

UTJECAJ ČIMBENIKA POVEZANIH S POSLOM NA ZADOVOLJSTVO ODGOJITELJA

Dragana Turić

Dječji vrtić „Trnoružica“, Vinkovci

Željko Požega

Ekonomski fakultet Osijek

Sažetak

Široko je prihvaćena teza kako odgojitelji i njihova kompetentnost čine jednu od glavnih pretpostavki kvalitetnog odgoja i obrazovnih aktivnosti u predškolskim ustanovama. Odgojitelji su odgovorni za integriranje djece u svijet učenja i razvijanje svih ostalih stvaralačkih aktivnosti koje su od velikog značaja za daljnje aspekte djetetova života. Kako bi odgojitelj mogao kvalitetno i produktivno obavljati svoj posao, ključni je preduvjet osobno zadovoljstvo poslom. Zadovoljstvo poslom jedan je od ključni čimbenika svake organizacije što uključuje i odgojno-obrazovne ustanove. Cilj je rada istražiti doprinos karakteristika posla u predviđanju zadovoljstva poslom odgojitelja u predškolskim ustanovama. Provedenim empirijskim istraživanjem analizirane su psihološke karakteristike ispitanika (procjena stresnosti posla, procjena indikatora psihološke klime, procjena psihološkog kapitala) te karakteristike posla (fizičko okruženje, primanja, odnosi u kolektivu) pri objašnjavanju zadovoljstva poslom odgojitelja. Za potrebe je ovoga istraživanja korištena Skala općega zadovoljstva poslom, Skala procjene stresnosti posla odgojitelja te Skraćeni upitnik psihološkog kapitala UPK-12. Istraživanje je provedeno na uzorku od 238 odgojiteljica u Republici Hrvatskoj. Istraživanjem se želi utvrditi postoji li statistički značajna razlika zadovoljstva poslom odgojitelja s obzirom na psihološke karakteristike odgojitelja i karakteristike predškolske ustanove u kojoj rade.

Ključne riječi: *odgojitelji, predškolske ustanove, zadovoljstvo poslom, uvjeti rada*

UVOD

Zadovoljstvo djelatnika na radnom mjestu određuje niz presjecanja s različitim aspektima organizacijskog života i općenito sa životnim zadovoljstvom. To uključuje i aspekte povezane s potrebom pojedinačnog prepoznavanja, postignuća i zadovoljstva stvorenog radom s drugim ljudima. Slijedom toga zadovoljstvo je poslom jedno od najkompliciranijih područja s kojima se danas suočavaju voditelji i menadžeri bilo koje organizacije i djelatnosti kada se radi o vođenju svojih djelatnika. Zadovoljstvo djelatnika poslom može se tumačiti kao ključ uspjeha u profesionalnoj ali i osobnoj dobrobiti kao osjećaju postignuća i uspjeha na poslu. Navedeno je ujedno polazište za istraživanje zadovoljstva poslom odgojitelja kojem je primarna svrha bila ispitati zadovoljstvo poslom odgojitelja u odnosu na određene čimbenike povezane s radnim mjestom. Problem je utoliko značajan što i dosadašnje spoznaje nekih istraživanja ukazuju na vezu između razine zadovoljstva poslom odgojitelja i učinaka na ishode rada s djecom u predškolskim ustanovama. Na izbor same tematike utjecali su osobni i profesionalni afiniteti autorice rada jer osobno ima značajan utjecaj na zadovoljstvo poslom odgojitelja u odgojno-obrazovnoj ustanovi koju vodi.¹

TEORIJSKA POLAZIŠTA

U znanstvenim krugovima ne postoji jednoznačna i općeprihvaćena definicija zadovoljstva poslom. Prije definiranja pojma zadovoljstvo poslom, nužno je sagledati prirodu i važnost rada kao univerzalne ljudske aktivnosti. S tim u vezi različiti autori imaju i različite pristupe definiranju zadovoljstva poslom. Tako zadovoljstvo poslom prema Locke (1976) predstavlja pozitivnu ili negativnu percepciju ili osjećaj koji pojedinac ima prema svom poslu ili stanju duha vezanom uz doživljaj svog posla, a koji su povezani s mjerom u kojoj ljudi vole ili ne vole svoj posao. Upravo zbog te osobne sklonosti ili nesklonosti prema obavljanju nekog posla, i zadovoljstvo i nezadovoljstvo poslom mogu se pojaviti kod zaposlenih u bilo kojoj radnoj situaciji. Spectorova definicija (1997) prema kojoj je zadovoljstvo poslom povezano s načinom na koji ljudi osjećaju svoj posao i njegove različite aspekte, jedna je od najčešćih definicija zadovoljstva poslom iz čega proizlazi da je zadovoljstvo na poslu usko povezano s ponašanjem određene osobe na radnom mjestu što se dovodi u vezu s produktivnošću i osobnom dobrobiti. Prema Spectoru (1997) važno je reći kako razine stupnja zadovoljstva poslom kod različitih ljudi mogu varirati od krajnjeg zadovoljstva do krajnjeg nezadovoljstva što proizlazi i iz stavova koji djelatnici imaju o svome poslu u cjelini, ali i iz stavova u odnosu na različite aspekte svojih poslova poput vrste posla koju rade i svojih suradnika. Zadovoljstvo poslom vrlo je složen i višeznačan koncept te predstavlja jedno od najkompliciranijih područja s kojim se suočava današnje vodstvo svih

¹ U ovome je radu prikazan jedan dio provedenog istraživanja i dobivenih rezultata u okviru izrade specijalističkog završnog rada pod nazivom „Zadovoljstvo poslom odgojitelja u odnosu na čimbenike povezane s poslom“ koji je izradila i obranila studentica Dragana Turić na Fakultetu za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku 2023. godine pod stručnim vodstvom mentora prof. dr. sc. Željka Požege.

poslovnih organizacija, odnosno zadovoljstvo poslom nova je menadžerska paradigma koja govori o tome da se djelatnike treba voditi i usmjeravati, ali i voditi računa o njihovim osobnim željama, potrebama, stavovima i vrijednostima (Judge, Thoresen, Bono i Patton, 2001).

U području odgojiteljske profesije primjećuje se manji broj istraživanja glede zadovoljstva poslom, dok je veći naglasak na zadovoljstvo učitelja. Aspekti posla koji se najčešće ispituju u kontekstu prediktora zadovoljstva poslom radni su uvjeti, plaće, međuljudski odnosi, razina profesionalnog integriteta, sigurnost posla, radno vrijeme, osobni čimbenici i sl. Svi oni itekako imaju utjecaja na djelatnike bilo koje organizacije, motiviraju ih te im pružaju osjećaj zadovoljstva ili nezadovoljstva na radnom mjestu. Očito je kako će problemi poput neadekvatnih plaća, organizacijskih uvjeta, međuljudskog ozračja i drugih neadekvatnih čimbenika izravno utjecati na razinu profesionalne učinkovitosti, produktivnosti, uspješnosti osobnoga razvoja i zadovoljstva poslom svakog djelatnika pa tako i odgojitelja. Vidić (2009) tvrdi da cjelokupno zadovoljstvo poslom ovisi o tome koliko će pojedinčeve potrebe biti zadovoljene. Što se motivacije tiče, ona je psihološka kategorija i obuhvaća individualne osobine pojedinca poput njegovih stavova, vrijednosti i očekivanja, zatim karakteristika posla koje pojedinac obavlja pa sve do karakteristika određene organizacije poput radnih uvjeta i radne kulture u organizaciji (Bahtijarević – Šiber, 1999).

Tatalović Vorkapić i Puhalo (2016) smatraju kako je kvaliteta rada odgojitelja izravno povezana s onim kako se zaposlenik osjeća na poslu, a svojim istraživanjem utvrdili su visoku razinu zadovoljstva životom odgojitelja što je izrazito značajno za područje ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. I nedavna istraživanja Anastasioua i Papakonstantinoua (2014) pokazuju kako na razinu zadovoljstva odgojitelja najviše utječu pozitivni emocionalni čimbenici poput entuzijazma, optimizma, radosti poučavanja, samopouzdanja, promjene u životu djece i negativni čimbenici poput anksioznosti, izgaranja, frustracije i stresa, pri čemu ne treba zanemariti činjenicu kako poboljšanje ekonomskih uvjeta i egzistencije odgojitelja može značajno utjecati na njihovu razinu zadovoljstva poslom odnosno na opće zadovoljstvo životom. Prema navedenim autorima, ako su odgojitelji zadovoljni svojim poslom, razvijat će i održavati visoku razinu uspješnosti što dovodi do toga da proces odgojno-obrazovnog rada može biti učinkovitiji, a što bi moglo stvoriti visoku razinu konkurentnosti i produktivnosti među djecom.

Može se zaključiti kako je procjena zadovoljstva djelatnika iznimno važna i smatra se preduvjetom produktivnog, učinkovitog i zdravog radnog okruženja. U skladu s navedenim svrha je ovoga rada ponajprije bila istražiti doprinos individualnih karakteristika posla u predviđanju zadovoljstva poslom odgojitelja u predškolskim ustanovama.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Ciljevi istraživanja bili su: utvrditi doprinos individualnih sociodemografskih karakteristika (spol, dob, stručna sprema, duljina staža) i psiholoških karakteristika odgojitelja (procjene stresnosti posla, indikatora psihološke klime i psihološkog kapitala) te karakteristika posla (fizičko okruženje, primanja, kolektiv) u objašnjavanju zadovoljstva poslom odgojitelja. U skladu sa svrhom i ciljevima istraživanja definirane su sljedeće pretpostavke:

H1: Ne očekuje se statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na individualne sociodemografske karakteristike odgojitelja (spol, dob, stručna sprema).

H2: Postoji statistički značajna razlika zadovoljstva poslom odgojitelja u odnosu na karakteristike posla predškolske ustanove.

H3: Očekuje se postojanje statistički značajne razlike zadovoljstva poslom odgojitelja u odnosu na psihološke karakteristike odgojitelja.

Kako bi se ispitale individualne sociodemografske karakteristike odgojitelja i karakteristike posla, konstruiran je upitnik od ukupno 17 čestica. U istraživanju je sudjelovalo 238 odgojitelja s područja Republike Hrvatske. Najveći odaziv odgojitelja koji su sudjelovali u istraživanju bio je iz Vukovarsko-srijemske županije (31.4 %). Potom slijede odgojitelji iz Grada Zagreba (20.5 %) te Primorsko-goranske županije (13.8 %) dok je znatno manji postotak odazvanih sudionika istraživanja iz drugih županija (5 %). Raspon dobi odgojitelja kretao se od 23 do 65 godina s prosječnom dobi odgojitelja od 42 godine ($M= 42.13$, $SD= 10.758$). Prevladavali su odgojitelji sa završenim diplomskim obrazovanjem kojih je bilo više od 54 %, a potom sa završenim prijediplomskim obrazovanjem više od 40 %. Više od 70 % odgojitelja bilo je u braku i ima svoju djecu. Ukupna je dužina radnog staža, varirala od početne prve godine pa do 44 godine, a prosjek ukupne dužine radnog staža bio je 17 godina ($M= 16.93$, $SD= 11.351$). Prosječna je dužina radnog staža u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja bila 13 godina ($M= 13.21$, $SD= 11.861$). Osnivači vrtića u kojima odgojitelji rade u velikom postotku (89 %) bile su jedinice lokalne i podrčne (regionalne) samouprave i nalaze se u urbanim područjima. Odgojitelji uglavnom rade u redovnim cjelodnevnim programima (84.5 %) dok broj djece u odgojnim skupinama varira od četiri do sedam ($M= 20.53$; $SD= 5.302$). Više od 46 % odgojitelja navodi kako u odgojnoj skupini ima djeteta s teškoćama, a čak 75 % odgojitelja izjavljuje kako rade same u smjeni.

Prosječna kvadratura prostora odgojne skupine po djetetu kreće se od 2 m² ($M= 2.27$, $SD= 1.317$). U većini predškolskih ustanova koje imaju stručni tim odgojiteljice navode zaposlenog pedagoga (70.6 %), zatim psihologa (60.9 %) i medicinsku sestru (67.2 %). Manji je broj onih koji navode da imaju zaposlenog defektologa (24.4 %) ili logopeda (32.4 %). Isto tako više od 20.2 % odgojitelja izjavljuje da u njihovoj predškolskoj ustanovi nema ni jednog člana stručnog tima. Procjena opremljenosti vrtića od strane odgojitelja je prosječna (42 %).

Kako bi se ispitalo zadovoljstvo poslom, korištena je preuzeta Skala općega zadovoljstva poslom (Maslić Seršić i Šverko, 2000) koja sadrži četiri čestice. Prva se čestica odnosi na procjenu zadovoljstva trenutnim poslom koji odgojitelj obavlja, dok se u drugoj čestici traži procjena zadovoljstva poslom u odnosu na druge djelatnike. U trećoj se čestici procjenjuje zadovoljstvo poslom uzimajući u obzir individualne promjene koje svaki odgojitelj doživljava te posljednja četvrta čestica kojom se procjenjuje zadovoljstvo trenutnim poslom koji odgojitelj obavlja u usporedbi da ima mogućnost raditi u nekoj drugoj ustanovi ili organizaciji. Odgojitelji su procjenjivali svoje zadovoljstvo poslom na svakoj ponuđenoj skali, a odgovori su se bodovali od 1 do 5 od čega je veći rezultat ukazivao i na veće zadovoljstvo poslom. U ranijim istraživanjima pouzdanost skale izražena Cronbachovim alpha koeficijentom kretala se oko $\alpha = .75$ dok je u ovom istraživanju pouzdanost skale iznosila $\alpha = .797$

Za ispitivanje procjene stresnosti posla odgojitelja korištena je skala koja mjeri različite izvore stresa odgojitelja (Živčić-Bećirević, Smojver-Ažić, 2005). Skala ukupno sadržava 37 čestica koje su podijeljene na pet subskala. Prva se subskala odnosila na međuljudske odnose i sadrži 11 čestica. Druga subskala od 10 čestica odnosila se na radne uvjete. Treća je obuhvatila roditelje i sadrži devet čestica, dok četvrta u pet čestica ispituje stresnost posla u odnosu na ponašanja djece. Odgojitelji su na navedenim subsaklama imali mogućnost procjene od 0 do 3 procijeniti u kojoj je mjeri određena situacija za njih stresna. U zadnjoj subskali odgojiteljima je omogućena jedna čestica otvorenog tipa kako bi imali mogućnost navesti određenu stresnu situaciju, a koja nije obuhvaćena ovom skalom. U ranijim istraživanjima (Živčić-Bećirević, Smojver-Ažić, 2005; Klarin, Nenadić-Bilanž, 2004; Sindik, Pavlović, 2016) pouzdanost skale izražena Cronbachovim alpha koeficijentom kretala se od $\alpha = 0,72$ do $0,92$. U ovom istraživanju, koje je provedeno faktorskom analizom, pružena je podrška korištenju jednog ukupnog rezultata jer je utvrđeno postojanje jednoga čimbenika koji objašnjava 32.55 % ukupnih rezultata te je pouzdanost cjelokupne skale iznosila $\alpha = .938$.

Za istraživanje u ovome radu korišten je i Skraćeni upitnik psihološkog kapitala UPK-12 (Murgić, Rijavec i Miljković, 2019). Taj je upitnik također podijeljen u subskale. Prva subskala od četiri čestice mjeri nadu, druga optimizam u dvije čestice, treća mjeri samoučinkovitost odgojitelja u tri čestice i zadnja subskala mjeri otpornost također u tri čestice. Odgojitelji su vršili procjenu na Likertovoj skali od jedan do šest stupnjeva. U ranijim istraživanjima (Azanza, Dominguez, Moriano i Molero, 2014; Luthans i sur., 2007; prema Murgić i sur., 2019) pouzdanost skale izražena Cronbachovim alpha koeficijentom kretala se od $.75$ do $.87$. dok je u ovom istraživanju pouzdanost skale iznosila $\alpha = .88$.

Kako bi ispitali psihološku klimu, preuzet je upitnik psihološke klime (Tomas, Maslić Seršić i De wite, 2019). Upitnik se sastoji od ukupno 50 čestica, a mjere četiri dimenzije psihološke klime: izazovnost radnih zadataka, harmonija radne uloge, podrška nadređene osobe i četvrta dimenzija mjeri suradnju s radnim kolegama. U ranijim istraživanjima koja su provedena na hrvatskim uzorcima riječ je o visoko pouzdanom instrumentu izraženom Cronbachovim alpha koe-

ficijentom iznad $\alpha = .9$. U ovom istraživanju analizom pouzdanosti i faktorske strukture uočene su čestice koje odstupaju od cijelog instrumenta te su one isključene iz daljnje analize. Tako je konačna verzija upitnika za potrebe ovog istraživanja sadržavala 29 čestica. Jednofaktorskim je rješenjem objašnjeno 30.65 % varijance rezultata, a pouzdanost je iznosila $\alpha = .904$.

REZULTATI I RASPRAVA ISTRAŽIVANJA

Prije nego se provela analiza odgovora na postavljene istraživačke hipoteze, prvedene su određene preliminarnе analize i provjere deskriptivnih pokazatelja kompozitnih varijabla koje su korištene u ovom istraživanju (Tablica 1.).

Tablica 1. Deskriptivna statistika kompozitnih varijabla

| | Minimum | Maksimum | M | SD | Asimetričnost distribucije ^a | Spljoštenost distribucije ^b | Cronbach α |
|---------------------|---------|----------|--------|--------|---|--|-------------------|
| Zadovoljstvo poslom | 1.50 | 4.75 | 3.3792 | .61397 | -.499 | .568 | .797 |
| Psihološka klima | 2.52 | 4.38 | 3.4096 | .35244 | -.094 | -.187 | .904 |
| Stresnost posla | 1.36 | 3.67 | 2.5651 | .53191 | -.230 | -.790 | .938 |
| Psihološki kapital | 3.00 | 6.00 | 4.6236 | .63873 | -.025 | -.088 | .880 |

a Standardna pogreška mjere asimetričnosti distribucije iznosi 0.158

b Standardna pogreška mjere spljoštenosti distribucije iznosi 0.314

N = 238 | zvor: Turić (2023: 57)

Uvidom u prosječne vrijednosti kompozitnih varijabla može se primijetiti kako su prosječne vrijednosti zadovoljstva poslom, psihološke klime i psihološkoga kapitala iznad središnjih vrijednosti skale. Takav rezultat ukazuje na relativno visoku procjenu ovih varijabli. Stresnost posla ostvarila je prosječan rezultat ispod središnje vrijednosti skale, što ukazuje da odgojitelji svoj posao ne procjenjuju stresnim. Uvidom u histograme distribucija kompozitnih varijabla vidljivo je da su distribucije kompozitnih varijabla normalne što potvrđuju i podatci o asimetričnosti i spljoštenosti distribucija gdje je vidljivo kako ni jedna vrijednost ne prelazi $\pm 1,5$. Može se zaključiti kako distribucije ne odstupaju od normaliteta u onoj mjeri koja bi imala utjecaj na rezultate istraživanja. Formalni statistički testovi normaliteta distribucije nisu primaran izbor zbog velike strogosti koja dovodi do odbacivanja nulte hipoteze i u slučajevima vrlo malih

odstupanja distribucije od normalne (Tabachnick i Fidell, 2013), već su u slučaju većih uzoraka važniji veličina indeksa asimetričnosti i oblik distribucije nego razina statističke značajnosti. Kako navodi Waternaux (1976; prema Tabachnick, Fidell, 2013), pozitivna ili negativna odstupanja u spljoštenosti distribucije dovode do podcjenjivanja varijance, no taj učinak pozitivne spljoštenosti nestaje s više od 100 sudionika, a učinak negativne spljoštenosti nestaje u uzorcima koji su veći od 200. S obzirom da je u ovom istraživanju sudjelovalo 238 ispitanika, može se reći da dobiveni rezultati zadovoljavaju ovaj kriterij. Gravetter i Wallnau (2014) te George i Mallery (2010) ističu kao prihvatljiv raspon vrijednosti asimetričnosti i spljoštenosti distribucije ± 2 kako bismo distribuciju mogli smatrati normalnom. Iz svega se može reći kako su rezultati kompozitnih varijabla koji su se koristili u ovom istraživanju normalno distribuirani.

S obzirom na prvu pretpostavku nije se očekivala statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na spol i stručnu spremu kao ni statistička povezanost zadovoljstva poslom s dobi i godinama radnog staža. S obzirom na individualne karakteristike odgojitelja očekivano je bilo i da će odgojitelji koji su u bračnoj ili izvanbračnoj vezi iskazivati veće zadovoljstvo poslom od onih odgojitelja koji nisu. Međutim, potrebno je istaknuti da se u uzorku nalazio samo jedan odgojitelj muškog spola te su se zbog očuvanja homogenosti njegovi podatci isključili iz daljnje obrade čime se prvi dio hipoteze nije mogao provjeriti. U nastavku hipoteze potvrđeno je da ne postoji statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom s obzirom na stručnu spremu odgojitelja kao ni u odnosu na dužinu radnog staža i godina starosti odgojitelja. Dakle, ono što se očekivalo u prvoj hipotezi, uglavnom je i potvrđeno. U prilog tomu govori i dio dosadašnjih spoznaja u provedenim sličnim istraživanjima. Unatoč očekivanoj statističkoj razlici Fiala i Sindik (2012) u svom istraživanju među odgojiteljima grada Zagreba rezultatima nisu potvrdili statistički značajnu razliku zadovoljstva poslom u odnosu na starosne godine odgojitelja i dužinu njihova staža. Isti pokazatelji vidljivi su i u rezultatima Bilić (2016) koja ne pronalazi statistički značajnu razliku u zadovoljstvu poslom između mlađih i starijih odgojitelja. Zanimljivo je napomenuti da rezultati nekih istraživanja (Šarić 1982; Krogstadi, Hofoss, Veenstra, Hjortdahl, 2006) u drugim organizacijama ipak pokazuju kako su djelatnici s više godina radnoga staža manje zadovoljni poslom što govori u prilog da ipak u različitim organizacijama postoji određena razina povezanosti između duljine radnoga staža i zadovoljstva poslom. Dakle, u skladu s pokazateljima nekih od rezultata istraživanja (Abu-Taleba, 2013; Armstrong-Stassen i Schlossea, 2011; Yoon, Probst, DiStefano, 2016) koja pokazuju kako su mlađi djelatnici zadovoljniji poslom, govore u prilog tome kako se osjećaj zadovoljstva poslom djelatnika ipak smanjuje s godinama radnog staža. Nastavno na prvu hipotezu još se očekivalo kako će odgojiteljice koje su bračnoj ili izvanbračnoj vezi iskazivati veće zadovoljstvo poslom u odnosu na samce. Ta je razlika u rezultatima utvrđena, ali unatoč tomu rezultati su pokazali da su odgojitelji koji nisu u bračnoj ili izvanbračnoj vezi ostvarili prosječnu vrijednost osjećaja zadovoljstva poslom dok su odgojitelji koji su u braku ostvarili prosječan rezultat od $M = 3.67$. Iz navedenih pokazatelja može se zaključiti kako je prva hipoteza ipak djelomično potvrđena.

U drugoj se hipotezi očekivalo kako će odgojitelji zaposleni u predškolskim ustanovama osnovanim od strane jedinica lokalne i podrčne (regionalne) samouprave izražavati veće zadovoljstvo poslom od odgojitelja koji su zaposleni u privatnim predškolskim ustanovama. Nije se očekivala statistički značajna razlika u zadovoljstvu poslom odgojitelja s obzirom na to nalazi li se vrtić u urbanom ili ruralnom području, ali se očekivalo da će odgojitelji koji imaju kolegicu u smjeni iskazati veće zadovoljstvo poslom u odnosu na one koje rade same u smjeni. Isto tako, odgojitelji koji u skupini imaju više djece i djecu s teškoćama izjašnjavaju se o manjem zadovoljstvu poslom. Što se tiče uvjeta rada, očekivala se statistički značajna pozitivna povezanost s veličinom prostora u kojoj djeca borave, s visinom primanja te opremljenošću vrtića na način da će poslom biti zadovoljniji odgojitelji čija skupina boravi u većem prostoru s obzirom na broj djece u skupini, s obzirom na visinu primanja i oni koji opremljenost vrtića procjenjuju višom. Rezultati nisu pokazali statistički značajnu razliku zadovoljstva poslom između odgojitelja koji rade u javnim vrtićima u odnosu na one odgojitelje koji su zaposleni u privatnim vrtićima. Potrebno je napomenuti da je omjer sudionika odgojitelja koji rade u javnim i privatnim vrtićima bio uvelike neujednačen ($213 > 25$) te je bilo nužno koristiti Welchov t-test koji je otporan na razlike u varijanci i veličini subuzorka, a provedenom analizom varijance ($F(2, 235) = 1.681$; n.s.) potvrdila se podhipoteza u kojoj se nije očekivala značajna razlika u zadovoljstvu poslom odgojitelja ovisno o tome gdje se vrtić nalazi. Nastavno u rezultatima, Welchovim t-testom nije potvrđena ni pretpostavka u kojoj se očekivalo da će odgojiteljice koje imaju kolegicu u smjeni biti zadovoljnije poslom od onih koje su same u smjeni ($t = .280$, n.s.). Isto tako, unatoč očekivanoj povezanosti rezultati pokazuju da ipak nema statističke značajne povezanosti zadovoljstva poslom kod odgojitelja koje rade s većim brojem djece ($r = -.045$; n.s.) i onima koji u skupini imaju djecu s poteškoćama ($r = -.128$, n.s.). Veličina prostora u kojoj djeca borave i dobna skupina djece prema ovim rezultatima nemaju utjecaja na zadovoljstvo poslom djelatnika, ali se opremljenost vrtića i visina primanja odgojitelja pokazala statistički značajna s obzirom na zadovoljstvo poslom odgojitelja. Oni odgojitelji koji su imali viša primanja i koji su opremljenost svoga vrtića procjenjivali boljom iskazivali su i veće zadovoljstvo poslom. U prilog tomu govore rezultati istraživanja Šimić Šašić (2011) u kojima se pronalazi povezanost između zadovoljstva poslom odgojitelja i broja djece u odgojnoj skupini. Odgojitelji koji su imali manji broj djece u skupini iskazali su veće zadovoljstvo poslom jer smatraju da na taj način mogu uspostaviti bolje i kvalitetnije odnose s djecom čime se i odgojno-obrazovni rad s djecom podiže na višu razinu pa su samim tim i zadovoljniji svojim radom i poslom koji obavljaju.

Kvadratura odnosno veličina odgojne skupine i prostora u kojem djeca borave nema značajan utjecaj na njihovo zadovoljstvo poslom i u tom smjeru odgojitelji su prema nekim istraživanjima (Verhofstadt, Omey, 2003) uglavnom zadovoljni svojim objektima. Roditelji, pak, smatraju da je veličina prostora u kojoj im djeca provode najveći dio dana itekako važna te prema istraživanjima Dobrotić, Matković i Menger (2018) roditelji iskazuju nezadovoljstvo upravo veličinom odgojno-obrazovnih skupina. Odgojitelji se uglavnom osvrću na manje zadovoljstvo u pogledu dostupnosti didaktičkih materijala za odgojno-obrazovni rad i opremljenošću van-

jskih igrališta dok radne uvjete odgojitelju smatraju prosječnim (Abu-Taleb, 2013). Najučestali i visoki pokazatelj zadovoljstva poslom bilo koje organizacije pa tako i odgojitelja u vrtićima visina je primanja odnosno njihove plaće. Odgojiteljice iskazuju visoko nezadovoljstvo svojim plaćama (Tsigilis, Zachopouloua, Grammatikopouloua, 2006), osobito one koje rade u privatnim vrtićima koje su prema mišljenjima stručnjaka imala veća očekivanja od onih odgojitelja koje rade u javnom sektoru. Dok je u Hrvatskoj oko 50 % stručnjaka iz drugih organizacija u javnim službama ukazivalo na nezadovoljstvo svojim financijskim primanjima, prema Matković, Ostojić Lucić, Jaklin i Ivšić (2020) taj postotak nezadovoljstva kod odgojitelja prelazi 70 %. U današnje smo vrijeme svjedoci nedostatka odgojitelja na tržištu rada tako da problem niskih primanja, a kako ističe Šimić Šašić (2011), itekako može biti ključni čimbenik za napuštanje svoje profesije. Naravno da visina primanja nije jedini čimbenik koji utječe na napuštanje odgojiteljske profesije, zaključuju Fiala i Sindik (2012), ali uvidom u navedena istraživanja, uključujući i rezultate ovog istraživanja, rezultati idu u prilog tomu kako je utjecaj visine financijskog primanja itekako statistički značajan za odgojitelje što u konačnici čini poveznicu s njihovim općim zadovoljstvo poslom.

U završnoj trećoj hipotezi očekivala se statistički značajna razlika zadovoljstva poslom odgojitelja s obzirom na procjenu stresnosti posla, psihološku klimu u vrtiću i s obzirom na razinu psihološkog kapitala odgojitelja u vrtiću. Drugim riječima, oni odgojitelji koji svoj posao smatraju stresnim, koji iskazuju nepovoljnije obrasce psihološke klime i koji imaju nižu razinu psihološkog kapitala, iskazivat će i veće nezadovoljstvo svojim poslom i obrnuto. Kako bi se provjerila ova hipoteza i kako bi je objedinili s već utvrđenim povezanostima, provedena je hijerarhijska regresijska analiza (Tablica 2.) koja je rađena u dva koraka.

Tablica 2. Hijerarhijska regresijska analiza prediktora zadovoljstva poslom na uzorku odgojiteljica

| | R ² | ΔR ² | F | p |
|---|----------------|-----------------|--------|------|
| 1. Visina plaće i opremljenost vrtića | .195 | .195 | 28.390 | .000 |
| 2. Visina plaće, opremljenost vrtića, psihološka klima, stresnost posla, psihološki kapital | .404 | .209 | 27.087 | .000 |

R² – koeficijent multiple korelacije; ΔR² – promjena koeficijenta multiple korelacije po pojedinom koraku; p – razina značajnosti

N = 238

Izvor: Turić (2023: 61)

Kao prediktori za prvi korak koristili su se visina plaće i opremljenost vrtića kao preduvjeti ostalim parametrima u sadržajnom smislu dok su u drugom koraku uz prediktore iz prvog koraka dodani: psihološka klima, stresnost posla i psihološki kapital. I prvi i drugi korak pokazao se statistički značajnim uz napomenu da su visina plaće i opremljenost vrtića kao prediktori ostali statistički značajni i u drugom koraku unatoč tomu što su se dodali prediktori psihološke klime, stresnosti posla i psihološkog kapitala. Rezultati su pokazali da su poslom zadovoljniji

oni odgojitelji koji imaju veća primanja odnosno veću plaću, zatim odgojitelji koji opremljenost vrtića i psihološku klimu procjenjuju boljom kao i oni odgojitelji koji svoj posao ne smatraju stresnim. Navedeni rezultati idu u prilog potvrđivanju treće pretpostavke (Tablica 3.).

Tablica 3. Prikaz značajnosti proporcije objašnjene varijance kriterija (zadovoljstva poslom) pojedinim prediktorima i njihovi regresijski koeficijenti

| | | B | SE | β | t | p |
|---|---------------------|-------|------|---------|--------|------|
| 1 | Plaća | .103 | .039 | .156 | 2.642 | .009 |
| | Opremljenost vrtića | .262 | .040 | .391 | 6.617 | .000 |
| 2 | Plaća | .088 | .034 | .133 | 2.591 | .010 |
| | Opremljenost vrtića | .123 | .038 | .184 | 3.245 | .001 |
| | Psihološka klima | .464 | .103 | .267 | 4.499 | .000 |
| | Stresnost posla | -.206 | .065 | -.178 | -3.168 | .002 |
| | Psihološki kapital | .209 | .055 | .218 | 3.816 | .000 |

B – nestandardizirani regresijski koeficijent; SE – standardna pogreška; β – standardizirani regresijski koeficijent;

t – vrijednost t-testa koja se veže uz regresijski koeficijent; p – razina značajnosti

N = 238

Izvor: Turić (2023: 62)

I u drugim novijim rezultatima istraživanjima (Pek-Greer, Wallace 2017; Buonomo, Fiorilli, Ben-ebene, 2020) psihološka klima koja prevladava u odgojno-obrazovnoj ustanovi pokazuje utjecaj i povezanost sa stresom odgojno-obrazovnih djelatnika. Pozitivna psihološka klima, kolegijalno i brižno vodstvo od velikog su značaja za ublažavanje stresa i općenito služe u preveniranju pojavljivanja stresa u poslu. U skladu s rezultatima ta povezanost ima učinak na cjelokupni odgojno-obrazovni rad s djecom, ali i na učinkovitost cijele odgojno-obrazovne ustanove. Odgojitelji kao najčešće izvore stresa navode sve veći broj poslova koji im se u kratkom vremenskom razdoblju nameću u radu. Uz individualni pristup prema djeci i zadovoljavanju njihovih osnovnih i drugih potreba nameće im se prevelika po njima nepotrebna administracija i slični poslovi koji nisu primarno povezani s odgojiteljskim poslovima. Oni su zaduženi za provođenje odgojno-obrazovnih programa, za suradnju i komunikaciju s roditeljima koji svakim danom imaju sve veća očekivanja. No, ima i onih koji ne žele surađivati, koji podcjenjuju odgojitelje i smatraju kako su odgojitelji dužni čuvati njihovu djecu. Dio roditelja dovodi i bolesnu djecu u vrtić što odgojitelje velikim dijelom frustrira i uzrokuje stres. Nadalje, odgojitelji kao česti izvor stresa navode i međuljudske odnose u vrtiću kao i izvan njega, u društvenim zajednicama (Pavlović i Sindik 2014). Odgojitelji svoj posao smatraju iznimno stresnim, što se može dovesti u vezu i s uvjetima života u Hrvatskoj. Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić (2005) u svom su istraživanju imale za cilj konstruirati skalu koja će služiti za ispitivanje različitih izvora stresa na poslu odgojitelja. Čimbenici koji povećavaju stres su uglavnom prevelik broj djece u odgojnim skupinama, prostorni i materijalni uvjeti rada te niska primanja. Među najznačajnijim čimbenicima uzroka stresa ističu se i međuljudski odnosi koji se odnose na nerazumijevanje i teškoće u komunikaciji s radnim kolegama, stručnim timom i nadređenima. Odgojitelje uznemiruje

činjenica kako ih nitko ne razumije jer nadređeni ne pokazuju razumijevanje za njihove potrebe niti se trude ispuniti neka njihova očekivanja. Sljedeći izvor stresa koji odgojitelji navode proizlazi iz suradnje s roditeljima jer smatraju da su današnji roditelji prezahtjevni, često nerealni i subjektivni što dovodi do razilaženja mišljenja i stavova odnosno rezultira sukobom. I naposljetku, odgojitelji kao najmanji izvor stresa navode probleme koji se odnose na neposredni odgojno-obrazovni rad s djecom. Odgojitelji su svjesni i prihvaćaju činjenicu da postoje teškoće u neposrednom radu s djecom koje se pojavljuju u okviru specifičnosti zahtjeva posla i otežanih radnih uvjeta, no to im stvara najmanji stres ili ga uopće ne stvara prema procjeni odgojitelja (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić 2005).

Što se tiče ispitivanja stresa kod odgojitelja u Hrvatskoj, ono je oskudno i istraživači su uglavnom usmjereni na ispitivanje „sagorijevanja“ na poslu kao stanja emocionalne i fizičke iscrpljenosti odgojitelja i učitelja koji su neuspješni u učinkovitom suočavanju s dugotrajnim stresom. Općenito, u većini istraživanja koja su ispitivala određene aspekte zadovoljstva poslom, utvrđeno je kako su stres i zadovoljstvo poslom u negativnoj korelaciji što znači da, ako rezultati pokažu visok izvor stresa kod djelatnika, očekuje se kako su djelatnici nezadovoljni svojim poslom.

ZAKLJUČAK

Ovim se istraživanjem utvrđivao doprinos sociodemografskih karakteristika ispitanika (spol, dob, stručna sprema i duljina staža), psiholoških karakteristika sudionika (procjene stresnosti posla, indikatora psihološke klime i psihološkog kapitala) te karakteristika posla (fizičko okruženje, primanja, kolektiv) pri objašnjavanju zadovoljstva poslom odgojitelja. Istraživanjem se obuhvatilo više čimbenika koji su se pokušali dovesti u vezu sa zadovoljstvom poslom odgojitelja u predškolskim ustanovama, no rezultati pokazuju da ključnu ulogu u vezi sa zadovoljstvom poslom imaju motivacijski čimbenici poput plaće odgojitelja i psihološke klime u ustanovi koju svaki odgojitelj doživljava na svoj način. U odnosu na navedene čimbenike rezultati pokazuju prosječno zadovoljstvo poslom odgojitelja. U skladu s dobivenim rezultatima i usporedbama nekih istraživanja može se zaključiti odnosno potvrditi kako je zadovoljstvo poslom potrebno promatrati kroz različite aspekte kao što su pokazatelji učinkovitost zaposlenika, ponašanje zaposlenika i aktivnosti organizacije za poboljšanje uspješnosti. Svaki od njih različito djeluje na pojedinca što je ujedno i osnovni čimbenik zašto je većina istraživanja usredotočena na varijable povezane s poslom, a posebno na identifikaciju čimbenika zadovoljstva poslom u odnosu na različite pokazatelje. Svi su čimbenici u određenoj mjeri povezani sa zadovoljstvom poslom odgojitelja. Također, pokazuje se kako se osnaživanje vodstva nikako ne smije zanemariti s obzirom na karakteristike poslova odgojitelja u predškolskim ustanovama te se daje preporuka za daljnja istraživanja koja će se usmjeriti na karakteristike vodstva kao prediktora zadovoljstva poslom odgojitelja.

LITERATURA

- Abu-Taleb, T. F. 2013. Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics. *Early Childhood Educ J*, 41. 143–152.
- Anastasiou, S.; Papakonstantinou, G. 2014. Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of secondary education teachers in Epirus. NW Greece. *Int. J. of Management in Education* 8. 37–53. DOI: 10.1504/IJMIE.2014.058750.
- Armstrong-Stassen, M.; Schlosser, F. 2011. Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior* 32(2). 319–344.
- Bahtijarević-Šiber, F. 1999. *Management ljudskih potencijala*. Golden marketing.
- Bilić, I. (2016). *Zadovoljstvo na radu zaposlenika u javnom sektoru na primjeru dječjeg vrtića „Kaštela“*. Doktorska disertacija, Sveučilište u Splitu.
- Buonomo, I.; Fiorilli, C.; Benevene, P. 2020. Unravelling Teacher Job Satisfaction: The Contribution of Collective Efficacy and Emotions Towards Professional Role. *International journal of environmental research and public health* 17(3). 736. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030736>.
- Dobrotić, I.; Matković, T.; Menger, V. 2018. *Analiza pristupačnosti, kvalitete, kapaciteta i financiranja sustava ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj*. Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku. Zagreb
- Fiala, B.; Sindik J. 2012. Čimbenici zadovoljstva životom kod odgojiteljica predškolske djece. *Acta lader-tina Vol. 9(1)*. 1–14.
- George, D.; Mallery, M. 2010. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* 17.0 update (10a ed.). Pearson.
- Gravetter, F.; Wallnau, L. 2014. *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th ed.). Wadsworth.
- Judge, T. A.; Thoresen, C. J.; Bono, J. E.; Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 127. 376–407.
- Klarin, M., Nenadić-Bilan, D., (2004). Stres i izvori stresa odgojiteljskog poziva. *Zbornik radova Sveučilište u Zadru, Stručni odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja predškolske djece*, 4, 4, 59-75.
- 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* 4(3). 18–27.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. U M. D. Dunnette (ur.): *Handbook of industrial and organisational psychology*, Rand McNally, 1297-1349.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. (2000). Croatian workers in the period of transition: A Five year follow-up of job-related attitudes. *Social Science Information*, 39(2), 363-376.
- Matković, T.; Ostojić, J.; Lucić, M.; Jaklin, K.; Ivšić, I. 2020. Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju. https://somk.hr/system/document/file/51/raditi_u_djecjim_vrticima_SVE.pdf (pristupljeno 2. veljače 2021.).

- Murgić, D., rijavec, M. i Miljković, D. (2019) Inicijalna validacija skraćenog upitnika psihološkog kapitala (UPK-12) na hrvatskom uzorku. *Ekonomski pregled*, 70(1), 3-21.
- Pavlović, Ž.; Sindik, J. 2014. Situacijsko suočavanje sa stresom kod odgojitelja. *Sigurnost* 56 (3). 187–201. <https://hrcak.srce.hr/127761> (pristupljeno 11. srpnja 2022.).
- Pek-Greer, P.; Wallace, M. 2017. A Study of Childcare Teacher Retention in the Childcare Service Industry. *Global Business Review* 18(1). 71–86. <https://doi.org/10.1177/0972150916666879>.
- Sindik, J.; Pavlović, Ž. 2016. Izvori stresa kod odgojiteljica predškolske djece i njihove osobine ličnosti. *Sigurnost* 58 (4). 291–310. <https://doi.org/10.31306/s.58.4.3>
- Spector, P. E. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Šarić, J. 1982. Zadovoljstvo poslom i neke karakteristike radnika. Zadar: *Zbornik "Dani psihologije u Zadru"*. str. 57.
- Šimić Šašić, S. 2011. Percepcija odgovornosti, društvenog statusa i zadovoljstvo poslom u odgojiteljica. *Magistra ladertina* 6 (1). 55–70.
- Tabachnick, B. G. i Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th edition)*. Pearson Education Inc
- Tatalović Vorkapić, S.; Jelić Puhalo, J. 2016. Povezanost osobina ličnosti, nade, optimizma i zadovoljstva životom odgojitelja predškolske djece. *Napredak* 157 (1-2). 205–220.
- Tomas, J., Maslić Seršić, D., De witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48, 360-380
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., i Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Reviews*, 1(8), 256.
- Turić, D. (2023). *Zadovoljstvo poslom odgojitelja u odnosu na čimbenike povezane sa poslom*, Specijalistički završni rad, Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti u Osijeku.
- Verhofstadt, E.; Omev, E. 2003. The impact of education on job satisfaction in the firstjob. Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University. *Belgium* 03/169. Ghent University. Faculty of Economics and Business Administration
- Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak* 150(1). 7–20
- Yoon, S., Probst, J. i DiStefano, C. (2016). Factors Affecting Job Satisfaction Among Agency-Employed Home Health Aides. *Home Health Care Management & Practice*, 28(1), 57–69.
- Živčić-Bećirević, I.; Smojver-Ažić, S. 2005. Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihološke teme* 14. (2.). 3–13.

EDUCATORS' JOB SATISFACTION AND JOB-RELATED FACTORS

Abstract

It is widely accepted that one of the main assumptions of the quality of education in preschool institutions is the qualifications of educators and their competence. Educators are responsible for integrating children into the world of learning and developing all other creative activities that are of great importance for various aspects of children's lives. In order for educators to be able to perform their work efficiently and productively, a key prerequisite is that they are satisfied with their work. Job satisfaction is one of the key factors of every organization, including educational institutions. This paper focuses on the job satisfaction of educators in preschool institutions. The aim of the paper is to investigate the role of job characteristics in predicting the job satisfaction of educators in preschool institutions. The conducted empirical research analyzed the psychological characteristics of respondents, such as the assessment of job stress, evaluation of psychological climate indicators, and assessment of psychological capital, along with job-related characteristics like physical environment, income, and relationships within the collective. These factors contribute to understanding educators' job satisfaction. For the purposes of this research, we employed the Scale of General Job Satisfaction, the Scale for Assessing Educators' Work-Related Stress and the Abbreviated Psychological Capital Questionnaire UPK-12. The study involved a sample of 238 preschool teachers from the Republic of Croatia. The objective was to determine whether there is a statistically significant difference in job satisfaction among educators concerning their psychological characteristics and the specific characteristics of the preschool institution where they are employed.

Keywords: *educators, preschool institutions, job satisfaction, working conditions*