

Katarina Matijević

POU Hrvatski dom Petrinja, Kabinet za logopedsku podršku

Zadovoljstvo poslom, doživljaj smislenosti posla i socijalna podrška kod logopeda u Hrvatskoj

Job satisfaction, job meaningfulness, and social support of speech and language pathologists in Croatia

Izvorni znanstveni rad UDK: [376-051:331.101.32](497.5) <https://doi.org/10.31299/log.10.1.2>

SAŽETAK

Zadovoljstvo poslom je procjena karakteristike posla i emocionalnog iskustva na poslu. Smatra se kako zadovoljstvo poslom čini skup stavova o pojedinim dijelovima posla. Najčešće spomenuti izvori zadovoljstva su općenito direktan rad s ljudima, nezavisnost posla, prilika raditi posao u skladu sa svojim unutrašnjim vrijednostima i dobri međuljudski odnosi na radnome mjestu. Brojna istraživanja upućuju na povezanost zadovoljstva poslom i emocionalne i fizičke dobrobiti pojedinca, kao i općega zadovoljstva životom. Iako su istraživanja zadovoljstva poslom prvenstveno provedena u industrijskom kontekstu, zadnjih se godina sve više istražuju činitelji koji dovode do zadovoljstva/nezadovoljstva poslom osoba koje profesionalno pomažu drugim ljudima. Na osnovi dosadašnjih istraživanja, socijalna podrška utječe na zadovoljstvo poslom i doživljaj smislenosti posla. Povezanost zadovoljstva poslom i smislenosti posla potvrđeno je istraživanjem Grive i Joekesa (2003), gdje na taj odnos utječu i sociodemografski čimbenici. Cilj ovog istraživanja je utvrditi stupanj zadovoljstva poslom logopeda u odnosu na njihove sociodemografske podatke, kao i utvrđivanje povezanosti socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla sa zadovoljstvom poslom logopeda u Republici Hrvatskoj. Predmet istraživanja su zadovoljstvo poslom, smislenost posla i socijalna podrška u logopedskoj profesiji. U istraživanju je sudjelovalo 117 logopeda. Najpozitivnije odgovore ispitanici su imali na skalama zadovoljstva poslom iskali smislenosti posla, što ide u prilog tome da su logopedi u Hrvatskoj zadovoljni poslom, te svoj posao smatraju smislenim. Nešto slabiji rezultat ostvaren je na skali socijalne podrške, koja se pokazala prediktivnom za doživljaj smislenosti posla. Rezultati pokazuju povezanost istraživanih konstrukata, te da zadovoljstvo poslom potpuno posreduje odnosu između socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla.

Ključne riječi:

logopedi
smislenost posla
socijalna podrška
zadovoljstvo poslom

ABSTRACT

Job satisfaction is the assessment of job characteristics and emotional experience at work, meaning that job satisfaction consists of the set of attitudes about particular parts of the job. The most frequently mentioned sources of job satisfaction are direct work with people, job independence, the opportunity to do work in accordance with intrinsic values and good interpersonal relationships at the workplace. Numerous studies suggest the association between job satisfaction and individual's emotional and physical well-being, as well as the overall life satisfaction. Although job satisfaction studies have primarily been conducted in the industrial context, in recent years factors that lead to job satisfaction/dissatisfaction in people who professionally assist other people have been increasingly explored. According to the research conducted so far, social support affects job satisfaction and the experience of the meaning of work. The association between job satisfaction and job meaningfulness was confirmed in a study by Griva and Joekes (2003) in which this relationship was also influenced by socio-demographic factors. The aim of this research was to determine the degree of job satisfaction of speech and language pathologists in relation to their socio-demographic data, as well as to determine the connection between social support and experience of meaningful work with job satisfaction of speech and language pathologists in the Republic of Croatia. The subject of the research was job satisfaction, job meaningfulness and social support in speech and language pathology profession. The study involved 117 speech and language pathologists. Respondents had the most positive answers on job satisfaction scales and job meaningfulness scale, which indicates that speech and language pathologists in Croatia are satisfied with their job and consider it meaningful. A slightly weaker result was achieved on the scale of social support that proved to be predictive of job meaningfulness. The results showed that there is a correlation between researched constructs and that job satisfaction completely mediates the relationship between social support and the experience of job meaningfulness.

Keywords:

speech and language pathologists
job meaningfulness
social support
job satisfaction

UVOD

Definicija zadovoljstva poslom najčešće opisuje taj pojam kao ugodno ili pozitivno emocionalno stanje, koje proizlazi iz procjene nečijeg posla ili radnog iskustva (Locke, 1976). Zadovoljstvo poslom sastoji se od nekoliko komponenti – kognitivne, afektivne i bihevioralne komponente (Dawis, 2006; Moorman, 1993). Neka istraživanja pokazuju da kognitivna i afektivna komponenta zadovoljstva poslom mogu biti u donekle nezavisnom odnosu (Organ i Near, 1985). Afektivna komponenta tumači da osobe s visokim stupnjem zadovoljstva poslom imaju pozitivne osjećaje prema svome poslu, dok osobe nezadovoljne svojim poslom imaju negativne osjećaje prema svome poslu (Thompson i Phua, 2012). Pozitivno afektivno stanje obilježeno je visokom razinom energije i entuzijazma, potpunom koncentracijom, naglašenom angažiranošću (Kafetsios i Zampetakis, 2008; Kraiger, Billings i Isen, 1989). Nasuprot pozitivnom afektivnom stanju je negativno, koje obilježavaju brojna averzivna stanja – gađenje, krivnja, strah, nervoza (Connolly i Viswesvaran, 2000; Kafetsios i Zampetakis, 2008).

Jedna od prvih teorija zadovoljstva poslom je Herzbergova dvofaktorska teorija, kojom se naglašava da na stav zaposlenog prema poslu mogu utjecati motivatori – kao što su postignuće i odgovornost – što je kasnije istraživano u raznim kontekstima (Smerek i Peterson, 2007). Također je važno spomenuti i Model karakteristika posla (Hackman i Oldham, 1976), kojim se ističe da karakteristike posla same po sebi (identitet i značajnost zadatka, raznolike vještine, autonomija i povratna informacija) čine posao intrinzično motivirajućim, te da zaposlenik uživa u samom radu, što dovodi do većeg zadovoljstva poslom (Fried i Ferris, 1987; Šimić Šašić, Klain i Grbin, 2013). Ove karakteristike djeluju na tri ključna psihološka stanja: doživljenu smislenost posla, doživljenu odgovornost na poslu i poznavanje rezultata, zbog kojih se i javljaju poželjni radni rezultati – kao što su zadovoljstvo poslom i visoka radna uspješnost (Slišković, Burić i Knežević, 2016). Model pretpostavlja da je zadovoljstvo poslom najviše kada su doživljena sva tri psihološka stanja (Stijić, 2016).

Brojne teorije i istraživanja usredotočene su na razumijevanje kako zadovoljenje osnovnih psiholoških potreba utječe na motivaciju zaposlenika (McClelland, 1985). Teorija zadovoljenja psiholoških potreba također se može primijeniti u boljem razumijevanju zašto pojedinci pokazuju različite stupnjeve angažmana u poslu. Primjerice, teorija samoodređenja (Deci i Ryan, 2000) korištena je za objašnjenje – kako ispunjenje osnovnih ljudskih potreba (autonomija, pripadnost i kompetencija) pridonosi angažmanu (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte i Lens, 2008; Baard, Deci i Ryan, 2004). U kontekstu rada, psihološko stanje smislenosti odnosi se na to da se ljudi osjećaju vrijednima i korisnima, da čine razliku i da ih se ne uzima „zdravo za gotovo“ u njihovim poslovnim aktivnostima i iskustvu (Kahn, 1990). Slično tome, Hackman i Oldham (1980) prepoznali su smislenost važnim psihološkim stanjem na poslu, koje se odražava u mjeri u kojoj ljudi ulažu sebe u svoju poslovnu ulogu i zadatke. Empirijski dokazi pokazuju da je smislenost povezana sa psihološkom dobrobiti (Zika i Chamberlain, 1992; prema Albrecht i Su, 2012), pozitivnim raspoloženjem (King i sur.,

2006), većom organizacijskom predanošću, unutarnjim zadovoljstvom poslom i uključenosti u posao (Milliman, Czaplewski i Ferguson, 2003). Istraživanja, također, pokazuju da rad koji zaposlenik smatra smislenim zaposlenici doživljavaju motivirajućim i značajnim faktorom (Steger, Dik i Duffy, 2012). Kahn (1990) je na osnovi svoje etnografske studije sugerirao da na smislenost utječu karakteristike zadatka, karakteristike uloga i radne interakcije. Osjećaj vrijednosti, međusobno poštovanje te povratne informacije o učinku važni su preduvjeti za osjećaj smislenosti.

Konstrukt socijalne podrške odnosi se na to koliko neki posao omogućuje prilika i mogućnosti za savjete i pomoć nadređenih i kolega (Morgeson i Humphrey, 2006). Ovaj konstrukt ističe važnost koju zaposleniku pružaju nadređeni i kolege (Karasek i sur., 1998). Isto tako, uključuje i konstrukt prilike za prijateljstvo, koji se odnosi na stupanj u kojem posao omogućuje zaposlenicima da razgovaraju jedni s drugima na poslu (Yang i sur., 2012). Istraživanjem se zaključuje da je socijalna podrška izrazito važna za osjećaj opće dobrobiti (eng. *well-being*), posebno poslove koji su stresni i kojima nedostaju motivacijske komponente (Wrzesniewski, Dutton i Debebe, 2003). Istraživanja socijalne podrške nerijetko navode pozitivan učinak socijalne podrške na razinu doživljenog stresa na poslu. Istraživanjima s tog područja zajednički je zaključak da socijalna podrška ima ublažujući učinak na količinu doživljenog stresa na poslu (Mark i Smith, 2012; Viswesvaran, Sanchez i Fisher, 1999), iscrpljenost i izgaranje na poslu (eng. *burn-out*) (Halbesleben, 2006; Kinman, Wray i Strange, 2011).

Konstrukt zadovoljstva poslom proučavan kod srodnih zanimanja (psiholozi, pedagozi i sl.), pokazuje povezanost sa socijalnom podrškom (Huebner, 1994; Raile i sur., 2008; Trepte, Denlin i Renecke, 2015), te doživljajem smislenosti posla (Berg, Dutton, Wrzesniewski, 2013; Keleş i Fındıklı, 2016), a doživljaj smislenosti posla stavlja se u odnos sa socijalnom podrškom (Chalofsky i Krishna, 2009; Tims, Derks i Bakker, 2016). U nekim istraživanjima je zadovoljstvo poslom posredovalo odnosu socijalne podrške i doživljaju smislenosti posla (Mehari, 2015; Wang i Xu, 2019), iako se ovi konstrukti nisu proučavali kod logopeda, niti na ispitanicima u Hrvatskoj. Organ i Ryan (1995) dobili su rezultate o umjerenom pozitivnom povezanosti zadovoljstva poslom i smislenosti posla i da je ta povezanost jača nego povezanost zadovoljstva poslom s uspjehom u radnim zadacima. Na osnovi nekih istraživanja, sociodemografske varijable mogu značajno utjecati na zadovoljstvo poslom, rezultati prikazuju da stariji zaposlenici (učitelji) pokazuju nižu razinu zadovoljstva poslom u odnosu na mlađe kolege (Griva i Joeke, 2003; Rasku i Kinnunen, 2003). Duljina radnog staža je u proučavanim istraživanjima bila pozitivno povezana sa socijalnom podrškom, ne uvijek nužno i sa zadovoljstvom poslom (Berg, Dutton i Wrzesniewski, 2013; Chalofsky i Krishna, 2009). Sustav u kojem zaposlena osoba radi, odnosno sustav nagrađivanja unutar organizacijske jedinice, također, statistički značajno utječe na zadovoljstvo poslom i doživljaj smislenosti posla (Akanbi i Itiola, 2013; Chalofsky i Krishna, 2009; Monnot i Beehr, 2014). Povezanost zadovoljstva poslom, socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla i njihovo međudjelovanje potrebno je detaljnije istražiti.

Logopedija je djelatnost koja podrazumijeva prevenciju, pobir, procjenu, dijagnostiku, terapiju, savjetovanje i

znanstveno istraživanje poremećaja komunikacije i gutanja osoba svih životnih dobi (American Speech-Language-Hearing Association – ASHA, 2016). Prema duljini postojanja, to je mlada, ali brzo razvijajuća znanost koja se neprestano mijenja, a naglasak u suvremenoj logopediji je na prevenciji i ranoj intervenciji. Trenutno ne postoje istraživanja u Republici Hrvatskoj na koja se može referirati vezano za konstrukte iz ovog istraživanja.

Ovisno o državnim zakonima i uređenju, logopedska djelatnost većinom u svijetu pripada djelokrugu ministarstava zdravstva, obrazovanja ili socijalne skrbi. U Hrvatskoj, prema podacima Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta (Obnovljeni program diplomskog studija logopedija, 2010), logopedi mogu biti zaposleni u sustavu zdravstvene zaštite (centrima za rehabilitaciju slušanja i govora, pedijatrijskim, otorinolaringološkim, neurološkim, psihijatrijskim, audiološkim i fonijatrijskim klinikama, ustanovama za mentalno zdravlje i savjetovalištim), području odgoja i obrazovanja (kao stručni suradnici u predškolskim ustanovama, osnovnim školama, centrima za odgoj i obrazovanje), sustavu socijalne skrbi (dječjim domovima, gerijatrijskim ustanovama), posebnim ustanovama (centrima i ustanovama za rehabilitaciju), znanstveno-istraživačkim institucijama (istraživačkim centrima, fakultetima), nevladinim udrugama i privatnoj praksi. Prema podacima Hrvatskog logopedskog društva iz 2015. godine, u Hrvatskom logopedskom društvu evidentirano je oko 800 logopeda. Kada bi svi evidentirani logopedi radili na radnome mjestu logopeda, tada bi u Hrvatskoj bio omjer 1 logoped na 5350 stanovnika (<http://www.dzs.hr/>). No, ne rade svi diplomirani logopedi/magistri struke u struci, stoga je omjer jednog logopeda na broj stanovnika u Hrvatskoj još nepovoljniji. Nadalje, također prema podacima Hrvatskog logopedskog društva, u sustavu predškolskog obrazovanja zaposleno je 98 logopeda, osnovnim školama 160, zdravstvenim ustanovama oko 250, sustavu socijalne skrbi oko 70 logopeda, a u privatnoj praksi oko 35 logopeda.

Istraživanja provedena izvan granica Hrvatske ističu da su logopedi kao stručnjaci uglavnom zadovoljni svojim radnim mjestima, no logopedi zaposleni u sustavu zdravstva imaju značajno viši ukupni rezultat zadovoljstva poslom, u odnosu na logopede zaposlene u sustavu obrazovanja (Kalkhoff i Collins, 2012). Zadovoljstvo poslom u svim profesijama snažno je, i obrnuto povezano s izgaranjem na poslu (Chiu, 2000; Cordes i Dougherty, 1993). S povećanom identifikacijom djece i odraslih s govornim i jezičnim poteškoćama, te većim radnim opterećenjem, logopedi se suočavaju sa sve intenzivnijim poslovnim zahtjevima i širenjem odgovornosti, što ih čini posebno osjetljivim na izgaranje na poslu i nezadovoljstvo poslom (Wisniewski i Gargiulo, 1997).

S obzirom na važnost konstrukta zadovoljstva poslom, osobito u djelatnostima koja su deficitarna, iznenađuje da na području Hrvatske do danas nema istraživanja iz ovog područja.

CILJ I PRETPOSTAVKE

Cilj ovog istraživanja je ispitati i utvrditi stupanj zadovoljstva poslom logopeda u odnosu na njihove

sociodemografske karakteristike, kao i utvrđivanje povezanosti socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla sa zadovoljstvom poslom logopeda u Republici Hrvatskoj. Također, istraživanjem se ispitalo posreduje li zadovoljstvo poslom u odnosu socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla.

U skladu s ciljem postavljeni su sljedeći problemi:

P1: Ispitati međusobnu povezanost zadovoljstva poslom, socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla kod logopeda u Republici Hrvatskoj.

P2: Ispitati razlike u stupnju zadovoljstva poslom, socijalnoj podršci i doživljaju smislenosti posla među ispitanicima prema sociodemografskim varijablama.

P3: Ispitati posreduje li zadovoljstvo poslom u odnosu socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla kod logopeda u Republici Hrvatskoj.

Prema istraživačkim problemima, formirane su sljedeće hipoteze:

H1: Percipirana socijalna podrška bit će značajno pozitivno povezana sa zadovoljstvom poslom i doživljajem smislenosti posla kod logopeda u Republici Hrvatskoj (Huebner, 1994; Raile i sur., 2008; Trepte, Denlin i Renecke, 2015). Zadovoljstvo poslom je statistički značajno pozitivno povezano s doživljajem smislenosti posla (Berg, Dutton, Wrzesniewski, 2013; Keleş i Findikli, 2016).

H2: Statistički je značajna razlika među ispitanicima prema sociodemografskim varijablama:

H2.1: Statistički je značajna razlika među ispitanicima prema dobi ispitanika u zadovoljstvu poslom, percipiranoj socijalnoj podršci i doživljaju smislenosti posla. Očekuje se da će osobe starije životne dobi pokazivati nižu razinu zadovoljstva i smanjen doživljaj smislenosti posla u odnosu na mlađe kolege (Griva i Joeekes, 2003; Rasku i Kinnunen, 2003), no moguće višu razinu percipirane socijalne podrške (Berg, Dutton i Wrzesniewski, 2013; Chalofsky i Krishna, 2009).

H2.2: Statistički je značajna razlika među ispitanicima prema radnom stažu u zadovoljstvu poslom, percipiranoj socijalnoj podršci i doživljaju smislenosti posla. Očekivani rezultat je da će osobe s duljim radnim stažom pokazati višu razinu percipirane socijalne podrške, no ne nužno i višu razinu zadovoljstva poslom i osjećaj smislenosti posla (Berg, Dutton i Wrzesniewski, 2013; Chalofsky i Krishna, 2009; Griva i Joeekes, 2003).

H2.3: Statistički je značajna razlika među ispitanicima prema sustavu u kojem su zaposleni u zadovoljstvu poslom, percipiranoj socijalnoj podršci i doživljaju smislenosti posla. Očekivani rezultat je da će logopedi zaposleni u sustavu zdravstva pokazati višu razinu zadovoljstva poslom, percipiranu socijalnu podršku i osjećaj smislenosti posla, u odnosu na kolege zaposlene u drugim sustavima (Akanabi i Itiola, 2013; Chalofsky i Krishna, 2009; Monnot i Beehr, 2014).

H3: Zadovoljstvo poslom posreduje u odnosu socijalne podrške i doživljaju smislenosti posla (grafički prikaz pretpostavljenog odnosa, slika 1).

METODE

Kao mjerni instrumenti korištene su sljedeće skale: *Skala smislenosti posla* – 5 čestica (Wrzesniewski i sur., 1997)

($\alpha=0.887$), *Indeks zadovoljstva poslom* – 5 čestica (Brayfield i Rothe, 1951)($\alpha=0.891$) i *Upitnik socijalne podrške* – 6 čestica (Morgeson i Humphrey, 2006) ($\alpha=0.750$). Za procjenu pouzdanosti korištenih skala primijenjen je Cronbachov alfa koeficijent. Deskriptivna statistika korištenih instrumenata prikazana je u tablici 1.

Tablica 1. Prikaz rezultata deskriptivne statistike mjernih instrumenata korištenih u istraživanju

	N	Min	Max	M	SD	α
UKUPNO smislenost posla	117	11	25	20.45	4.77	0.88
UKUPNO zadovoljstvo poslom	117	4	25	14.77	2.95	0.89
UKUPNO socijalna podrška	117	8	30	22.52	4.54	0.75

Legenda: N=broj ispitanika; Min=minimalni rezultat; Max=maksimalni rezultat; M=aritmetička sredina; SD=standardna devijacija; α =Cronbachova alfa

U istraživanju je sudjelovalo 117 logopeda (~15% ukupne populacije) iz Republike Hrvatske. Prema sociodemografskim obilježjima (spol, dob, radni staž, sustav zaposlenja), ispitanici su podijeljeni u nekoliko skupina. Prema dobi, ispitanici su podijeljeni u tri skupine uzimajući u obzir godine života kod stjecanja zvanja, te godine odlaska u mirovinu (skupina 1 – do 35 godina, skupina 2 – od 36 do 50 godina, te skupina 3 – iznad 50 godina života). Prema radnom stažu, ispitanici su također podijeljeni u tri skupine, s obzirom na trajanje radnog staža (skupina 1 – do 10 godina radnog staža, skupina 2 – od 11 do 20 godina radnog staža, skupina 3 – iznad 20 godina radnog staža). Prema sustavu zaposlenja, formirane su 4 skupine ispitanika (skupina 1 – zaposleni u sustavu odgoja i obrazovanja, skupina 2 – zaposleni u sustavu zdravstva, skupina 3 – zaposleni u sustavu socijalne skrbi, skupina 4 – zaposleni u privatnom sektoru). Tablica 2 prikazuje sociodemografska obilježja ispitanika.

Tablica 2. Sociodemografska obilježja ispitanika

	Kategorija	Frekvencija	Postotak
Spol	1 – Muški spol	3	2,6%
	2 – Ženski spol	114	97,4%
Dob	1 – do 35 godina	84	71,8%
	2 – od 36 do 50 godina	25	21,4%
	3 – iznad 50 godina	8	6,8%
Radni staž	1 – do 10 godina	84	71,8%
	2 – od 11 do 20 godina	24	20,5%
	3 – iznad 20 godina	9	7,7%
Sustav	1 – odgoj i obrazovanje	54	46,2%
	2 – zdravstvo	34	29,1%
	3 – socijalna skrb	9	7,7%
	4 – privatni sektor	20	17%

Na skali zadovoljstva poslom, većina odgovora ispitanika bila je pozitivna, te se time može zaključiti da su ispitanici zadovoljni izborom profesije i poslom koji obavljaju. Na tvrdnju *Prilično sam zadovoljan sadašnjim poslom* – čak 41 (35,04 %) ispitanik odgovorio je s potpunim slaganjem s tvrdnjom. Na tvrdnju *Uživam u svom poslu* – čak 93 ispitanika odgovorili su stupnjevima 4 i 5 na Likertovoj skali, što znači da 79,5 % ispitanika uživa u svom poslu. Maksimalno pozitivan odgovor na skali smislenosti posla (tvrdnja *Moj posao je smislen*) pružilo je 62 ispitanika, tj. 53 % ispitanika. Važnim svoj posao smatra 82 ispitanika, odnosno 70 %. Najmanje pozitivne rezultate ispitanici su pružili na Skali socijalne podrške, i to tvrdnju koja se odnosi na konstrukt prilike za prijateljstva na radnome mjestu, gdje su 62 (53 %) ispitanika ovu tvrdnju procijenili ocjenama od 1-3 na Likertovoj skali.

REZULTATI I RASPRAVA

Procjena normalnosti distribucije rezultata provedena je Kolmogorov-Smirnovljevim testom ($p=0,00$). Radi potpunijeg uvida izračunani su indeksi asimetričnosti i spljoštenosti te pripadajuće z-vrijednosti varijabli, čije distribucije odstupaju od normalnih. S obzirom na to da pretpostavka normalnosti distribucije rezultata nije potvrđena, i nakon provjere mjera spljoštenosti i simetričnosti, u radu su primijenjeni neparametrijski postupci u daljoj obradi podataka (SPSS, verzija 20.0, 2011).

Tablica 3. Spearmanovi koeficijenti korelacije između smislenosti posla, zadovoljstva poslom i socijalne podrške

	UKUPNO smislenost posla	UKUPNO zadovoljstvo poslom	UKUPNO socijalna podrška
UKUPNO smislenost posla	-	0,616**	0,314**
UKUPNO zadovoljstvo poslom		-	0,431**
UKUPNO socijalna podrška			-

Legenda: **=značajno na razini $p<0,01$

Za testiranje prve hipoteze korišteni su Spearmanovi koeficijenti korelacije (tablica 3). Rezultati pokazuju jaku pozitivnu korelaciju između doživljaja smislenosti posla i zadovoljstva poslom ($r=0,616$, $p<0,01$, $n=117$), time zaključujemo da visoku razinu doživljaja smislenosti posla prati visoka razina doživljaja zadovoljstva poslom. Ovaj rezultat možemo interpretirati tako da viša razina doživljaja smislenosti posla prati višu razinu zadovoljstva poslom, i obratno. Doživljaj smislenosti posla statistički značajno pozitivno korelira s doživljajem socijalne podrške ($r=0,314$, $p<0,01$, $n=117$), srednje jakom vezom. Ovaj rezultat upućuje na to, da viša razina doživljaja smislenosti posla prati višu razinu doživljaja socijalne podrške, i obratno, tomu u prilog je i istraživanje Kahna iz 1990. Osjećaj

zadovoljstva poslom statistički srednje jakom vezom korelira s doživljajem socijalne podrške ($r=0,431$, $p<0,01$, $n=117$). Dakle, visoku razinu zadovoljstva poslom prati visoka razina socijalne podrške i obratno. Ovakve rezultate pronalazimo i u drugim istraživanjima, npr. kod Humphreya, Nahrganga i Morgesona (2007). Njihova metaanaliza upravo navodi da je socijalna podrška (uz autonomiju) najsnažniji prediktor zadovoljstva poslom. I još neki autori došli su do rezultata koji pokazuju povezanost ova tri konstrukta (Bowling i sur., 2010; Thompson i Phua, 2012; Wrzesniewski, 2003; Yang i sur., 2012). S obzirom na sve navedeno, prva hipoteza se prihvaća.

Za testiranje druge hipoteze prvo je proveden Kruskal-Wallisov test, nakon toga su dodatno primijenjeni Mann-Whitney U testovi (kako bismo otkrili koje se skupine razlikuju), uspoređujući međusobno skupine prema sociodemografskim obilježjima na ispitivanim skalama. Statistički značajne razlike među skupinama pronađene su samo na skali zadovoljstva poslom, prema sva tri kriterija (tablica 4). Pronađena je statistički značajna razlika ($p=0,019$, $z=-2,338$) među ispitanicima do 35 godina života, i onih iznad 50 godina života. Statistički utjecaj ove razlike je mali ($r=0,24$, $n=92$). Ipak, ovi rezultati prikazuju da logopedi u Hrvatskoj pokazuju drukčije rezultate od dosadašnjih istraživanja (Kinman, Wray i Strange, 2011; Marks i Smith, 2012), jer možemo zaključiti, s obzirom na negativne z vrijednosti, da su logopedi starije životne dobi zadovoljniji svojim poslom. Prema skupinama ispitanika na osnovi kriterija radnog staža, utvrđena je jedna statistički značajna razlika na spomenutoj skali ($p=0,044$, $z=-2,016$) među ispitanicima koji imaju do 10 godina radnog staža, u odnosu na skupinu s više od 20 godina radnog staža. I u ovom slučaju rezultati upućuju da su logopedi s više radnog staža i radnog iskustva zadovoljniji poslom koji obavljaju, što je u skladu s literaturom koja je proučavala zadovoljstvo poslom (Bowling i sur., 2010; Kalkhoff i Collins, 2012; Skaalvik i Skaalvik, 2015; Yang i sur., 2012). Veličina utjecaja ove razlike ($r=0,24$) također je mala.

Tablica 4. Statistički značajne razlike među skupinama na skali Zadovoljstva poslom

	Kriterij skupine ispitanika – dob	Kriterij skupine ispitanika – radni staž	Kriterij skupine ispitanika – sustav zaposlenja
p	0,019	0,038	0,044
z	-2,338	-2,073	-2,016
Prosječan rezultat	MR(1)=44,51 MR(2)=67,44	MR(1)=34,38 MR(4)=45,93	MR(1)=45,17 MR(3)=64,11
Veličina utjecaja	0,24	0,24	0,21

Legenda: p =značajnost ($p<0,01$); z =usporedba rangova skupina s ukupnim prosječnim rangom

S obzirom na sustav u kojem su logopedi zaposleni (4 skupine ispitanika), pronađena je jedna statistički značajna razlika između logopeda zaposlenih u zdravstvu i onih koji rade u privatnom sektoru ($p=0,044$, $z=-2,016$, $r=0,21$).

Prema rezultatima, možemo zaključiti da su logopedi koji rade u privatnom sektoru zadovoljniji poslom od logopeda koji rade u zdravstvu, što nije u skladu s istraživanjem Kalkhoffa i Collinsa iz 2012., kojim je utvrđeno da su logopedi u sustavu zdravstva zadovoljniji poslom u odnosu na logopede u sustavu odgoja i obrazovanja, jer u ovom istraživanju nije uopće potvrđena statistički značajna razlika između ove dvije skupine ispitanika. Ovaj rezultat, zapravo, ne čudi s obzirom na trenutni položaj logopeda zaposlenih u zdravstvu u Hrvatskoj, koji su preopterećeni poslom, dok je u privatnom sektoru možda veća sloboda u radu pojedinca (Kalkhoff, Collins, 2012; Pribanić, 2017; Smerek, Peterson, 2007). Druga hipoteza se djelomično prihvaća, samo za doživljaj zadovoljstva poslom, gdje su pronađene razlike među ispitanicima po skupinama.

Testiranje treće hipoteze provedeno je utvrđivanjem – je li zadovoljstvo poslom medijator povezanosti socijalne podrške s doživljajem smislenosti posla. Stoga je provedena hijerarhijska regresijska analiza. Prije početka testiranja potencijalnih medijatora, varijable moraju zadovoljiti određene uvjete (Baron i Kenny, 1986). Prvi uvjet (a) – prediktor (socijalna podrška) mora biti statistički značajno povezan s potencijalnim medijatorom (zadovoljstvo poslom). Drugi uvjet (b) – potencijalni medijator (zadovoljstvo poslom) mora biti statistički značajno povezan s kriterijem (smislenost posla). Treći kriterij (c) – statistički značajna povezanost prediktora (socijalna podrška) i kriterija (smislenost posla). Ako se u hijerarhijskoj regresijskoj analizi betaponderi smanje ili postanu neznačajni, nakon što je kontrolirana povezanost prediktora s medijatorom i povezanost medijatora s kriterijem, možemo zaključiti da postoji medijacijski efekt (Baron i Kenny, 1986; Hayes, 2013).

Prema navedenim uvjetima Barona i Kennya (1986), ispitivanje medijacijske uloge zadovoljstva poslom između socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla zadovoljava kriterije ($r=0,314$, srednja jačina veze). Testiranje zadovoljstva poslom kao medijatora u odnosu socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla, također, udovoljava uvjetima za testiranje medijacije, jer je dobivena statistički značajna povezanost ($r>0,50$, velika jačina veze) između zadovoljstva poslom (potencijalnog medijatora) i doživljaja smislenosti posla (kriterija).



Slika 1. Grafički prikaz pretpostavljenog medijacijskog odnosa u ovom istraživanju

Nakon što je utvrđeno da su zadovoljeni uvjeti za testiranje medijacije, provedena je hijerarhijska regresijska

analiza. Prediktor je bila socijalna podrška, kriterij je bio doživljaj smislenosti posla, a potencijalni medijator bilo je zadovoljstvo poslom. Hijerarhijska regresijska analiza provedena je u tri koraka. U prvom koraku uvedena je nepromjenjiva sociodemografska varijabla (spol) kao kontrolna varijabla, u drugom koraku uvedena je socijalna podrška, a u trećem koraku – zadovoljstvo poslom. U tablici 5 prikazani su rezultati analize.

Tablica 5. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za predviđanje kriterija doživljaja smislenosti posla

		1. korak	2. korak	3. korak
Prediktori	Standardizirani regresijski koeficijenti (β)			
Spol	-	0,044	0,073	0,032
Socijalna podrška	-	-	0,309	0,006
Zadovoljstvo poslom	-	-	-	0,457
	<i>adjR</i> ²	0,084	0,392	0,427
	<i>adjΔR</i> ²	-	0,308	0,035

Legenda: *adjR*²=korigirana proporcija varijance kriterija objašnjene prediktorima; *adj Δ R*²=promjena u korigiranoj proporciji objašnjene varijance kriterija; razina statističke značajnosti iznosi $p < 0,01$

Varijablom spola, kojaje bila kontrolna varijabla, u prvom koraku regresijske analize, objašnjeno je 8,4 % varijance doživljaja smislenosti posla. Socijalnom podrškom u drugom koraku objašnjeno jedodatnih 30,8 % doživljaja smislenosti posla, tj. ukupno 39,2 %. Samostalni doprinos socijalne podrške je statistički značajan – iznosi $\beta = 0,309$. Kad je u trećem koraku u analizu dodano zadovoljstvo poslom, samostalni doprinos socijalne podrške postao je neznačajan ($p > 0,05$, $\beta = 0,006$), a samostalni doprinos zadovoljstva poslom je značajan ($\beta = 0,457$).

Varijablom zadovoljstvo poslom objasnili smo dodatnih 3,5 % varijance kriterija, time smo sveukupno spolom, socijalnom podrškom i zadovoljstvom poslom objasnili 42,7 % varijance kriterija doživljaja smislenosti posla. Promjena značajnosti samostalnog doprinosa socijalne podrške, iz značajnog u neznačajni, potvrđuje potpunu medijaciju. Može se zaključiti, da je socijalna podrška povezana s doživljajem smislenosti posla, ali njihovom odnosu potpuno posreduje zadovoljstvo poslom, te se treća hipoteza prihvaća, što je u skladu s dosadašnjim istraživanjima ovog područja, no za neke druge profesije (Arnold i sur., 2007; Liden, Wayne i Sparrowe, 2000).

Nedostaci istraživanja i praktične implikacije

Provedeno istraživanje ima nekoliko ograničenja. S obzirom na način provođenja ispitivanja (autor, 2019; online anketa), moguće je da se implicitno utjecalo na strukturu ispitanika (mlađi ispitanici češće koriste suvremene tehnologije, sudjeluju samo ispitanici koji su skloni pomoći sudjelovanjem u istraživanjima itd.). Moguće je da je, zbog navedenog, narušena vanjska valjanost i mogućnost generalizacije dobivenih rezultata. Dodatnim istraživanjem trebalo bi detaljnije analizirati odnos

zadovoljstva poslom, socijalne podrške i doživljaja smislenosti posla, time proučavati i radnu uspješnost.

Ovo istraživanje ima praktične implikacije za psihologe u ljudskim resursima, menadžere i voditelje ustanova u kojima su zaposleni logopedi. Promicanjem pozitivne organizacijske kulture povećava se socijalna podrška, koja ima pozitivan učinak na zadovoljstvo poslom, te doživljaj smislenosti posla. S povećanom identifikacijom djece i odraslih s govornim i jezičnim poteškoćama, te sve većim radnim opterećenjem, zanimanje logopeda postaje posebno osjetljivo na izgaranje na poslu i nezadovoljstvo poslom, stoga bi ovakva istraživanja mogla usmjeriti voditelje ustanova gdje rade logopedi na formiranje što povoljnijih radnih uvjeta.

ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja je ispitati zadovoljstvo poslom, doživljaj smislenosti posla i socijalne podrške kod logopeda u Republici Hrvatskoj. Također se ispitivala povezanost ovih konstrukata, razlike među skupinama prema sociodemografskim obilježjima, je li i u kojoj mjeri socijalna podrška prediktivna za doživljaj smislenosti posla, te posreduje li zadovoljstvo poslom u tom odnosu. Rezultati pokazuju da postoji statistički značajna povezanost ova tri konstrukta. Pronađene su razlike među skupinama ispitanika samo u konstrukt zadovoljstva poslom, dok na ostalim skalama nije bilo statistički značajnih razlika među skupinama ispitanika. Potvrđeno je da zadovoljstvo poslom potpuno posreduje odnosu između socijalne podrške i doživljaju smislenosti posla. Ovo istraživanje daje uvid o zadovoljstvu poslom logopeda u Republici Hrvatskoj, te pruža smjernice za dalja istraživanja ovog područja, gdje bi se uz istraživane konstrukte mogla dodatno proučavati i radna uspješnost. Ovo istraživanje i rezultati dokazuju važnost socijalne podrške, te bi ovaj konstrukt trebalo uključiti u postojeći model karakteristika posla (Hackmana i Oldhama), koji zanemaruje socijalne karakteristike jer je, prema ovim rezultatima, percipirana socijalna podrška prediktivna za doživljaj smislenosti posla.

LITERATURA

- 1) Akanbi, P. A. i Itiola, K. A. (2013). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment among health workers in Ekiti State, Nigeria. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 18-22.
- 2) Albrecht, S. L. i Su, M. J. (2012). Job resources and employee engagement in a Chinese context: the mediating role of job meaningfulness, felt obligation and positive mood. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 4(4), 277.
- 3) American Speech-Language-Hearing Association-ASHA. (2016). Scope of practice in speech-language pathology.
- 4) Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. i McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of

- meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- 5) Autor (2019). *Zadovoljstvo poslom i smislenost posla logopeda u RH* [Google form]. Preuzeto s: <https://docs.google.com/forms/d/1tRsSf7PXFVn-V8Y2RBnRY78LUGsvCwmbduCu89Cdc/edit> (stranica posjećena 15.02.2020.)
- 6) Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research & Practice*, 3(4).
- 7) Baard, P.P., Deci, E.L. i Ryan, R.M. (2004) „Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings“. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, 2045-2068.
- 8) Baron, R. M. i Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- 9) Berg, J. M., Dutton, J. E. i Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*.
- 10) Bowling, N. A., Eschleman, K. J. i Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- 11) Brayfield, A. H. i Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.
- 12) Chalofsky, N., Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- 13) Chiu, R. (2000). Does perception of pay equity, pay satisfaction, and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation? *Social & Behavior Personality*, 28, 177-184.
- 14) Connolly, J. J. i Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 29(2), 265-281.
- 15) Cordes, C. i Dougherty, T. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 565-621.
- 16) Dawis, R. V. (2006). Job satisfaction. *Comprehensive*, 460, 470-481.
- 17) Deci, E.L. i Ryan, R.M. (2000) „The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour“, *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- 18) Freeman, R. B. (1977). *Job satisfaction as an economic variable*.
- 19) Fried, Y. i Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- 20) Griva, K. i Joekes, K. (2003). UK teachers under stress: Can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job?. *Psychology and health*, 18(4), 457-471.
- 21) Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- 22) Hackman, J.R. i Oldham, G.R. (1980) *Work redesign*, Addison-Wesley, Reading, Mass.
- 23) Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134.
- 24) Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- 25) Huebner, E. S. (1994). Relationships among demographics, social support, job satisfaction and burnout among school psychologists. *School Psychology International*, 15(2), 181-186.
- 26) Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. i Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332.
- 27) IBM Corp. Released 2011. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 20.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- 28) Judge T. A. i Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- 29) Judge, T. A. i Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective wellbeing at work. U: M. Eid i R. J. Larsen (Ur.), *The Science of Subjective Well-Being*, (str. 393-413). New York, NY: Guilford Publications.
- 30) Kafetsios, K. i Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44(3), 712-722.
- 31) Kahn, W.A. (1990) ‘Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work’, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- 32) Kalkhoff, N. L. i Collins, D. R. (2012). Speech-language pathologist job satisfaction in school versus medical settings. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 43(2), 164-175.
- 33) Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. i Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.
- 34) Keleş, H. N. i Findikli, M. A. (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*, 6(2), 61-69.
- 35) King, L.A., Hicks, J.A., Krull, J.L. i Del Gaiso, A.K. (2006) ‘Positive affect and the experience of meaning in life’, *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 179-196.
- 36) Kinman, G., Wray, S. i Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- 37) Kraiger, K., Billings, R. S. i Isen, A. M. (1989). The influence of positive affective states on task perceptions and satisfaction. *Organizational behavior and human decision processes*, 44(1), 12-25.
- 38) Krapić, N., Čoso, B. i Sušanj, Z. (2006). Crte ličnosti i stavovi prema radu i organizaciji kao prediktori tjelesnih simptoma zaposlenika. *Psihologijske teme*, 15(1), 81-100.
- 39) Liden, R. C., Wayne, S. J. i Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of applied psychology*, 85(3), 407.
- 40) Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- 41) Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job

- satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*, 18(3), 219-236.
- 42) Mark, G. i Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British journal of health psychology*, 17(3), 505-521.
- 43) McClelland, D.C. (1985) 'How motives, skills, and values determine what people do'. *American Psychologist*, 40 (7), 812-825.
- 44) Mehari, B. (2015). Transformational leadership and well-being: The mediating role of trust in leadership, meaningfulness and job satisfaction.
- 45) Milliman, J., Czaplewski, A.J. i Ferguson, J. (2003) „Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment“. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426-447.
- 46) Moniarou-Papaconstantinou, V. i Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170.
- 47) Monnot, M. J. i Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204-218.
- 48) Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human relations*, 46(6), 759-776.
- 49) Morgeson, F. P. i Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- 50) Organ, D. W. i Near, J. P. (1985). Cognition vs affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20(2), 241-253.
- 51) Organ, D. W. i Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- 52) Pribanić, D. (2017). *Informiranost javnosti o logopedskoj djelatnosti* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Education and Rehabilitation Sciences.).
- 53) Raile, A. N., Kim, R. K., Choi, J., Serota, K. B., Park, H. S. i Lee, D. W. (2008). Connections at work: How friendship networks relate to job satisfaction. *Communication Research Reports*, 25(2), 168-178.
- 54) Rasku, A. i Kinnunen, U. (2003). Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and health*, 18(4), 441-456.
- 55) Saari, L. M. i Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- 56) Šimić Šašić, S., Klarin, M. i Grbin, K. (2013). Motivacija za učiteljski poziv, zadovoljstvo studijem i zadovoljstvo izborom zanimanja. *Magistra Iadertina*, 8(1), 7-27.
- 57) Skaalvik, E. M. i Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. *International education studies*, 8(3), 181-192.
- 58) Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 25(3), 371-392.
- 59) Smerek, R. E. i Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250.
- 60) Steger, M.F., Dik, B.J. i Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- 61) Stijić, M. (2016). *Neki prediktori i ishodi radne angažiranosti kod zaposlenih u visokom obrazovanju* (Doctoral dissertation, University of Zadar. Department of Psychology.).
- 62) Thompson, E. R. i Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.
- 63) Tims, M., Derks, D. i Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- 64) Trepte, S., Dienlin, T. i Reinecke, L. (2015). Influence of social support received in online and offline contexts on satisfaction with social support and satisfaction with life: A longitudinal study. *Media Psychology*, 18(1), 74-105.
- 65) Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. i Lens, W. (2008) 'Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction'. *Work & Stress*, (22), 277-294.
- 66) Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. i Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334.
- 67) Wang, Z. i Xu, H. (2019). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 919-940.
- 68) Wisniewski, L. i Gargiulo, R. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31, 325-346.
- 69) Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.
- 70) Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. i Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.
- 71) Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. i Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- 72) Yang, L. S., Yang, H. H., Chen, H. T., Chang, M. F., Chiu, Y. F., Chou, Y. W. i Cheng, Y. C. (2012). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to professional commitment and friendship networks. *Health*, 4(11), 1098.
- Korištene web stranice:
- 73) Državni zavod za statistiku. www.dzs.hr (stranica posjećena: 18.7.2019.)
- 74) Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet. <http://www.erf.unizg.hr/hr/studiji/preddiplomski-logopedija>; <http://www.erf.unizg.hr/hr/studiji/diplomski-logopedija> (stranice posjećene: 18.7.2019.)