

PERCEPCIJA ODGOVORNOSTI, DRUŠTVENOG STATUSA I ZADOVOLJSTVO POSLOM U ODGOJITELJICA

SLAVICA ŠIMIĆ-ŠAŠIĆ
MIRA KLARIN
Sveučilište u Zadru
Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja
LUCIJA LAPIĆ

UDK: 613.83 : 373 (497.5)
Izvorni znanstveni članak
Original scientific article

Primljeno
: 2011-10-10
Received

SAŽETAK

Zadovoljstvo poslom tema je koja se vrlo intenzivno istražuje već dugi niz godina, međutim, jako malo istraživanja (posebice u Hrvatskoj) bavilo se izvorima zadovoljstva poslom kod odgojiteljica. Kako je njihov posao iznimno odgovoran, a u društvu, posebice našem, "nastavnička" zanimanja imaju nezadovoljavajući društveni status (Jukić i Reić-Ercegovac, 2008; Lučić, 2007; Radeka i Sorić, 2006) zanimalo nas je što odgojiteljice u njihovom poslu čini zadovoljnim odnosno nezadovoljnim?

U istraživanju su sudjelovale 92 odgojiteljice zadarskih gradskih vrtića "Radost" i "Sunce". Odgojiteljice su procjenjivale odgovornost i društveni ugled svog posla, te zadovoljstvo s njegovim različitim aspektima. Rezultati su očekivano pokazali da odgojiteljice svoj posao smatraju odgovornim, a društveni ugled svoje profesije nezadovoljavajućim. Odgojiteljice su općenito zadovoljne svojim poslom. Najviše su zadovoljne radom s djecom, međuljudskim odnosima i radnim vremenom, a najmanje društvenim ugledom profesije, brojem djece u skupinama i plaćom.

KLJUČNE RIJEČI: **društveni status, odgojiteljice, razina odgovornosti, zadovoljstvo poslom**

UVOD

Zadovoljstvo poslom definira se kao "stav zaposlenika prema poslu" (McCormick i Ilgen, 1980; prema Beck, 2003), osjećaj koji ljudi imaju o svom poslu ili pojedinim njegovim aspektima, odnosno stupanj u kojem se ljudima njihov posao sviđa (zadovoljstvo) ili ne sviđa (nezadovoljstvo) [Spector, 1997]. Iako se ova tema vrlo intenzivno istražuje već dugi niz godina, vrlo malo istraživanja (posebice u Hrvatskoj) bavilo se izvorima zadovoljstva poslom kod odgojiteljica. Kako je njihov posao iznimno odgovoran, a u društvu, posebice našem, "nastavnička" zanimanja nemaju visok društveni status (Jukić i Reić-

Ercegovac, 2008; Lučić, 2007; Radeka i Sorić, 2006), zanimalo nas je što odgojiteljice u njihovu poslu čini zadovoljnim odnosno nezadovoljnim?

Zadovoljstvo poslom moguće je operacionalizirati na dva načina. Prvi, globalni pristup, zadovoljstvo poslom promatra kao opći stav prema poslu. Ovaj pristup podrazumijeva da je zadovoljstvo poslom više od zbroja zadovoljstva pojedinim aspektima posla, što znači da djelatnik može biti nezadovoljan nekim aspektom posla, ali da je u konačnici općenito zadovoljan svojim poslom. Drugi, facetni pristup, podrazumijeva ispitivanje različitih aspekata posla, koji pridonose ukupnom zadovoljstvu poslom (Oshagbemi, 1999).

Zadovoljstvo poslom u obrazovanju najčešće se istraživalo na uzorcima osnovnoškolskih i srednjoškolskih nastavnika. Perie, Baker i Whitener (1997) su utvrdili da 26,3% američkih srednjoškolskih nastavnika izražava visoko zadovoljstvo poslom, dok Brunetti (2001) izvještava o još većem postotku (46,4%) srednjoškolskih nastavnika koji su visoko zadovoljni svojim poslom, a njih 57,1% ponovo bi izabralo nastavnički posao. I neka istraživanja u Hrvatskoj sugeriraju da su 2/3 osnovnoškolskih i srednjoškolskih nastavnika zadovoljni svojim poslom, i isto toliko nastavnika bi ponovo izabralo nastavnički posao. Ove usporedbe su zanimljive, ali se pri tome mora voditi računa o različitostima društvenog konteksta, smatraju Radeka i Sorić (2006). Neka druga istraživanja pokazuju da su nastavnici na nižim razinama obrazovanja (osnovna škola) zadovoljniji poslom negoli nastavnici u srednjim školama (Bogler, 2002; Brunetti, 2001; Klecker i Loadman, 1997; Perie i sur., 1997). I naše istraživanje, koje su provele Koludrović, Jukić i Reić Ercegovac (2009) pokazuje da su učitelji razredne nastave značajno zadovoljniji zanimanjem negoli učitelji predmetne nastave i srednjoškolski nastavnici. Što više, Davies i Shackleton (1975) ističu da su obrazovaniji djelatnici zadovoljniji svojim poslom uz uvjet da svoja znanja i stručnost mogu i koristiti. Osim toga, zadovoljstvo poslom varira i ovisno o vrsti posla, odnosno sadržaju posla, stupnju samostalnosti, odgovornosti i raznovrsnosti zadataka. Čini se da su specifičnosti posla i uloga nastavnika na različitim razinama obrazovanja važan čimbenik zadovoljstva poslom. Vrlo malo istraživanja bavilo se zadovoljstvom poslom kod odgojitelja. Kim i Loadman (1994) navode rezultate metaanalize koja je pokazala da je samo 2% istraživanja zadovoljstva nastavničkim poslom provedeno na razini specijalnog obrazovanja ili vrtića.

U istraživanjima zadovoljstva poslom autori su usmjereni na čimbenike koji ga uvjetuju, i na posljedice koje izaziva. Aspekti posla koji se najčešće ispituju u kontekstu prediktora zadovoljstva poslom jesu: posao sam po sebi, plaća/povlastice, napredovanje, nadzor/ nadređeni, radni uvjeti, interakcija s kolegama, organizacija kao cjelina, razina osobnog/profesionalnog izazova, razina profesionalne autonomije/ovlasti u odlučivanju, sigurnost posla, radno vrijeme i slično. Baron (1986) vjeruje da zadovoljstvo poslom može utjecati na

različite aspekte posla, kao što su učinkovitost, produktivnost, apsentizam, fluktuacija, napuštanje posla i u konačnici dobrobit zaposlenika. U istraživanjima obrazovanja zadovoljstvo poslom identificirano je kao važan čimbenik koji je povezan s nastavničkom izvedbom i učeničkim učenjem. Što više, Maslach i Leiter (1999) smatraju da dobrobit nastavnika ima ozbiljne implikacije za kvalitetu obrazovanja. Zadovoljni nastavnici ostaju duže u svom poslu, sposobniji su angažirati se na odgovoran, pozitivan i konzistentan način u interakciji s djecom, te pozitivnije utječu na učenike.

Rezultati istraživanja ukazuju da su obilježja posla i radnog okruženja više povezana s osjećajima i stavovima prema poslu. Nacionalni centar za statistiku u SAD-u izvještava da su radni uvjeti, poput politike škole koja dopušta sudjelovanje nastavnika u donošenju odluka, podrške od uprave, adekvatnog ponašanja učenika, pozitivne školske atmosfere i nastavnička autonomija visoko povezani sa zadovoljstvom nastavničkim poslom, dok je povezanost nekih individualnih karakteristika nastavnika poput spola, dobi ili nastavničkog iskustva sa zadovoljstvom poslom slaba (Perie i sur., 1997). O sličnim rezultatima izvještava i Baughman (1996). Rezultati odnosa zadovoljstva poslom i spola, dobi i radnog staža općenito nisu konzistentni, pa je tako i u populaciji nastavnika (Billingsley i Cross, 1992; Camili, 2004; Klecker i Loadman, 1997; Lowther, Gill i Coppard, 1985; Ma i MacMillan, 1999; Mertler, 2002; Mwamwenda 1997; Sargent i Hannum, 2003). Iako su materijalne naknade (plaća, različite beneficije) skromno povezane s nastavničkim zadovoljstvom poslom, Kim i Loadman (1994) naglašavaju da je niska plaća jedan od primarnih razloga zašto nastavnici napuštaju nastavničko zanimanje. Marlow, Inman i Betancourt-Smith (1996) ističu da 44% nastavnika povremeno razmatra mogućnost napuštanja profesije, a glavni uzroci su nedisciplinarnost, nedostatak motivacije i negativni stavovi učenika, nedostatak ispunjenja na poslu, dosada izazvana rutinom, stres i frustracija, nedostatak poštovanja od zajednice, roditelja, uprave i učenika, teški radni uvjeti i niska plaća. Vrlo dobro je evidentiran obrnut odnos stresa i zadovoljstva poslom. Autori smatraju da viša razina stresa rezultira snižavanjem razine zadovoljstva poslom (Chaplain, 1995; Brewer i McMahan-Landers, 2003; De Nobile i McCormick, 2005; Tsigilis, Zachopoulou i Grammatikopoulos, 2006; Koludrović i sur., 2009). Većina istraživanja, i u svijetu ali i u nas, pokazuju da je društveni ugled nastavničke profesije jako loš (Jukić i Reić-Ercegovac, 2008; Lučić, 2007; Radeka i Sorić, 2006) i nesrazmjerni značaju i odgovornosti koju nastavnici sa sobom nose, pa je sasvim razumljivo da je ovo jedan od aspekata posla kojim su nastavnici najmanje zadovoljni.

Šimić Šašić (2008) je pokazala da su zadovoljniji poslom srednjoškolski nastavnici koji imaju manje negativan stav prema poučavanju, nastavnici s visokim očekivanjima od učenika i visokim vjerovanjima o samoeфикаsnosti u rukovođenju razredom. Profesionalna kompetentnost pozitivno je povezana s

osjećajem zadovoljstva u poslu nastavnika. Što više, Ma i MacMillan (1999) smatraju da je ključni pridonositelj zadovoljstvu poslom, a očituje se vjerovanjem nastavnika da imaju potrebna znanja i vještine i da koriste učinkovite strategije poučavanja kako bi djelotvorno obavljali svoj posao. Vjerovanje nastavnika da mogu pozitivno utjecati na učenike generira "pravi" osjećaj zadovoljstva koji utječe na odluku da se ostane u nastavničkom poslu (Brunetti, 2001). Autor navodi još neke razloge zbog kojih nastavnici ostaju u svom poslu: ljubav prema predmetu koji poučavaju, uzbuđenje u razredu, autonomiju, kolegijalnost i školske praznike. Interakcija s učenicima je jedan od najvažnijih korelata nastavničkog zadovoljstva poslom. Nekoliko istraživanja je došlo do podatka da nastavnici interakciju s učenicima, kao aspekt poučavanja, procjenjuju najpozitivnije (Kim i Loadman, 1994; Klecker i Loadman, 1997), što sugerira da je rad s učenicima važan aspekt zadovoljstva nastavničkim poslom u nastavnika svih dobnih skupina. Što više, istraživanja pokazuju da se rad sam po sebi, koji uključuje rad s učenicima, u gotovo svim istraživanjima javlja kao aspekt posla kojim su nastavnici najviše zadovoljni (Kim i Loadman, 1994; Shann, 1998; Tsigilis i sur., 2006). Klecker i Loadman (1997) su utvrdili da su nastavnici suglasni oko aspekata kojima su najviše i najmanje zadovoljni. Aspekt zadovoljstva nastavničkim poslom bila je uključenost učenika, a najmanje plaća i pogodnosti. I nekoliko naših autora istraživalo je izvore zadovoljstva i nezadovoljstva poslom učitelja i nastavnika. Pavin, Rijavec i Miljević-Ridički (2005) ističu da su učitelji kao glavne izvore zadovoljstva naveli komunikaciju i rad s učenicima, uspjeh i napredak učenika u svim područjima njihova razvoja, sam nastavnički poziv, aktivno sudjelovanje učenika i njihovu motiviranost, zadovoljstvo učenika te mogućnost i uspjeh u prenošenju znanja učenicima. S druge strane, učitelji su materijalno stanje škola, položaj nastavnika u društvu i odnos društva i (nadređenih) prema njihovu pozivu, previše administrativnih poslova, plaću, premalo slobode u izvođenju nastave, preopterećenost učenika, teškoće u osuvremenjivanju nastavnih metoda i broj učenika u razredu naveli kao izvore nezadovoljstva u svom poslu. Slično tome, Radeka i Sorić (2006) ističu da su nastavnici zadovoljni svojom profesijom i kompetentnošću za obavljanje posla, a nezadovoljni uvjetima rada, niskim životnim standardom i slabim društvenim ugledom nastavničke profesije. U istraživanju koje su Tsigilis i suradnici (2006) proveli na uzorku odgojiteljica u Grčkoj, utvrdili su da su odgojiteljice najviše zadovoljne samim poslom, zatim nadređenima, radnim uvjetima, organizacijom u cjelini i napredovanjem. Plaća je aspekt posla kojim su bile najmanje zadovoljne. Koustelios (2001) je iznio ideju da možda ne postoje kulturalne razlike u zadovoljstvu poslom. Iako ovi rezultati generalno potvrđuju da je posao sam po sebi, odnosno rad s učenicima aspekt posla kojim su nastavnici najviše zadovoljni, a plaćom i društvenim ugledom najmanje, čini se da ipak postoje specifičnosti s obzirom na prirodu posla i društveni kontekst. Kim i Loadman (1994) također su

utvrdili da su plaća, prilike za napredovanje, profesionalni izazov i autonomija, radni uvjeti, interakcija s kolegama i studentima značajni prediktori zadovoljstva poslom koji objašnjavaju 74% varijance kriterija.

Kako nedostaje istraživanja o zadovoljstvu poslom u odgojiteljica, posebice u našem društvenom kontekstu, a pod pretpostavkom da su različiti aspekti posla povezani s kvalitetom izvedbe, pa samim tim i s utjecajem odgojiteljice na ukupni razvoj djece, proveli smo istraživanje radi utvrđivanja percepcije odgovornosti, društvenog statusa i zadovoljstva poslom u odgojiteljica.

METODA

Ispitanici

U istraživanju su sudjelovale 92 odgojiteljice zadarskih gradskih vrtića, 71% odgojiteljica dječjeg vrtića "Radost" i 81% odgojiteljica dječjeg vrtića "Sunce". Prosječna dob ispitanica bila je 42 godine, a raspon od 28 do 65 godina. Raspon odgojiteljskog staža kretao se od 0 do 45 godina, a prosječan radni staž iznosio je 14 godina.

Mjerni instrumenti

Strukturirani upitnik općih podataka - pomoću kojeg smo prikupili podatke o dobi ispitanica i duljini radnog staža. Ispitanice su također procjenjivale odgovornost svog posla, društveni ugled profesije, kako društvo vrednuje odgojiteljsku profesiju, te da li bi ponovo izabrale odgojiteljski posao, odnosno bi li prihvatile neki drugi posao kada bi za to imale priliku.

Skala zadovoljstva odgojiteljskim poslom – konstruirana je za potrebe ovog istraživanja i uključivala je dvadeset i dvije tvrdnje koje se odnose na različite aspekte zadovoljstva poslom¹. Pomoću skale od pet stupnjeva, gdje je jedan značilo da uopće nisu zadovoljne svojim poslom a pet da su iznimno zadovoljne svojim poslom, odgojiteljice su procijenile koliko su zadovoljne različitim aspektima svog posla. Na kraju su ispitanice procijenile opće zadovoljstvo odgojiteljskim poslom.

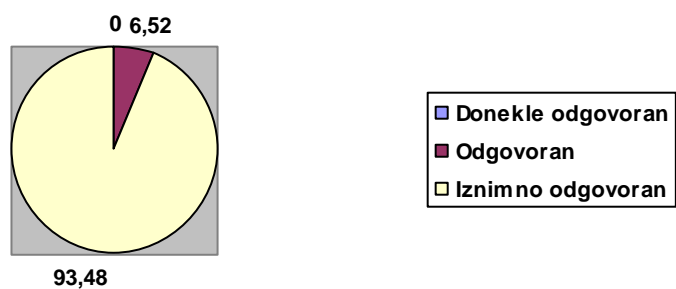
Postupak

Tijekom ožujka 2010. godine, u suradnji s ravnateljicama dječjih vrtića "Radost" i "Sunce" u Zadru, odgojiteljicama je podijeljen upitnik koji su ispunjavale individualno. Sudjelovanje je bilo anonimno, a odgojiteljice su kroz tjedan dana vratile upitnik u zatvorenoj kuverti.

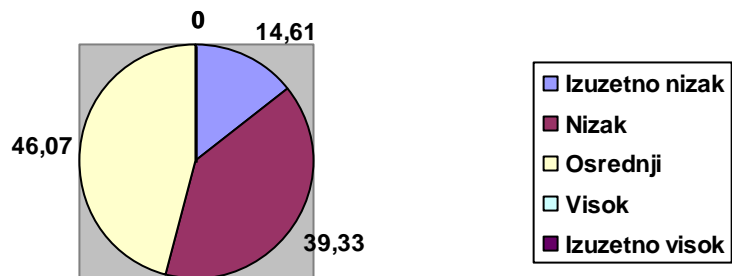
¹ Cijela skala zadovoljstva odgojiteljskim poslom prikazana je u rezultatima.

REZULTATI I RASPRAVA

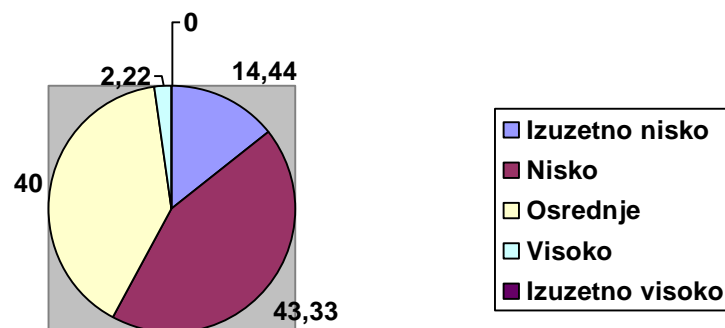
Grafikoni koji slijede prikazuju percepciju odgojiteljskog posla iz perspektive samih odgojiteljica. Odgojiteljice su procjenjivale odgovornost svog posla, društveni status, te bi li ponovo izabrale odgojiteljski posao ili bi prihvatile neki drugi posao.



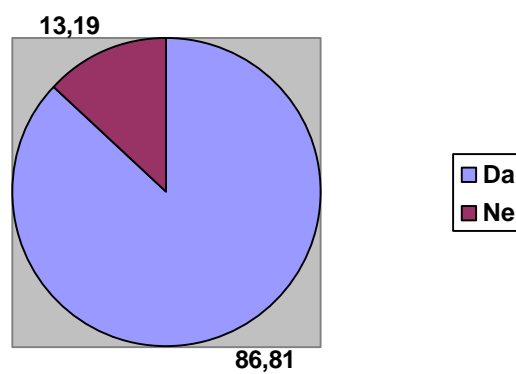
Grafikon 1. Percepcija odgovornosti odgojiteljskog posla

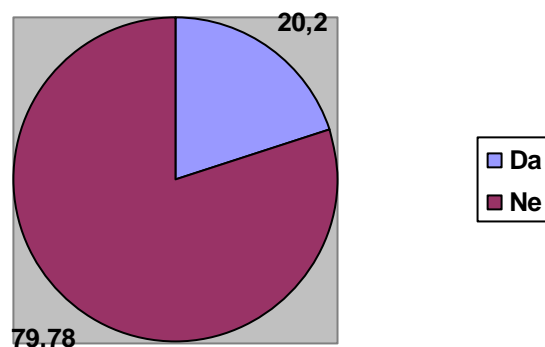


Grafikon 2. Percepcija društvenog ugleda profesije



Grafikon 3. Percepcija vrednovanja odgojiteljske profesije od društva





Grafikon 4. Ponovni izbor odgojiteljskog posla i izbor nekog drugog posla

Rezultati pokazuju da su odgojiteljice svjesne odgovornosti svog posla, te ga procjenjuju odgovornim ili iznimno odgovornim. Čak 93,48% odgojiteljica svoj posao doživljava kao iznimno odgovoran. S druge strane, društveni ugled svoje profesije odgojiteljice ocjenjuju nepovoljnim. Ni jedna odgojiteljica društveni ugled svoje profesije ne ocjenjuje izuzetno visokim niti visokim. Slično tome, odgojiteljice smatraju da ni društvo ne vrijeduje visoko odgojiteljski posao. Tek 2% odgojiteljica smatra da društvo pozitivno gleda na njihovu profesiju. Naši rezultati su u skladu s rezultatima dosadašnjih istraživanja, koja kažu da je društveni status nastavničke profesije loš i nesrazmjeran odgovornosti koju nosi (Jukić i Reić-Ercegovac, 2008; Lučić, 2007; Radeka i Sorić, 2006) te odgojiteljice svrstavaju uz bok s učiteljima i nastavnicima u pogledu lošeg društvenog statusa njihove profesije.

Međutim, rezultati, slično kao i na uzorcima nastavnika, pokazuju da bi odgojiteljice ponovo izabrale svoj posao (njih 86,81%), kao i da ne bi izabrale neki drugi posao (79,78%). Ovi rezultati nam sugeriraju da su odgojiteljice ipak zadovoljne svojim poslom, iako ne isključujemo ni mogućnost racionalizacije s

obzirom na lošu gospodarsku situaciju u zemlji i visok broj nezaposlenih što zapravo smanjuje mogućnost promjene posla.

Kako bismo odgovorili na pitanje koliko su i čime odgojiteljice zadovoljne, analizirali smo rezultate prikupljene pomoću skale zadovoljstva odgojiteljskim poslom. U Tablici 1. prikazane su aritmetičke sredine i standardne devijacije za svaku od tvrdnji i ukupno zadovoljstvo poslom, te odgovori izraženi u postotcima. Radi još preglednijeg prikaza, na Slici 1. prikazani su različiti aspekti zadovoljstva poslom u odgojiteljica koje smo prema aritmetičkoj sredini poredali od onih s kojima su odgojiteljice najviše zadovoljne do onih aspekta kojima su odgojiteljice najmanje zadovoljne.

Tablica 1. Aritmetičke sredine, standardne devijacije i odgovori prikazani u postotcima

TVRDNJA	M	SD	1	2	3	4	5	M
1. Radno vrijeme	4,14	0,47	1,09	0	2,17	26,09	70,65	4,14
2. Opseg posla	3,44	0,74	0	8,70	43,48	41,30	6,25	3,44
3. Fleksibilnost rasporeda	3,78	0,89	2,17	6,52	19,57	54,85	17,39	3,78
4. Plaća	2,03	1,00	39,13	27,17	25,00	8,70	0	2,03
5. Mogućnost napredovanja	3,02	1,01	10,87	26,65	28,26	30,70	5,43	3,02
6. Fizički uvjeti rada (prostor u vrtiću, okoliš)	3,15	1,01	5,43	20,65	36,96	26,09	10,87	3,15
7. Broj djece u skupinama (vrtiću)	2,20	1,00	27,17	35,87	25,00	7,61	2,17	2,20
8. Osjećaj sigurnosti da ne ćete izgubiti posao	3,55	0,95	3,26	8,70	31,52	42,39	14,13	3,55
9. Odnos s drugim odgojiteljicama	4,16	0,71	0	1,09	15,22	48,91	34,77	4,16
10. Odnos s nadređenima	3,85	0,90	2,17	5,43	18,48	52,17	21,74	3,85
11. Odnos sa stručnom službom	3,77	0,80	0	5,43	29,35	47,83	17,39	3,77
12. Rad s djecom	4,21	0,69	0	0	15,22	48,91	35,87	4,21
13. Kvaliteta interakcije koju ostvarujete s djecom	4,18	0,63	0	1,09	8,70	60,87	29,35	4,18
14. Suradnja s roditeljima	3,85	0,71	1,09	1,09	23,91	59,78	14,13	3,85
15. Prilike za korištenje vlastitih sposobnosti i vještina	3,99	0,56	0	0	16,30	68,48	15,22	3,99
16. Mogućnost stjecanja novih znanja i vještina (usavršavanje)	3,70	0,75	0	4,35	33,70	48,91	13,04	3,70
17. Podrška za dodatno obrazovanje i usavršavanje	3,48	0,90	2,17	8,70	39,13	32,61	13,04	3,48
18. Razina odgovornosti koju imate u poslu	3,53	0,86	1,09	8,70	34,78	42,39	13,04	3,53
19. Stupanj samostalnosti u radu	3,98	0,70	0	2,17	18,48	58,70	20,65	3,98
20. Didaktička i materijalna opremljenost	3,27	0,81	1,09	14,13	45,65	33,69	5,43	3,27
21. Društveni ugled odgojiteljske profesije	2,33	0,86	17,39	39,13	36,96	5,43	1,09	2,33
22. Osposobljenost za obavljanje posla nakon završetka obrazovanja	3,34	0,77	2,17	8,70	41,30	44,56	3,26	3,34
Opće zadovoljstvo poslom	3,70	0,65	0	0	38,04	50,00	11,96	3,70

Najveći postotak odgojiteljica iznimno je zadovoljan radnim vremenom (70,65%). Uz fleksibilnost rasporeda kojim je zadovoljno 54,85% ispitanica, čini nam se da radno vrijeme od šest sati odgovara većini odgojiteljica te im ostavlja dovoljno vremena za obitelj i ostale obveze. Odgojiteljice su također prilično zadovoljne osjećajem sigurnosti da ne će izgubiti svoj posao, a 56,52% njih zadovoljno je i iznimno zadovoljno ovim aspektom posla. To je jako važno jer možemo pretpostaviti da osjećaj nesigurnosti doprinosi razini stresa koju odgojiteljice doživljavaju što može smanjivati njihovu produktivnost. Sličan postotak odgovora uočavamo za razinu odgovornosti i stupanj samostalnosti u poslu. Razinom odgovornosti u poslu zadovoljno je i iznimno zadovoljno 55,43% odgojiteljica, a čak 80% odgojiteljica je zadovoljno i iznimno zadovoljno stupnjem samostalnosti.

Profesionalna kompetentnost, koja se očituje vjerovanjem nastavnika da imaju potrebna znanja i vještine i da koriste učinkovite strategije poučavanja kako bi djelotvorno obavljali svoj posao, važan su aspekt zadovoljstva poslom (Ma i MacMillan, 1999). I naše odgojiteljice vjeruju da imaju potrebne sposobnosti i vještine za obavljanje svog posla, odnosno čak 83,70% odgojiteljica zadovoljno je i iznimno zadovoljno prilikama za korištenje vlastitih sposobnosti i vještina u radu. Nešto je manji postotak zadovoljnih i iznimno zadovoljnih odgojiteljica osposobljenošću za obavljanje posla nakon završetka obrazovanja (47,82%), a 41,30% ih je donekle zadovoljno. Ovaj podatak nam logično ukazuje da se odgojiteljice osjećaju osposobljenijima za obavljanje svog posla nakon određenog broja godina radnog staža, ali isto tako da visokoškolske institucije za izobrazbu odgojiteljica trebaju poraditi na boljoj pripremljenosti studenata za buduće zanimanje. Slično je i sa zadovoljstvom podrškom za dodatno obrazovanje i usavršavanje (45,65% odgojiteljica je zadovoljno ili iznimno zadovoljno), iako 61,95% odgojiteljica procjenjuje da su zadovoljne i iznimno zadovoljne mogućnostima za usavršavanje. To zapravo znači da odgojiteljice procjenjuju dobrim mogućnosti za usavršavanje, ali da izostaje podrška za rad na sebi u profesionalnom smislu. Još lošija slika je u pogledu zadovoljstva mogućnošću napredovanja: tek je 1/3 odgojiteljica zadovoljna mogućnošću napredovanja u svom poslu. Jedan od razloga nezadovoljstva ovim aspektima odgojiteljskog posla zasigurno je nejasna i gotovo nepostojeća vertikala u obrazovanju odgojiteljica.

Rad sam po sebi, odnosno rad s učenicima i interakcija koju s njima nastavnici ostvaruju, aspekt je posla koji izaziva najvišu razinu zadovoljstva u nastavnika (Kim i Loadman, 1994; Klecker i Loadman, 1997; Pavin i sur., 2005; Shann, 1998; Tsigilis i sur., 2006). Rad s djecom i kvaliteta interakcije s djecom aspekti su posla kojim je zadovoljan i iznimno zadovoljan najveći postotak i odgojiteljica (85% i 90%). Odnos s nadređenima, odnos s drugim odgojiteljicama, stručnom službom i suradnjom s roditeljima - karakteristike su posla koje također u naših odgojiteljica izazivaju zavidan osjećaj zadovoljstva.

Odgovornost su nešto manje zadovoljne opsegom posla. Uz fizičke uvjete rada, broj djece u skupinama i didaktičku i materijalnu opremljenost možemo reći da su odgovornost manje zadovoljne uvjetima rada. I na kraju, pored broja djece u skupinama čime uopće nije zadovoljno i nije zadovoljno 63% odgovornost, odgovornost su nezadovoljne i visinom plaće (66,30%) i društveni statusom svoje profesije (56,52%).

Ako pogledamo hijerarhijski raspored zadovoljstva pojedinim aspektima odgovornost posla (Slika 1), vidimo da je posao sam po sebi ono čime su odgovornost najviše zadovoljne, od zadovoljstva radom s djecom i kvalitetom interakcije koju ostvaruju s djecom, preko međuljudskih odnosa i profesionalne kompetentnosti do mogućnosti za usavršavanje. Fizički uvjeti rada su nešto čime su odgovornost manje zadovoljne, kao i mogućnošću napredovanja. Zadnja tri mjesta zauzimaju zadovoljstvo društvenim ugledom profesije, broj djece u skupinama i plaća. Ovi rezultati ukazuju da su odgovornost vrlo vjerojatno intrinzično motivirane i da zbog intrinzičnih motivatora vjerojatno biraju i ostaju u svom poslu. Naime, intrinzični faktori (poput postignuća, priznanja za postignuća, rad kao izazov sposobnostima, odgovornost i napredovanje), kao potrebe višeg reda, utječu na motivaciju kada su ispunjene, ali je ne smanjuju kada nisu ispunjene. Higijenski faktori ili ekstrinzični faktori (politika kompanije, način nadgledanja, radni uvjeti, plaća) ne povećavaju motivaciju kada su zadovoljni, ali ju smanjuju kada nisu zadovoljni (Herzberg, 1968, prema Beck, 2003).

Na kraju treba spomenuti da su općenito odgovornost zadovoljne svojim poslom ($M=3,70$). Što više, 50% odgovornost je zadovoljno, 11,96% iznimno zadovoljno a 38,04% donekle zadovoljno svojim poslom. Rezultati našeg istraživanja generalno su u skladu s rezultatima dosadašnjih istraživanja na uzorcima nastavnika (Brunetti, 2001; Kim i Loadman, 1994; Klecker i Loadman, 1997; Pavin i sur., 2005; Radeka i Sorić, 2006; Shann, 1998; Tsigilis i sur., 2006; Vidić, 2009). Čini se da ono što odgovornost "drži" u njihovu poslu, usprkos lošem društvenom statusu i niskoj plaći, jest zadovoljstvo samim poslom, na prvom mjestu zadovoljstvo u interakciji s djecom.

Na kraju smo željeli provjeriti koje od mjerenih varijabli, odnosno aspekata posla, najviše doprinose općem zadovoljstvu odgovornost poslom. Kako bismo odgovorili na ovo pitanje, proveli smo regresijsku analizu. U analizu, kao prediktori, uvršteni su aspekti odgovornost posla koji su pokazali značajnu povezanost s općim zadovoljstvom poslom, njih 15. U Tablici 2. prikazan je završni korak analize.

Tablica 2. Završni korak regresijske analize za opće zadovoljstvo odgojiteljskim poslom

Prediktori	β	
Zadovoljstvo brojem djece u skupini	.39	R=.72; R ² =.52 F _(4,87) =23.31 p<.00
Zadovoljstvo odnosom s nadređenima	.20	
Zadovoljstvo radom s djecom	.26	
Zadovoljstvo prilikama za korištenje sposobnosti i vještina	.26	

Rezultati pokazuju da općem zadovoljstvu poslom doprinose: zadovoljstvo brojem djece u skupini, odnosom s nadređenima, radom s djecom i zadovoljstvo prilikama za korištenje sposobnosti i vještina u poslu. Ova četiri prediktora objašnjavaju 52% varijance općeg zadovoljstva odgojiteljskim poslom. Najjači samostalni doprinos općem zadovoljstvu pokazuje zadovoljstvo brojem djece. Smjer povezanosti ukazuje da su zadovoljnije poslom odgojiteljice koje su zadovoljnije brojem djece u skupini, odnosom s nadređenima, radom s djecom i prilikama za korištenje sposobnosti i vještina u poslu. Drugim riječima, možemo reći da što je manji broj djece u skupini, što odgojiteljice imaju bolji odnos s nadređenima i što se osjećaju profesionalno kompetentnijima (u radu s djecom, u korištenju sposobnosti i vještina u svom poslu), to su odgojiteljice zadovoljnije svojim poslom.

ZAKLJUČAK

Rezultati provedenog istraživanja ukazuju da su odgojiteljice svjesne odgovornosti svoga posla, zadovoljne svojim sposobnostima i vještinama za uspješan rad s djecom i dobru suradnju s kolegama i roditeljima. Međutim, podrška za usavršavanje, napredovanje, fizički uvjeti posla, broj djece u skupinama, društveni ugled profesije i plaća - aspekti su posla na kojima treba poraditi kako bi se smanjilo nezadovoljstvo poslom odnosno učinkovitost odgojiteljica i njihov pozitivan utjecaj na razvoj djece. Iako autori smatraju da vanjski uvjeti rada nisu "činitelji zadovoljstva ili (dobri) motivatori", njihov nedostatak dovodi do nezadovoljstva, a nezadovoljstvo dovodi do snižavanja produktivnosti (Herzberg, 1968, prema Beck, 2003), povećanja izostajanja s posla, agresivnosti prema kolegama i učenicima, napuštanje i otuđenje od posla (Mwamwenda, 1995). U novije vrijeme autori ističu da su intervencije usmjerene na jačanje predanosti poslu učinkovitije od intervencija usmjerenih na ublažavanje stresa i prevenciju sagorijevanja u poslu (Maslach, 2003), pa o

tome treba voditi računa prilikom planiranja budućih aktivnosti usmjerenih na kvalitetu našega obrazovnog sustava, kako bi se sposobni učitelji/odgojitelji zadržali u njemu.

LITERATURA

- Baron, R. (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Baughman, K. (1996). Increasing teacher job satisfaction: a study of the changing role of the secondary principal. *American Secondary Education*, 24(3), 19-22.
- Beck, R.C. (2003). *Motivacija: teorija i načela*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Billingsley, B. i Cross, L. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: a comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 665-673.
- Brewer, E. i McMahan-Landers, J. (2003). The relationships between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educators. *Journal of Industrial Teacher Education*, 40(2), 65-85.
- Brunetti, G. J. (2001). Why do they teach? A study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(3), 49-74.
- Camilli, K. (2004). *Teacher job satisfaction and teacher burnout as a product of years of experience in teaching*. Preuzeto s http://www.ref.lib.rowan.edu/rowan_theses/RU2004/0022TEAC.pdf
- Caplain, R. (1995). Stress and job satisfaction: a study of english primary school teachers. *Educational Psychology*, 15(4), 473-492.
- Davies, D.R. i Shackleton, V.J. (1975). *Psychology and work*. London: Methuen
- De Nobile, J.J. i McCormick, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary school. *A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education*, Sydney. <http://www.aare.edu.au/05pap/den05203.pdf>
- Jukić, T. i Reić-Ercegovac, I. (2008). Zanimanja učitelja i odgajatelja iz perspektive studenata. *Metodički obzori*, 3(2), 73-82.
- Kim, I. i Loadman, W.E. (1994). Predicting teacher job satisfaction. Preuzeto s <http://eric.ed.gov/PDFS/ED383707.pdf>
- Klecker, B. i Loadman, W.E. (1997). Exploring teacher job satisfaction across years of teaching experience. *Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association*, Chicago, IL. Preuzeto s <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED413316.pdf>

- Koludrović, M, Jukić, T. i Reić Ercegovac I. (2009). Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika. *Život i škola*, 22(2), 235-249.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Lowther, M.A., Gill, S.J. i Coppard, L.C. (1985). Age and the determinants of teacher job satisfaction. *The Gerontologist*, 25(5), 520-525.
- Lučić, K. (2007). Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi. *Odgojne znanosti*, 9(1), 151-164.
- Ma, X i MacMillan, R.B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. i Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: a research agenda. U R. Vandenburghe i A. M. Huberman (Ur), *Understanding and preventing teacher stress: A sourcebook of international research and practice* (295-314). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Mertler, C. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), 43-53.
- Mwamwenda, T.S. (1997). Teacher gender differences in job satisfaction in Transkei. *Research in Education*, 58 (1), 75-77.
- Mwamwenda, T.S. (1995). Job satisfaction among secondary school teachers in Transkei. *South African Journal of Education*, 15(2), 84-87.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?" *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5), 388 – 403.
- Pavin, T., Rijavec, M i Miljević-Riđički, R. (2005). Percepcija kvalitete obrazovanja učitelja i nastavnika i nekih aspekata učiteljske i nastavničke profesije iz perspektive osnovnoškolskih učitelja i nastavnika. U V. Vizek Vidović (Ur.) *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive*. (str. 95-124) Zagreb: Institut za društvena istraživanja, Centra za istraživanje i razvoj obrazovanja.
- Perie, M, Baker, D.P. i Whitener, S. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. Washington, D.C.: National Center for Education Statistics, U.S. Department of Education.
- Radeka, I. i Sorić, I. (2006). Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak*, 147(2), 161-177.
- Sargent, T. i Hannum, E. (2003). Keeping teachers happy: job satisfaction among primary school teachers in rural China. *Paper presented for the International Sociology Association research Committee on Social Stratification and*

Mobility, New York University, NYC. Preuzeto s http://www.ssc.upenn.edu/china/gscf/documents/sargent_hannum.PDF

- Shann, M.H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-74.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Šimić Šašić, S. (2008). *Interakcije nastavnik-učenik: Prediktori i efekti na motivacijske, kognitivne i afektivne aspekte učenja*. Neobjavljeni magistarski rad. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Tsiglis, 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 Review*, 1(8), 256-261.
- Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150(1), 7-20.

PROFESSIONAL TRAINING OF

ABSTRACT

Changes

KEY WORDS: *stimulate*