smo samo zbrojili ukupni rezultat, koji je kao i kod ostalih skala linearna kombinacija čestica. Viši rezultat znači da osoba prima veću socijalnu podršku u radu.

### *Zadovoljstvo poslom*

Za mjerenja ovog konstrukta korišten je Upitnik zadovoljstva poslom (Spector, 1998), koji u svom izvornom obliku sadrži 36 čestica. Kako bismo što manje opteretili sudionike našeg istraživanja, iz upitnika smo izbacili 9 čestica koje su se ponavljale, ali u obrnutom smjeru, te se upitnik koji smo koristili sastojao od 27 čestica. U izvornom obliku svaka čestica se na skali Likertovog tipa procjenjuje na 6 stupnjeva. U ovom istraživanju korištena je skala Likertovog tipa sa 5 stupnjeva procjene (od 1 – izrazito se ne slažem, do 5 – izrazito se slažem). Veći rezultat na skali upućuje na veći stupanj zadovoljstva poslom. Prema autoru ove skale (Spector, 1998) koeficijent unutarnje konzistencije iznosi  $\alpha = 0,91$ . Upitnik je korišten u velikom broju istraživanja, te se pokazao dobrom mjerom za procjenu zadovoljstva poslom. U našem istraživanju interna konzistencija je zadovoljavajuća i iznosi  $\alpha = 0,85$ . Skala za ispitivanje zadovoljstva poslom sastoji se od 27 čestica, na svaku sudionici odgovaraju zaokružujući odgovore od 1 do 5 prema Likertovoj skali. Da bismo mogli zbrojiti čestice na pojedinoj skali, prvo smo rekodirali čestice negativnog smjera. Vrijednost 1 smo promijenili u 5 i tako redom: 2 u 4, 4 u 2, 5 u 1, a 3 je ostalo 3. Ukupan rezultat na skali određuje se kao linearna kombinacija odgovora na pojedine čestice. Viši rezultat na skali znači i veće zadovoljstvo poslom.

### *Zaokupljenost poslom*

Korišten je upitnik kojeg su konstruirali Londahl i Kejner (1965; prema: Šverko, 1990, Petz, 1992). Sastoji se od 20 čestica, koje se u originalnoj verziji procjenjuju na skali Likertovog tipa s 4 stupnja procjene, a u ovom istraživanju na 5 stupnjeva procjene (1 – izrazito se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – niti se slažem, niti se ne slažem, 4 – uglavnom se slažem, 5 – izrazito se slažem). Veći rezultat na skali upućuje na veći stupanj

zaokupljenosti poslom, tj. govori o tome u kojoj je mjeri osoba posvećena poslu i kojoj mjeri posao zauzima centralnu ulogu u životu te osobe. Autori navode zadovoljavajuću pouzdanost skale, koja se kao takva pokazala i u našem istraživanju, a iznosi  $\alpha = 0,82$ . Kod skale za mjerenje zaokupljenosti poslom koja ima 20 čestica, primijenili smo isti postupak kao i kod prethodne skale. Rekodirali smo 7 čestica obrnutog smjera na prethodno opisani način. Kao i kod skale zadovoljstva poslom, ukupan rezultat na skali određuje se kao linearna kombinacija odgovora na pojedine čestice. Viši rezultat na skali znači i veće zadovoljstvo poslom.

## POSTUPAK

Istraživanje je provedeno u dječjim vrtićima "Maksimir", "Travno" i "Zaprude" u lipnju 2008. Ukupno je podijeljeno 113 upitnika. Od 108 vraćenih upitnika, njih 96 je uključeno u obradu. Preostalih 12 nije uključeno iz razloga što nisu bili adekvatno ispunjeni. Za one upitnike koji nisu bili u cijelosti popunjeni korištena je metoda zamjene neodgovorenih pitanja srednjim vrijednostima (prosjeak svih danih odgovora). Sudionicama istraživanja bila je zajamčena anonimnost te im je dana jasna uputa za rješavanje upitnika, zamoljeni su da pažljivo pročitaju svako pitanje te da zatim zaokruže jedan od ponuđenih odgovora. Sudionici su za ispunjavanje imali 2 tjedna, a ispunjene upitnike su trebali nakon toga roka vratiti u za to unaprijed predviđenu kutiju koja je bila jasno obilježena i postavljena u blizini ulaza u bolnicu.

## METODE OBRADE PODATAKA

Prilikom obrade podataka korišten je statistički program SPSS 16.0. Uz temeljnu deskriptivnu statistiku, izračunali smo Pearsonov ( $r$ ) koeficijent povezanosti među rezultatima svih skala upitnika. U svrhu testiranja razlika, koristili smo ANOVA-u, a za potrebe prognoze multiplu regresijsku analizu

## REZULTATI

U tablici 2 dan je prikaz deskriptivne statistike za ključne varijable istraživanja.

Tablica 2. Temeljna deskriptivna statistika

	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Kolmogorov-Smirnov Z	Značajnost
Radni staž	17,76	11,03	0,544	>0,20
Zadovoljstvo poslom	3,30	0,45	0,789	>0,20
Zaokupljenost poslom	3,33	0,44	0,593	>0,20
Socijalna podrška u radu	3,29	0,54	0,804	>0,20



Prvi cilj koji smo postavili odnosi se na utjecaj dvaju demografskih varijabli na zadovoljstvo poslom. Da bismo vidjeli postoji li takav utjecaj, proveli smo jednosmjernu analizu varijance. Pokazalo se da nema dobnih razlika u zadovoljstvu poslom ( $F = 0,203$ ;  $p > 0,20$ ), kao ni u odnosu na duljinu radnog staža ( $F = 0,209$ ;  $p > 0,20$ ). Iz ovih rezultata slijedi da se zadovoljstvo poslom ne razlikuje kod odgojiteljica različite stručne spreme i radnog staža.

Da bismo odgovorili na drugi cilj, proveli smo multiplu regresijsku analizu. Cilj nam je bio utvrditi možemo li i u kojoj mjeri uočiti povezanost zadovoljstva poslom, zaokupljenosti poslom, socijalne podrške u radu i nesigurnosti posla. Nakon što smo provjerili postoji li značajna povezanost između ovih varijabli (tablica 3), ispitali smo mogućnost prognoze zadovoljstva poslom na temelju zaokupljenosti poslom te socijalne podrške u radu (tablica 4).

Tablica 3. Korelacije zadovoljstva poslom sa socijalnom podrškom u radu i zaokupljenosti poslom

KORELACIJA (r)	Zadovoljstvo poslom	Socijalna podrška u radu	Zaokupljenost poslom
Zadovoljstvo poslom	1	0,50**	0,52**
Socijalna podrška u radu	0,50**	1	0,34**
Zaokupljenost poslom	0,52**	0,34**	1

\*\* korelacija značajna uz  $p < 0,01$

U tablici 3. vidimo prikaz korelacija zadovoljstva poslom sa socijalnom podrškom u radu i zaokupljenosti poslom. Možemo primijetiti da zadovoljstvo poslom pozitivno povezano sa socijalnom podrškom u radu i zaokupljenosti poslom. Drugim riječima, što su veće socijalna podrška u radu i zaokupljenost poslom to je veće zadovoljstvo poslom. Uočavamo i korelaciju između socijalne podrške u radu i zaokupljenosti poslom, što je veća socijalna podrška u radu veća je i zaokupljenost poslom. Da bismo utvrdili prediktivnu vrijednost socijalne podrške u radu i zaokupljenosti poslom za zadovoljstvo poslom, proveli smo regresijsku analizu čiji su rezultati prikazani u tablici 4.

Tablica 4. Multipla prognoza i doprinos prediktorskih varijabli objašnjenju kriterija zadovoljstvo poslom

	Std. Pogreška	Beta	t	R	R <sup>2</sup>	Std. pogreška procjene	F
Zaokupljenost poslom	0,09	0,40	4,59**	0,62	0,37	0,35	29,20
Socijalna podrška u radu	0,07	0,36	4,20**				

\*\* statistički značajan prediktor uz  $p < 0,01$

Iz tablice 4 vidimo da odabrani skup prediktorskih varijabli statistički značajno objašnjava 37% varijance kriterijske varijable "zadovoljstvo poslom". Uočavamo da su standardizirani koeficijenti  $\beta$  za obje prediktorske varijable statistički značajni ( $p < 0,01$ ), pri čemu su pozitivno povezani s kriterijem "zadovoljstvo poslom".

## RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi postoji li razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na duljinu staža i stručnu spremu te utvrditi postoji li mogućnost prognoze zadovoljstvom poslom sa zaokupljenošću poslom i socijalnom podrškom u radu kod odgojiteljica triju gradskih vrtića Grada Zagreba. Prvi cilj nam je bio utvrditi postoji li razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na duljinu radnog staža i stručna spremu. Pretpostavili smo da bismo mogli uočiti razlike među sudionicama. U tu svrhu smo proveli jednosmjernu analizu varijance koja je trebala pokazati ima li neka od navedenih varijabli statistički značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom. Rezultat provedene analize je taj da smo utvrdili da niti jedan F-omjer nije značajan: radni staž ( $F = 0,209$ ;  $p > 0,20$ ), stručna sprema ( $F = 0,203$ ,  $p > 0,20$ ). Drugim riječima, niti jedna od dvije korištene varijable za ovaj cilj nije pokazala statistički značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom. Rezultati su suprotni našim očekivanjima. Za duljinu radnog staža nismo utvrdili utjecaj na zadovoljstvo poslom. Očekivali smo da bi kod starijih odgojiteljica, tj. onih sa duljim radnim stažem, sama duljina radnog staža mogla negativno utjecati na zadovoljstvo poslom, međutim to se nije potvrdilo. Mislili smo da s obzirom na to da odgojiteljski posao uključuje dosta stresa, duljina radnog staža može imati važnu ulogu, jer starije odgojiteljice s više radnog staža možda se nisu više u stanju nositi sa stresom poput mlađih pa bi zbog toga mogle izražavati nezadovoljstvo poslom. Radni staž, međutim, nema utjecaja na zadovoljstvo poslom u našem istraživanju, i mlađe i starije odgojiteljice podjednako su zadovoljne poslom. Iz toga bi mogli zaključiti da su uvjeti rada jednaki za sve, ne ulazeći u to doživljaju li ih odgojiteljice kao dobre ili loše, a mlađe i starije podjednako reagiraju na te uvjete. Mogli bi zaključiti i to da među zaposlenicama nema podjele na mlađe i starije, nego da sve podjednako pristupaju obvezama i podjednako doživljavaju zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo.

Obrazovanje, kao ni prethodno spomenuti radni staž, nije pokazalo značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom iako smo očekivali da hoće. Istraživanja većinom sugeriraju postojanje pozitivnog utjecaja obrazovanja na zadovoljstvo poslom (Kutleša, 2005). Kako su u našem uzorku uključene odgojiteljice, a one imaju ili srednju ili višu školu (imali smo i njih 5 s visokom, a njih smo prilikom izračuna pribrojili skupini odgojiteljica s višom spremom) mislili smo da bi mogla postojati određena razlika između njih, ali kako je nema pretpostavljamo da je sam odgojiteljski posao u podjednakoj mjeri stresan i zahtjevan za sve, što se podjednako odražava na njihovo zadovoljstvo poslom, neovisno o stručnoj spremi. Možda razloge za to treba tražiti i u specifičnosti odgojiteljskog posla koji pred zaposlenice stavlja ista očekivanja i iste obveze, a samim tim njihova stručna sprema tu gubi na važnosti. U nekoj drugoj vrsti radne organizacije, npr. tekstilnoj tvornici, visoko obrazovani vođa tima bi možda imao nešto lakši i manje naporan posao nego njegovi niže obrazovani kolege iz firme, imao bi nešto više slobodnog vremena pa bi bio i zadovoljniji. Prenesemo li to na situaciju u vrtiću, moguće je da bi utvrdili postojanje razlika s obzirom na stručnu spremu da smo išli uspoređivati članove stručnih timova u odnosu na odgojiteljice, tj. one s visokom spremom u odnosu na one sa srednjom ili višom. To je tema za jedno buduće istraživanje. Promotrimo li dobivene rezultate, vidimo da dvije demografske varijable čiji smo utjecaj očekivali, ne pokazuju značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom, iz čega slijedi da moraju postojati neki drugi čimbenici koji su povezani sa zadovoljstvom poslom, a to nas dovodi do idućeg problema. Potom smo nastojali utvrditi postoji li povezanost socijalne podrške u radu i zaokupljenosti poslom sa zadovoljstvom poslom. Naša je pretpostavka bila da takva povezanost postoji i da navedene prediktorske varijable

statistički značajno doprinose objašnjenju varijance zadovoljstva poslom. U tu svrhu smo proveli regresijsku analizu koja je pokazala da postoji statistički značajna povezanost navedenih prediktora i kriterijske varijable zadovoljstvo poslom ( $F = 29,20$ ;  $p < 0,01$ ). Taj rezultat potvrdio je naša očekivanja.

Prije nego detaljnije promotrimo rezultate regresijske analize, prvo ćemo se osvrnuti na korelacije među prediktorskim varijablama kao i njihove korelacije s kriterijem, gdje su postojale značajne korelacije obaju prediktorskih varijabli sa kriterijem. Prediktor zaokupljenost poslom ima veću korelaciju sa zadovoljstvom poslom te je veća zaokupljenost poslom povezana s većim zadovoljstvom poslom. Ta je povezanost također u skladu s našim predviđanjem. Ljudi koji su više zaokupljeni poslom imaju veću motivaciju i izražavaju veće zadovoljstvo poslom od onih koji nisu toliko zaokupljeni poslom. Prediktor socijalna podrška u radu ima nešto nižu korelaciju s kriterijem. Naime, izrazito je bitno da osoba na svojem radnom mjestu radi u takvom okruženju gdje će osjećati podršku svojih nadređenih i svojih kolega, jer podrška pozitivno utječe na smanjenje stresa. Dakle, što je veća podrška koju radnik prima od svojih suradnika i nadređenog, to je veće njegovo zadovoljstvo poslom i obrnuto, ako je manja socijalna podrška, manje je i zadovoljstvo poslom. Rezultati su usklađeni s našim predviđanjem.

Korelacije među prediktorima pokazuju nam da socijalna podrška u radu i zaokupljenost poslom međusobno pozitivno koreliraju i da je ta korelacija značajna (što je veća socijalna podrška u radu, veća je i zaokupljenost poslom). Prediktori statistički značajno objašnjavaju kriterij. Pojedinačan doprinos objašnjenju zadovoljstva poslom oba prediktora je podjednak. Na osnovu tih rezultata, možemo predvidjeti da će zadovoljstvo poslom biti veće što su zaokupljenost poslom i socijalna podrška u radu veći. Promatrajući korelacije među prediktorima, uočili smo da ta dva prediktora značajno koreliraju i s kriterijem i međusobno i da su te korelacije pozitivne. Iz njihove međusobne statistički značajne korelacije da se zaključiti da se ta dva prediktora jednim svojim dijelom preklapaju u objašnjenju ukupne varijance zadovoljstva poslom, odnosno svaki od njih objašnjava jedan dio ukupne varijance, ali jednim dijelom objašnjavaju isti dio kriterija. Zbog tog preklapanja rezultati govore da zaokupljenost poslom objašnjava veći dio, a socijalna podrška u radu manji dio ukupne varijance zadovoljstva poslom. U drukčijem setu prediktora, kada bismo uključili još i neke druge prediktore u jednadžbu, a pri tome npr. isključili zaokupljenost poslom, socijalna podrška u radu bi objašnjavala veći dio ukupne varijance istog ovog kriterija, nego što ga objašnjava u ovom slučaju (vrijedi i obrnuto, ako bismo iz jednadžbe isključili socijalnu podršku u radu, zaokupljenost poslom bi objašnjavala veći dio varijance zadovoljstva poslom).

Dobiveni rezultati, kao što smo već ustvrdili, potvrđuju našu hipotezu, a u skladu su i s rezultatima Muellera i Pricea (1990) koje su oni dobili testirajući svoj model zadovoljstva poslom. Dva prediktora koja smo mi odabrali, socijalna podrška u radu i zaokupljenost poslom u modelu Muellera i Pricea (1990) spadaju u skupinu od 11 prediktora kojima se objašnjava zadovoljstvo poslom i unutar tog modela spadaju pod skupinu od 8 prediktora koji su pozitivno povezani sa zadovoljstvom poslom. Drugim riječima, sve one sudionice našeg istraživanja koje osjećaju da primaju veću socijalnu podršku od svojih kolegica i nadređenih te one koje su više uključene u svoj posao i više motivirane, izražavati će i veće zadovoljstvo poslom. Model Muellera i Pricea (1981) testiran je na medicinskim sestrama i medicinskom osoblju, tj. na populaciji koja je slična našoj po tome što isto uključuje rad s ljudima, pomaganje, visok stupanj stresa. Istraživanje koje su proveli

Chu i sur. (2003), a koje smo već spomenuli u uvodu, također je utvrdilo da su socijalna podrška i zaokupljenost poslom prediktori koji značajno doprinose objašnjenju varijance zadovoljstva poslom, pri čemu je u tom istraživanju kao prediktor koji najviše objašnjava kriterij izdvojena zaokupljenost poslom, što je isto kao i kod nas. Čini nam se logičnim zaključak da osoba koja osjeća podršku od svojih kolega i od nadređenih izražava i veće zadovoljstvo poslom. Podrška je bitna, pogotovo u stresnoj situaciji, a već smo rekli da je posao odgajateljica jedan od najstresnijih. Također, ako osoba svoj rad doživljava kao izrazito važan, što ju navodi da mu posveti puno pažnje, osoba će ga predano raditi i biti će zadovoljnija. Odgojiteljice zasigurno vjeruju da je njihov rad važan, ne samo za njih osobno nego i za druge, bilo da je riječ o djeci ili o roditeljima, stoga mu se više posvećuju, a veća posvećenost, tj. zaokupljenost će dovesti i do većeg zadovoljstva poslom. Na kraju, možemo pretpostaviti da djelatnicama u predškolskom odgoju, tj. odgojiteljicama, treba velika socijalna podrška kolegica i kolega, kao i od strane članova stručnog tima i ravnatelja. Uz pretpostavku da svojem poslu pridaju veliku pozornost, tj. da su njime zaokupljene, njihovo će zadovoljstvo tim istim poslom biti veće.

Osnovni *nedostatak* istraživanja vezan je uz strukturu uzorka. Uzorak ima samo 96 sudionica i proveden je u samo tri vrtića. To nas onemogućava u generalizaciji rezultata. Da bi zaista mogli govoriti o situaciji u predškolskom odgoju u Zagrebu ili čak hrvatskoj, trebali bi imati podatke većeg broja sudionika, po mogućnosti iz svih krajeva države. Nadalje, ništa nam ne garantira da su sve sudionice upitnik shvatili dovoljno ozbiljno pa je moguće da su površno odgovarali na pitanja. Na to nismo imali dovoljan utjecaj te je nakon dane upute, objašnjenja i zamolbe sve ostalo na savjesti pojedinaca. Također, postoji mogućnost da su neki sudionici davali socijalno poželjne odgovore, što je moglo kompromitirati rezultate, a na što isto nismo imali utjecaja. Istraživanje ne uključuje skalu laganja koja bi možda dobro došla. Osnovni problem je bio uvjeriti odgojiteljice da rezultate neće pregledavati ravnatelji i članovi stručnih timova niti će se pokušati utvrditi što je tko napisao. Anonimnost je bila zajamčena, a o vještini provoditelja istraživanja je ovisilo to koliko će odgojiteljice vjerovati da će se zaista poštovati njihova anonimnost. Vezano uz strukturu uzorka valja napomenuti da bi bilo dobro da su u istraživanju uključeni i muški odgojitelji pa bi mogli istraživati postojanje spolnih razlika, ali da bi se dobio potreban broj odgojitelja, trebali bi uključiti veliki broj vrtića i najvjerojatnije sve muške odgojitelje koji postoje u sklopu predškolskog odgoja.

U *praktičnom* smislu, rezultati ovog istraživanja mogu se protumačiti na način da je u okviru predškolske ustanove potrebno stvoriti i održavati klimu međusobne podrške među zaposlenicima. To je osobito važno iz razloga što su odgojiteljice izložene visokom stupnju stresa kojemu su svakodnevno izloženi. Galinsky, Bond i Friedman (1996, prema Burke i sur., 2003) su na uzorku od 3000 ispitanika u Australiji zaključili da su oni radnici koji su imali veću socijalnu podršku na poslu i od kolega i od nadređenih, ujedno bili pod manjim stresom, bili su motiviraniji i što je nama najzanimljivije iskazivali su veći stupanj zadovoljstva poslom te veću spremnost za rad. Ako želimo stvoriti pozitivno ozračje, podupirajuću i poticajnu sredinu za djecu, onda odgojiteljice moraju davati svoj maksimum. Stvaranje pozitivne klime je osnova za to. Veća motivacija koja će iz toga proizaći, dovest će i do veće zaokupljenosti poslom, što će povećati zadovoljstvo i odgojiteljice motivirati na bolji rad.

Trebalo bi *buduća istraživanja* usmjeriti na otkrivanje i istraživanje drugih čimbenika koji su povezani sa zadovoljstvom poslom i koji ga objašnjavaju. S obzirom na to da smo

utvrdili da su socijalna podrška u radu i zaokupljenost poslom jednim dijelom povezane i preklapaju se u objašnjenju varijance, bilo zanimljivo samo jednu od tih varijabli uzeti kao prediktor i koristiti ju u setu prediktora skupa s nekim drugim varijablama. Također, kako nismo uspjeli utvrditi povezanost stručne spreme i zadovoljstva poslom među odgojiteljicama, bilo bi zanimljivo istražiti može li se utvrditi ta povezanost ako usporedimo odgojiteljice i odgojitelje s članovima stručnog tima. Moguće je da ćemo onda utvrditi određenu razliku u stupnju zadovoljstva poslom.

## ZAKLJUČAK

Prva hipoteza se odbacuje. Ne postoji statistički razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na radni staž i stručnu spremu odgojiteljica, iz čega proizlazi da se odgojiteljice koje imaju manje od 10 godina staža ne razlikuju od onih koje imaju više od 10 godina staža u stupnju zadovoljstva poslom. Također nema razlike u zadovoljstvu poslom između odgojiteljica sa srednjom stručnom spremom i onih sa višom ili visokom.

Druga hipoteza je podržana. Postoji statistički značajna povezanost između socijalne podrške u radu, zaokupljenosti poslom sa zadovoljstvom poslom kod odgojiteljica. Navedene prediktorske varijable ukupno objašnjavaju 37% varijance varijable zadovoljstvo poslom.

## LITERATURA

Burke R. J., Oberklaid F., Burgess Z, (2003) Organizational Values, Work Experiences, And Satisfactions Among Australian Psychologists. *The International Journal Of Organizational Analysis*, god. 11, sv. 2, str. 123- 125.

Chu, C.I., Hsu, H.M., Price, J.L., Lee, L.Y. (2003) Job Satisfaction Of Hospital Nurses: An Empirical Test Of A Causal Model In Taiwan. *International Council Of Nurses, International Nursing Review*, god. 50, str. 176–182.

Thompson, C. A., Jahn, E. W., Kopelman, R. E., Prottas, D.J. (2004) Perceived Organizational Family Support: A Longitudinal And Multilevel Analysis, *Journal Of Managerial Issues*, god. 10 sv. 7 (4), str. 545-565.

Krogstad, U., Hofoss, D., Veenstra, M., Hjortdahl, P. (2006) Predictors Of Job Satisfaction Among Doctors, Nurses And Auxiliaries In Norwegian Hospitals: Relevance For Micro Unit Culture, *Human Resources For Health*, god. 4, sv. 3. URL: <http://www.human-resources-health.com/content/4/1/3>

Kutleša, V. (2005) Povezanost nekih stavova prema radu s radnim učinkom i namjerom napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika, *Diplomski rad*, Zagreb, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Lastrić, D. (2002) Nesigurnost posla i povezanost s nekim stavovima prema radu, *Diplomski rad*, Zagreb, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990) Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover, *The Journal of Behavioral Economics*, god. 19, str. 321-335.

- Obradović, J. (1989) Tehnologija i rad, Zagreb, Sociološko društvo Hrvatske.
- Petz, B. (1992) Psihologijski rječnik, Zagreb, *Prosvjeta*.
- Price, J. L. (1997) Handbook of organizational measurement, Bradford UK, MCB University Press.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981) A causal model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal*, god. 24, str. 543-563.
- Spector, P.E. (1998) Job Satisfaction Survey, JSS page (2. 11. 1998), pristup 20. 12. 2006. na: URL: <http://chuma.cas.usf.edu/spector/scales/jsspag.html>.
- Steijnhardt, M.A., Dolbier, C.L., Gottlieb, N.H., Mccalister K.T. (2003) The Relationship Between Hardiness, Supervisor Support, Group Cohesion, And Job Stress As Predictors Of Job Satisfaction, *American Journal Of Health Promotion* god. 17, sv. 6, 382-389.
- Šarić, J. (1982) Zadovoljstvo poslom i neke karakteristike radnika, Zadar: Zbornik "Dani psihologije u Zadru", str. 57.
- Šverko, B. (1990) Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje. U: V. Kolesarić, M. Krizmanić i B. Petz (Ur), Uvod u suvremenu psihologiju, Zagreb, Grafički zavod Hrvatske, str. 15-56.
- Warr, P.B. (1996) Psychology at work, London UK, Penguin Books.
- West, E. (2001) Management Matters: The Link Between Hospital Organisation And Quality Of Patient Care, *Quality In Health Care*, god. 10, str. 40-48.
- Vizek-Vidović, V., Arambašić, L., Vlahović – Štetić, V. (1997) Upitnik za ispitivanje percepcije i doživljaja posla, Zagreb, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Yiang, Y. (2005) The Influencing and Effective Model of Early Childhood: Teachers' Job Satisfaction in China, *US-China Education Review*, god. 2, sv. 11, str. 65-74.

FACTORS OF SATISFACTION WITH LIFE AT PRESCHOOL  
CHILDREN TEACHERS IN KINDERGARTEN

SUMMARY

We investigated variables associated with job satisfaction in a sample of 96 kindergarten teachers in Zagreb kindergartens: "Maksimir", "Travno" and "Zaprude". We sought to determine whether the impact of work experience and teacher qualifications to the satisfaction of a job. It turned out that there was no difference in job satisfaction with respect to these variables. Furthermore, we wanted to know if there is a preoccupation with business connections and social support in dealing with job satisfaction, and if so, whether job satisfaction can be predicted based on the preoccupation with work and social support at work. Multiple regression analysis showed that there is a statistically significant association of social support at work and preoccupation with job satisfaction. Based on these two predictor variables can be made a prediction of job satisfaction. Greater social support at work and greater preoccupation with work mean greater job satisfaction.

KEY WORDS: *educators, life satisfaction, preoccupation with work, social support*