

Stres i sagorijevanje odgojitelja djece predškolske dobi u ustanovama socijalne skrbi

Stojan, Marinela

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Split / Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:172:058161>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-26**

Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of humanities and social sciences](#)



SVEUČILIŠTE U SPLITU

FILOZOFSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

**STRES I SAGORIJEVANJE ODGOJITELJA PREDŠKOLSKE DJECE U
USTANOVAMA SOCIJALNE SKRBI**

Marinela Stojan

Split, rujan 2021.

Odsjek za rani i predškolski odgoj i obrazovanje Filozofskog fakulteta u Splitu

Studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Suvremeno djetinjstvo i prava djeteta

DIPLOMSKI RAD

**STRES I SAGORIJEVANJE ODGOJITELJA PREDŠKOLSKE DJECE U
USTANOVAMA SOCIJALNE SKRBI**

Studentica: Marinela Stojan

Mentor: doc. dr. sc. Branimir Mendeš

Komentor: dr.sc. Toni Maglica

Split, rujan 2021.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. USTANOVE SOCIJALNE SKRBI	2
3. STRES.....	5
3.1. Definicije stresa	6
3.2. Stresori.....	7
3.2.1. McGrathov model izvora stresa i procesi kognitivne procjene	8
3.3. Profesionalni stres.....	10
4. SINDROM SAGORIJEVANJA	11
4.1. Znakovi sagorijevanja.....	12
4.2. Faze sagorijevanja	13
5. SOCIJALNA PODRŠKA	14
6. UPRAVLJANJE STRESOM.....	15
6.1. Strategije pomoći i samopomoći u organizaciji	15
7. METODOLOGIJA	18
7.1. Cilj istraživanja.....	18
7.2. Hipoteze.....	18
7.3. Uzorak	18
7.4. Instrument.....	19
7.5. Postupak provedbe istraživanja	20
7.6. Analiza podataka	20
8. REZULTATI.....	22
8.1. Deskriptivna statistika	22
8.2. Rezultati eksploratorne faktorske analize.....	24
8.3. Otvoreni tip pitanja.....	31
9. RASPRAVA	33
10. OGRANIČENJA ISTRAŽIVANJA	36
11. ZAKLJUČAK	38
12. SAŽETAK:.....	39
13. LITERATURA:.....	41

1. UVOD

Stres karakterizira stanje organizma u kojem pojedinac brine za vlastiti opstanak (Knežević i sur., 2009). Mnogo toga pripisuje se stresu; od zdravstvenih tj. tjelesnih reakcija do psiholoških. Pojam stresa možemo pronaći u mnogim područjima kao što su znanost, gospodarstvo, obrazovanje te politička angažiranost. Kroz društvo i medije često se nailazi na savjete kako preduhitriti stres i uspješno ga savladati (Lazarus i Folkman, 2004).

Termin profesionalnog stresa također sve više dobiva na važnosti u današnjem društvu, a jedan od oblika profesionalnog stresa jest „*burnout*“ odnosno „sindrom sagorijevanje“ (Škrinjar, 1996). Pojam sagorijevanja odnosi se na utjecaj stresa na mentalno zdravlje, emocionalnu izmorenost, depersonalizaciju i samokritičnost profesionalaca čija struka podrazumijeva rad s ljudima. Zbog navedenih negativnih utjecaja profesionalac može postati ravnodušan, drzak i nepristojan prema svojim korisnicima i kolegama (Jeleč Kaker, 2008). Djelatnici pomagačkih profesija često se neuspješno bore s navedenim profesionalnim stresom i sagorijevanjem. Kako bi što lakše prebrodili stresne situacije, često koriste različite metode samopomoći koje se odnose na vlastito percipiranje utjecaja stresa na osobu, opuštanje, tjelovježbu, meditaciju, razgovor s kolegama, supervizija i druge tehnike.

Profesionalci pomagačkih struka svakodnevno su svjedoci stresnih događaja koji, osim na njih same, utječu posredno i na korisnike s kojima rade (Friščić, 2006). Većina stručnjaka koji se odluče za profesiju socijalne skrbi rade kako bi pomogli drugim ljudima i djeci u teškim životnim situacijama (Pleić i Leutar, 2019). Često se zna reći kako spomenuta profesija nije posao već životni poziv koji sa sobom donosi veliku odgovornost, konstantno učenje i neprestano usavršavanje, ali i značajno odricanje.

2. USTANOVE SOCIJALNE SKRBI

Službena definicija socijalne skrbi prema Zakonu o ustanovama socijalne skrbi (NN 130/17) podrazumijeva sljedeće: „*Socijalna je skrb javna djelatnost kojom se osiguravaju i ostvaruju mjere i programi namijenjeni socijalno ugroženim osobama, kao i osobama u nepovoljnim osobnim ili obiteljskim okolnostima*“ (NN 130/17).

Zakon o socijalnoj skrbi čl. 124. (2020) navodi kako su ustanove socijalne skrbi:

- a) centar za socijalnu skrb
- b) dom socijalne skrbi
- c) centar za pružanje usluga zajednici
- d) centar za pomoć u kući.

Članak 145. definira dom socijalne skrbi kao javnu ustanovu koja se osniva za obavljanje socijalnih usluga propisanih Zakonom o socijalnoj skrbi. Domom upravlja vijeće koje se sastoji od *tri predstavnika osnivača, jedan predstavnik radnika zaposlen u domu i jedan predstavnik korisnika doma socijalne skrbi ili njegov roditelj ili skrbnik* (Zakon o socijalnoj skrbi, 2020, čl. 149.) Prema članku 209. u Zakonu o socijalnoj skrbi (2020) *stručne poslove u domu socijalne skrbi i kod drugih pružatelja socijalnih usluga obavljaju socijalni radnik, psiholog, socijalni pedagog, edukacijski rehabilitator, logoped, medicinska sestra, fizioterapeut, radni terapeut, kineziterapeut i odgojitelj, s položenim stručnim ispitom.*

Prema Pravilniku o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga čl. 79. točka 2. (2014), odgoj štíćenika u dobi od 3 do 7 godina odnosi se na: međusobno prihvaćanje i poticanje djece, razvoj pozitivnih ponašanja, pripremu djeteta za polazak u vrtić ili školu, suradnju sa stručnim suradnicima, planiranje radionica i različitih aktivnosti te kreativnih igara, adaptaciju djeteta na novu okolinu, poticanje na održavanje vlastite higijene i prostora u kojem dijete boravi, samostalnost u odijevanju i obuvanju, poticanje na samostalno hranjenje, razvoj taktalnog i proprioceptivnog sustava kao i praćenje razvoja motorike, poticanje verbalnog govora i obogaćivanje rječnika, praćenje razvoja govora, učenje na suosjećanje i prepoznavanje vlastitih i tuđih emocija, organizaciju prostorno-materijalnih uvjeta, organizaciju događaja izvan socijalne ustanove u sklopu kulturno-umjetničkih događanja i ostalo. Iz navedenog možemo uočiti na koliko različitih kompleksnih zadataka odgojitelji predškolske djece u ustanovama socijalne skrbi trebaju odgovoriti. Pregršt zahtjeva i potreba prevelikog broja korisnika utječe na pojavu stresa, a tako i na zdravlje djelatnika u neposrednom radu s djecom. Osobe zaposlene

u ustanovama socijalne skrbi su visokoobrazovani pojedinci koji svojim znanjem, iskustvom i empatijom pomažu najranjivijim skupinama ljudi kako bi se lakše uklopili i opstali u društvu (Friščić, 2006). Djelatnici socijalne skrbi svjesni su koliko ovaj posao može biti kompleksan i zahtjevan te koliko težinu nosi sa sobom. Rizici profesionalnog stresa i sagorijevanja problematična su i sve učestalija pojava kod dotičnih djelatnika (Lloyd i sur., 2002, prema Ilijaš i Podobnik, 2018). Veliki jaz koji se javlja između potreba korisnika i složenosti posla naspram realnih uvjeta i htijenja stručnjaka, dovodi do značajnog povećanja profesionalnog stresa koji negativno utječe na mentalno zdravlje osoba u struci (Ajduković i Urbanc, 2010; Travis 2015, prema Ilijaš i Podobnik, 2018). U socijalnoj skrbi, pomno pristupanje specijaliziranih stručnjaka svakom slučaju individualno zahtjeva zadiranje u najosobnije i iznimno kompleksne domene života problematičnih pojedinaca i njihovih obitelji, što često ima negativan utjecaj i na privatni i stručni život navedenih djelatnika (Kahn, 1993; Zapf, 2002, prema Družić Ljubotina i Friščić, 2014). Brojni izazovi i neprestano rastući problemi su sastavni dio profesije socijalnih radnika, poput nedostatka broja zaposlenih, nedovoljno učestalih stručnih usavršavanja i edukacija, prevelikog obujma administracije, medijskih osuđivanja, fluidnosti zakona i ostalih (Družić Ljubotina i Friščić, 2014).

Uz samu odgovornost i težinu profesionalne uloge koju socijalni radnici obavljaju, navedeni limitirani uvjeti rada, kao i nesigurnost i neizvjesnost samog posla, opasnost od eksterne agresije, strah, manjkava organizacija i generalno nezadovoljavajući uvjeti rada dodatno opterećuju djelatnike socijalne skrbi (Friščić, 2006; Moštak Skupnjak, 2012, prema Družić Ljubotina i Friščić, 2014). Susretanje sa svakodnevnim stresnim i nelagodnim problemima, bliski rad s rizičnim, ogorčenim i često nasilnim članovima društva dodatan su faktor koji značajno doprinosi stresu i sagorijevanju spomenutih stručnjaka. Posebno velik rizik od agresije i fizičkog okršaja sa socijalnim djelatnicima postoji u kontaktu s osobama narušenog mentalnog zdravlja, ovisnicima te agresivnim i nepredvidivim ličnostima (Friščić, 2006). Sve spomenute probleme ljepota ove struke nadoknađuje svojom svijetlom stranom: zadovoljstvom pomoći potrebitima, kvalitetnim zbrinjavanjem ili posvojenjem napuštene djece, ponovnom socijalizacijom problematičnih ličnosti, brigom za one najmlađe i najpotrebitije; ulijevanjem povjerenja i nade napuštenim članovima društva. Također, timski rad s kvalitetnim stručnjacima drugih raznolikih zanimanja koji zajedno rješavaju zadanu problematiku može doprinijeti dodatnom zadovoljstvu poslom, stjecanju novih znanja i proširivanju stručnih obzora (Družić Ljubotina i Friščić, 2014).

Osobe koje su spremne raditi u struci socijalne skrbi jesu u osnovi humanisti, dobrotvori i požrtvovni radnici koji glorificiraju svoj posao iako je iznimno težak i zahtjevan. Pozitivnim i borbenim duhom nastoje ovaj svijet učiniti boljim mjestom bez obzira na to što za navedeno plaćaju veoma visoku cijenu svojim zdravljem što podrazumijeva probleme profesionalnog stresa, depersonalizacije, sagorijevanja i složenih utjecaja na mentalno zdravlje (Škrinjar, 1996).

3. STRES

Stres je sveprisutan pojam koji već dugi niz godina obuhvaća mnoga polja istraživanja koja se bave procesima na višedimenzionalnim razinama. U najvišu razinu spadaju društvene znanosti i politika, koje se bave društvom, sociološkom okolinom u koju spadaju klasifikacije ljudi s obzirom na dob, spol, društveni status. Na srednjoj razini nalazi se psihologija čiji se fokus bazira na individui. Najviša (sociološka) razina odnosi se na antropologiju čije se polje rada proteže od tradicije i kulture do pojedinca odnosno individue. Utjecajem stresa pak na staničnoj i tkivnoj razini bavi se fiziologija. Biokemija stresa se bavi metaboličkim putevima i molekularnim te fizikalno-kemijskim procesima u stanici koji su posljedica navedenog, a poznato je da stres utječe na hormonalni disbalans i sveopće stanje organizma. Zanimanja poput medicinskih struka, socijalnih djelatnika te policijskih službenika iziskuju puno energije te često dovode do sagorijevanja i profesionalnog stresa u navedenim profesijama (Lazarus i Folkman 2004). Istovremeno, veliki broj različitih pristupa, definicija i teorija o stresu dovodi, često, do znatne konfuzije. Različiti pristupi stresu nisu jednostavno i jednoznačno usporedivi niti postoji jedna univerzalna definicija. Od ključne važnosti jest primarno analizirati stres i njegova svojstva na svakoj pojedinoj razini kako bismo ih tek onda mogli uspoređivati. Moderno poimanje stresa smatra da postoji veza između osobe i vanjskih događaja (Arambašić, 2000). Stres treba sagledati iz sva tri aspekta: društvenog, psihološkog i fiziološkog. Svako od ove tri razine treba pristupiti pojedinačno i uspostaviti pravila pa ih potom možemo međusobno sjediniti (Lazarus i Folkman, 2004).

Pojam „stresa“ javlja se već u 14. stoljeću kada predstavlja sinonim za tugu, nesreću, nezadovoljstvo i životne teškoće (Lazarus i Folkman, 2004). Kasnije se javlja u 17. stoljeću u jednoj od grana fizike, mehanici, gdje joj Hooke daje značenje sile. Potom se u medicini pojavljuje oko 1950. godine kada je endokrinolog Hansa Selyea (1907 -1982) objavio rezultate istraživanja u kojima je dokazao da stres utječe na hormonalni disbalans tijela i aktivnost imunološkog sustava. Pedesetih godina dvadesetog stoljeća stres se također javlja i kao psihološki pojam (Havelka, 2011). Freud je sve do 1944. godine umjesto riječi stres koristio pojam „anksioznost“ kojoj je davao veliku važnost u području psihopatologije (Lazarus i Folkman, 2004). Drugi svjetski rat značajno je utjecao na istraživanje stresa koje je dovelo do velikog interesa u proučavanju izvora stresa u okolini (McGrath i Levin Scotch bavili su se ovim područjem stresa) (Lazarus i Folkman, 2004).

Veliko zanimanje i važnost za stres možemo uočiti od pedesetih godina prošlog stoljeća pa sve do danas. Broj istraživanja na ovu temu je u rapidnom porastu, a riječ stres postala je dio ljudske svakodnevice.

3.1. Definicije stresa

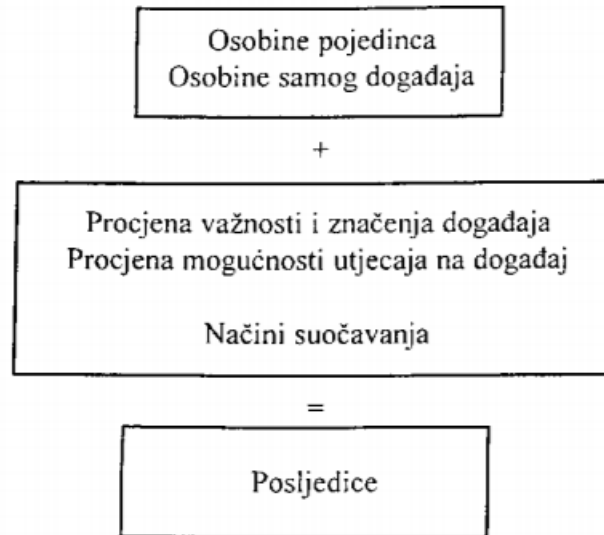
Jedinstvena i općeprihvaćena definicija za pojam stresa ne postoji. Ovisi iz kojeg aspekta se promatra pojam, o tome će ovisi i sama definicija. Stres se može sagledati iz perspektiva različitih struka, pa će tako jedni veću važnost pridodati utjecaju okoline i fiziološkoj reakciji stresa na tijelo, neki će se usmjeriti na psihološke (kognitivni model stresa), a pojedini na sociološke poglede na stres (Havelka, 2011).

Havelka (2011 : 88) kao pojam stresa navodi definiciju: „Stres je stanje poremećene fiziološke, psihološke i socijalne ravnoteže pojedinca, izazvano individualnom procjenom fizičke, psihičke ili socijalne ugroženosti njega samog ili njemu bliske osobe.“ Smatra kako do stresa dolazi ukoliko osoba ne uspijeva uspješno izvršiti ciljeve koje je sama sebi postavila ili koje mu je okolina nametnula.

Prema autoru Aderu (1980 : 312) pod stresom se često podrazumijevanju izmijenjena psihofiziološka stanja. Sam pojam „stres“ nije ključan za razotkrivanje načina reagiranja pojedinca s obzirom na to da svaki pojedinac drugačije reagira na stres tj. percipira različita iskustva kao stres.

Lazarus (1966) je dao prijedlog da se stres definira kao skup čimbenika koje su vrlo bitne za adaptaciju ljudi, ali i životinja. Stres nije samo jedna varijabla nego skup različitih varijabli i čimbenika (2004 : 19).

Lazarus i Folkman (2004 : 19) psihološki stres definiraju kao interakciju između pojedinca i okoliša koji dotični doživljava kao izrazito iscrpljujuć ili postavlja pojedinca u situaciju u kojoj se osjeća ugroženo i nesigurno.



Slika 1. Osnovni elementi Lazarusovog modela stresa (Pregrad, 1996)

Stres učiteljskog poziva može se definirati kao „iskustvo učitelja s neugodnim, negativnim emocijama poput ljutnje, tjeskobe, napetosti, frustracije ili depresije, a rezultat su nekog područja njihovog rada kao učitelja (Kyriacou, 2001 : 28).

Općeprihvaćena definicija stresa među psiholozima jest da je stres odgovor na podražaj ili reakcija na određene događaje u okolini koje pojedinac internalizira (Lazarus i Folkman, 2004).

3.2. Stresori

Reakcije na stres pojavljuju se najčešće naknadno, nakon što opasnost odnosno stresna situacija prođe. Ukoliko osoba određenu situaciju ne doživljava kao prijeteću, tada će reakcije na stres izostati ili će biti značajno umanjene (Havelka, 2011). Sve su osobe jedinstvene i na različite načine doživljavaju životne situacije s kojima se susreću. Nekome će pojedina situacija biti izuzetno stresna, dok drugoj osobi neće predstavljati ništa bitno.

Situacija koju pojedinac percipira kao ugrožavajuću za vlastiti život definira se kao stresor. Obzirom da je stresor po definiciji izvanjski događaj, utječe na svakodnevni život i životne promjene direktno ili indirektno (Pregrad, 1996). Stresori su drugačije kategorizirani u različitim istraživanjima. Kategorizacija koja se najčešće upotrebljava uključuje različite izvore stresa koji pridonose nastajanju kognitivnog modela stresa, kao na primjer:

- a) životne promjene (razvod, smrt bliskog člana obitelji, sklapanje braka)
- b) kronične stresne događaje (isplaćivanje kredita, prepirke s članovima kućanstva)
- c) svakodnevne stresne situacije (promet, posao) (Lacković-Grgin, 2004).

Elliot i Eisdorfer (1982 : 150-151) navode četiri tipa stresora:

- a) trenutni, vremenski definirani stresori- skakanje bungee jumpingom, čekanje na usmeno odgovaranje ispita ili susret s otrovnim paukom
- b) više stresora ili situacija koje imaju duži vremenski period pojavljivanja zbog nekog prvotnog događaja kao što je prekid s partnerom, smrt člana obitelji, otkaz
- c) kronični rascjepkani stresori do kojih može doći jednom u danu, tjednu ili mjesecu kao na primjer posjet rodbini
- d) kronični stresori koji traju duži vremenski period ali ne moraju biti posljedica jednog točno određenog događaja, poput invalidnosti, stres na poslu, nesuglasice u obitelji.

3.2.1. McGrathov model izvora stresa i procesi kognitivne procjene

McGrathov model izvora stresa definira organizaciju kao kompleksnu strukturu koja se unutar sebe grana na tri podsustava: osobnost individue, društvenu okolinu i fizičko-tehničku okolinu. Isprepletanjem navedenih podsustava od članova se očekuju određeni obrasci ponašanja. Međudjelovanje ličnosti i fizičko-tehničke domene dovodi do provođenja poslovnih obaveza, a položaj na poslu povezuje podsustav socijalne i fizičko-tehničke okoline. Do pojavljivanja stresa može doći u svakom od navedenih podsustava ili u njihovom međudjelovanju (McGrath,1976).

McGrath (1976) navodi šest izvora stresa:

- a) stres do kojeg dolazi zbog kompleksnosti poslovnih obveza (nedoumica u izvršavanju zadatka, zahtjevnost posla);
- b) stres koji se javlja zbog radne pozicije (nesuglasice, različite uloge, autoritet);
- c) stres koji se javlja iz okoline ophođenja (nedovoljno ili previše radne snage);
- d) stres koji se javlja zbog fizičko-tehničkih uvjeta rada (rad u smjenama, ozračje, ozljede na radu);
- e) stres do kojeg dolazi zbog narušenih odnosa i netrpeljivosti među radnicima (ogovaranje, slaba komunikacija, natjecanje među kolegama);
- f) stres koji određena osoba zbog svojih urođenih karakteristika ličnosti donosi u radno okruženje (živčanost, nestrpljivost).

Bez obzira na to što podjednaki uvjeti kod većeg broja ljudi izazivaju stres, osobe ga ne proživljavaju i ne reaguju na njega jednako na osobnoj i grupnoj razini. Svaka osoba kao i grupa na svoj poseban način prezentira stres i reagira na pojedini događaj te pritom dijele različite osjećaje iako su okolinski zahtjevi jednaki u tom trenutku.

U identičnim zahtjevima jedan pojedinac će odgovoriti ljutnjom, drugi agresijom, treći možda depresijom ili krivnjom; neki će u određenoj situaciji ekspresno reagirati na prvu, dok će se drugi povući jer će se osjećati ugroženima. Kako bismo bolje shvatili raznovrsnost reakcija među pojedinim osobama koje odgovaraju na iste okolinske zahtjeve, treba uzeti u obzir psihološke procese koji se događaju tijekom određene situacije i odgovor na dotičnu, ali i čimbenike koji utječu na prirodu prihvatljivog rješenja situacije. Bez medijacijskog procesa teško ćemo shvatiti ljudsko reagiranje, osjetljivost i ranjivost na jednake okolišne zahtjeve i pritiske.

Kognitivnu procjenu možemo definirati kao proces sistematizacije određene situacije koja ima određeno značenje za boljitak pojedinca. Za procjenu možemo reći da je analitička jer je usmjerena na točno određeno značenje i događa se u budnom stanju pojedinca (Lazarus i Folkman 2004).

Autori Lazarus i Folkman (2004) definiraju tri vrste kognitivnih procjena: primarnu, sekundarnu i ponovljenu. Primarna procjena prosuđuje ukoliko je neki događaj sporedan, te je li utječe pozitivno ili stresno na osobu. Stresne procjene dolaze u tri oblika: šteta/gubitak, prijetnja i izazov. Šteta/gubitak fokusira se na štetu koju je pojedinac već prošao, prijetnja se odnosi na očekivanu tj, predviđenu štetu, a izazov se odnosi na procese koji su fokusirani na unapređenje i dobitak u budućnosti. Prijetnja i izazov se mogu javiti istovremeno premda ih treba sagledavati zasebno.

Sekundarna kognitivna procjena odnosi se na procjenu tijeka razvoja određenog događaja. Razmatra koja sve konstruktivna rješenja za određenu situaciju postoje, kako ih primijeniti te koje posljedice sa sobom određena strategija donosi s obzirom na osjetljivosti i ranjivosti na određene vrste događaja.

Ponovna procjena oslanja se na izmijenjenu procjenu izgrađenu na informacijama iz određenih okolišnih uvjeta ili pak pojedinca.

Ranjivost odnosno vulnerabilnost često se povezuje s kognitivnom procjenom. Lazarus (2014) navodi kako se ranjivost „često konceptualizira ovisno o resursima suočavanja“ gdje je ranjiva

osoba ona koja nema dovoljno resursa za suočavanje. Kognitivna ranjivost definirana je i pojmom narušenih čimbenika koju su upleteni u određenu situaciju. Ovakvo definiranje vulnerabilnosti opisuje odnos ranjivosti i stresa. Kognitivni procesi promjene nisu uvijek na svjesnoj razini te ih mogu modelirati različiti koncepti kojih osoba ne mora biti svjesna.

Kognitivnu procjenu stresne situacije možemo usporediti u McGrathovim četirima fazama model izvora stresa koje u svom radu navodi i Lazarus (Lacković-Grgin, 2004). Prva faza poistovjećuje se s primarnom procjenom kod Lazarusa. Druga faza uspoređuje se sa sekundarnom kognitivnom procjenom kod koje dolazi do komparacije trenutnog događaja sa sposobnostima osobe koja se nalazi u dotičnoj situaciji. Treća faza odnosi se na ophođenje pojedinca. Četvrta faza zatvara krug gdje se pojavljuje promijenjena situacija. Unutar ciklusa McGrath najveću važnost pridaje četvrtoj fazi.

Navedenih šest izvora stresa uglavnom dolaze iz nekoliko različitih izvora i međusobno se isprepleću u određenoj stresnoj situaciji (McGrath, 1976).

3.3. Profesionalni stres

Zaposlenici u ustanovama socijalne skrbi konstantno su izloženi stresnim situacijama koje doživljavaju rizičnima i opasnima za sebe, ali i za štićenike. Spomenuti događaji dovode zaposlenika do profesionalnog stresa koji je izazvan utjecajem različitih stresora za koje je odgovoran posao. Autor Gross (1970) navodi tri vrste radnog stresa: stres do kojeg dolazi usred unapređenja na poslu, stres koji se manifestira kroz poslovni uspjeh i stresa povezanog uz organizaciju koja se odnosi na međuljudske odnose. Poslije Grosseve identifikacije medicina ponašanja veliku važnost predaje utjecaju stresa prouzrokovanog radom na zdravlje pojedinca. Profesionalni stres izaziva zdravstvene tegobe, dovodi osobu do smanjene motiviranosti i produktivnosti na poslu, te osoba postaje samokritična i gubi samopouzdanje (Juras i sur., 2009). Autori Sindik i Pavlović (2016) stres na poslu definiraju kao mnoštvo štetnih tjelesnih, mentalnih i ponašajnih pojava zbog događaja koje pojedinac ne može izvršiti. Posao odgojitelja u ustanovama socijalne skrbi svakim danom postaje sve složeniji i opsežniji. Autori Bailey, Berrell i Gibson (1991) u svom radu navode kako se odgojitelji moraju prilagođavati očekivanjima roditelja i lokalne zajednice uslijed ekonomskih i društvenih neprilika da bi održali standard odgojno-obrazovnog sustava. Takva situacija odgojitelje tjera na uvođenje promjena za čiju provedbu veliki broj dotičnih smatra da nisu dovoljno dobro educirani i osposobljeni (Kelly i Berthelsen, 1995). Za odgojitelje koji rade u ustanovama socijalne skrbi

može se reći da ekonomske i društvene prilike također utječu na njihov posao kao i na zahtjeve okoline i zajednice. Kako bi se utjecaj stresa na pojedinca preduhitrio bitno je promatrati situacije koje uzrokuju stres i pravovremeno reagirati.

4. SINDROM SAGORIJEVANJA

Dugotrajan utjecaj poslovnog stresa na pojedinca lako može dovesti do sagorijevanja koje je fizička, mentalna i emocionalna reakcija na kronični i svakodnevni stres koji proizlazi iz društvene interakcije (Betoret, 2009, prema Koludrović i sur., 2009; Decker i sur., 2008). Sindrom sagorijevanja dovodi do osjećaja osobnog neuspjeha, emocionalnog premora i depersonalizacije (Maslach i sur., 1996, prema Koludrović i sur., 2009). Emocionalni premor vidljiv je kod pojedinca kroz smanjenu poletnost za izvršavanjem poslovnog zadatka i konstantni sveprisutni umor. Depersonalizacija se odnosi na zatvorenost i odbojnost prema kolektivu. Do osjećaja poslovnog neuspjeha dolazi ukoliko izostane pohvala od strane ostalih ili ukoliko sam pojedinac ne vidi napredak. Sindrom sagorijevanja posljedica je poslovnog pritiska gdje pojedinac osjeća umor koji proizlazi iz kompleksnih zahtjeva profesionalnog okruženja. Sveprisutan je u pomagačkim profesijama budući da navedene djelatnosti zahtijevaju intenzivnu interpersonalnu uključenost. Samokritičnost, agresivnost, frustracija, nervoza i tjeskoba također su jedni od indikatora sindroma sagorijevanja (Maslach i Schaufeli, 1993, prema Koludrović i sur., 2009). Istraživanja navode da, kako bi se učinkovito spriječilo sagorijevanje, veliku važnost imaju interpersonalni i intrapersonalni čimbenici, a ne samo utjecaj stresnih situacija na pojedinca (Kokkinos, 2007, prema Koludrović, 2009).

Autorica Ajduković (1996) u svom radu navodi kako duga izloženost profesionalnom stresu na poslu sigurno dovodi do sagorijevanja. Najviše se dotiče djelatnika pomagačkih profesija, premda nisu svi u istoj mjeri izloženi sagorijevanju. Istraživanja pokazuju da pojedinci koji imaju veća očekivanja, pristupaju poslu entuzijastično i glorificiraju svoj posao, su više izloženi sindromu sagorijevanja. Sagorijevanje može brižnog i suosjećajnog profesionalca pretvoriti u hladnog i bezosjećajnog pojedinca. Osjećaj sagorijevanja počinje iznutra, a s vremenom pojedinac gubi snagu kontrolirati osjećaj bespomoćnosti i nedostatnosti te se otuđuje (Decker i sur., 2008). Psihoanalitičar Freudenberg sindrom sagorijevanja opisuje kao sagorijevanje energije koja je pod pritiskom neprestanog stresa u području poslovnog dijela života, to jest osjećaj poraza i zloupotrebljenosti (prema Tatalović Vorkapić i Lončarić, 2013).

Prema Mattinglyju (1977), sagorijevanje često počinje kao nejasno, suptilno iskustvo nezadovoljstva. Odgojitelj počinje sumnjati u svoj posao. Može se osjećati nesposobnim ili preopterećenim zadacima s kojima se suočava i može vidjeti negativne promjene u vlastitom razmišljanju i ponašanju. Može biti razdražljiv, promjenjivog ponašanja, manje empatičan i povremeno imati ispade koji nisu u skladu s njegovim vrijednostima i stavovima. Ovo iskustvo često dolazi samo od sebe, a odgojitelj može doći do zaključka da nije sposoban za posao koji je odabrao. Uobičajen rezultat jest gubljenje profesionalnog identiteta.

Do izgaranja može doći kada odgojitelj gubi osjećaj osobnog vremena i privatnog života, ali i kada svoje potrebe poistovjećuje s potrebama djeteta. Ovakva situacija predstavlja opasnost posebno za mlade stručnjake. Mogu se sve više oslanjati na svoj rad kako bi zadovoljili svoje osobne potrebe. Nedostaje im energije i motivacije za razvoj i održavanje osobnog života. Često je nemoguće izgraditi osobni život zbog strukture sustava, pa se pomire s poslom kao jedinom potporom. Jedan od znakova sagorijevanja može biti i jaki otpor promjenama. Individualne vrijednosti i stavovi otpadaju kao i fleksibilnost prema poslu. Držanje starih navika u svojoj „komfort zoni“ manje je stresno nego odstupanje od uobičajenog radnog obrasca ili uvođenja novosti u posao (CYC-Net, 1984). Jedan od glavnih izvora podrške zaposlenicima je povjerenje u kolege i oslanjanje na njih, pozitivna atmosfera, ali i davanje kao i primanje konstruktivne kritike. Do ubrzanog procesa izgaranja dolazi ukoliko osoba izgubi povjerenje u kolege, razočara se i izolira od ostatka kolektiva.

4.1. Znakovi sagorijevanja

Svaka osoba je pojedinac za sebe i različito reagira u istim situacijama, ali kod sindroma sagorijevanja često se znaju javiti univerzalni znakovi kod svih. Osoba kod koje je došlo do sagorijevanja često je fizički i psihički iscrpljena, gubi samopoštovanje, poletnost te se teže suočava s određenim situacijama. Osoba u takvom stanju je samokritična i sebe doživljava kao pesimističnu osobu koja ne vidi pozitivne strane svog pomagačkog posla. Odgojitelj koji se nađe u ovakvoj situaciji može postati presenzibilan na buku koju stvaraju djeca te se polagao ograđuje od posla i udaljava od kolektiva (Ajduković, 1996).

Odgojitelji kod kojih su vidljivi pokazatelji sagorijevanja postaju premoreni od neprekidnog rada s djecom. Više vremena posvećuju sebi, a manje djetetu. Sve češće počinju mijenjati vlastita ponašanja i krive djecu zbog vlastite iscrpljenosti. Prestaju raditi u skladu sa svojim

stavovima i vrijednostima te izbjegavaju odgovornost. Zbog svog nezadovoljstva često od djece traže da izvršavaju zadatke za koje još nisu dorasli (Brajša, Brajša-Žganec i Slunjski, 1999).

4.2. Faze sagorijevanja

Sindrom sagorijevanja na poslu zbiva se gradualno. Kako bi se pravovremeno moglo reagirati, potrebno je odgovoriti već na male upozoravajuće znakove koji se pojavljuju na samom početku. Ukoliko osoba ne prepozna prve znakove sagorijevanja, velika je vjerojatnost da će doći do spomenutog (Ajduković, 1996).

Zbog trajne izloženosti profesionalnom stresu može doći do mentalne premorenosti, otuđenosti i osjećaja nedovoljnog osobnog priznanja. Do mentalne premorenosti dolazi zbog interakcije s drugim ljudima te kod osobe izaziva osjećaj beznada i manje vrijednosti. Osoba kod koje je došlo do mentalne premorenosti nije u stanju podrediti se i dati drugima. Osjećaj otuđenosti može se usporediti s nedostatkom suosjećajnosti prema drugim ljudima. Treća posljedica duge izloženosti stresu jest osjećaj nedovoljnog osobnog priznanja koji može pojedinca dovesti do osjećaja smanjenog uspjeha, depresije i gubitka dostojanstva (Tatalović Vorkapić i Lončarić, 2013).

Autorica Ajduković (1996) u svom radu navodi četiri etape sagorijevanja kroz koje osoba prolazi. Kao prvu fazu navodi preveliku posvećenost poslu u kojoj pojedinac ima goleme ambicije vezane uz posao. Pojedinac ostaje raditi prekovremeno i nada se velikim postignućima. Često ovakva situacija dovodi do nezadovoljstva i osjećaja izgubljenosti. U drugoj fazi javlja se zastoj, jer osoba uviđa da nije realizirala postavljene zadaće i ciljeve. Ova faza dovodi pojedinca do osjećaja nekompetentnosti, samokritičnosti, ljutnje na sebe samog. Također dolazi i do otuđivanja od kolektiva i povlačenja od socijalnih kontakata zbog straha od potencijalnih sukoba.

Treća faza odnosi se na izdvajanje iz kolektiva što dovodi do pogleda na posao kao beskorisnog i beznačajnog. Često može doći i do fizičkih problema kao što su glavobolje, manjak sna i sl. Četvrta faza sagorijevanja dovodi do osjećaja bezvoljnosti, potištenosti, ravnodušnosti i gubitka čuvstvenosti. Spomenuti osjećaji služe kao zaštita od dugotrajnog nezadovoljstva poslom. Kada osoba zaposlena u pomagačkim profesijama dođe do zadnje etape sagorijevanja, postane već kasno za promijeniti stav i mišljenje o vlastitom poslu.

Osoba kod koje je došlo do sagorijevanja svoje ponašanje i osjećaje mijenja i u privatnom životu. Postaje nervozna, manje tolerantna i topla, svadljivija i bezosjećajnija prema vlastitoj obitelji i prijateljima (Ajduković, M. 1996).

5. SOCIJALNA PODRŠKA

Autori koji spominju društvenu podršku često je smatraju dijelom društvenog okruženja. Lazarus i Folkman (2004) tretiraju socijalnu podršku kao resurs koji se nalazi u društvenom okruženju, premda je potrebno da ga pojedinac sam prepoznaje, održava i konzumira. Autori također navode i važnost suprotstavljanja gdje osoba trenira svoje društvene vještine u koje se može pouzdati u stresnim situacijama mogućih u okolini. Jako malo se govori o mehanizmima vezanim uz korištenje socijalnih resursa u trenutcima stresa ili na koji način takvo korištenje može ublažiti stres. Ukoliko ljudi vjeruju da će dobiti pomoć društva iz okoline, tada će se bolje i prilagoditi u socijalno okruženje.

Schaefer i suradnici (1982) ističu tri strategije socijalne podrške. U njih spadaju: psihološka podrška koja osobi pruža osjećaj zajedništva i važnosti (podrazumijeva pripadanje, osjećaj sigurnosti u druge, povjerenje); konkretna podrška (u koju spada pomoć drugoj osobi kao što je pomoć oko bolesnika, novčana pomoć, obavljanje posla umjesto druge osobe) i savjetodavna podrška (pomoć u osvještavanju ponašanja druge osobe, davanje iskrenih komplimenata i kritika). Najučinkovitija metoda suočavanja sa stresom jest oslanjanje na prijatelje i obitelji (Richard, 2012, prema Ferguson i sur., 2017).

Cassel (1976) jest mišljenja kako su povratne informacije od iznimne važnosti pojedincu u smislu društvenog pripadanja i socijalnog identiteta. Lazarus i Folkman (2004) navode kako konkretna podrška, ako je pružena srdačno i dobronamjerno, može pojedincu pružiti osjećaj pripadnosti i važnosti, a tada konkretnu podršku povezuju sa psihološkom podrškom.

6. UPRAVLJANJE STRESOM

U današnje vrijeme stres je postao svakodnevica koja se može teško izbjeći, pogotovo kada pojedinac dopusti da stres utječe na emocionalno stanje i razmišljanje. Osoba koja je pod stresom često radi greške i ne razmišlja posve razumno. Osoba koja zna kako odgovoriti na stresne situacije ima više vjere u sebe, emocionalno je stabilnija i ostvaruje značajno bolje rezultate u osobnom i profesionalnom životu. Bihevioralna i kognitivna tehnika pomažu u reduciranju utjecaja stresa na pojedinca (Smith i sur. 2007).

6.1. Strategije pomoći i samopomoći u organizaciji

Odgovitelji tijekom cijelog radnog vremena ulažu veliku energiju i trud kako bi kvalitetno odradili plan i program određen za taj dan. Od njih se očekuje da u svakom trenutku budu potpuno prisutni kako bi se podjednako mogli založiti za svako dijete i odgovoriti na njegove osobne potrebe. Bitno je da je odgojitelj svjestan svoje odgovornosti i težine posla kako ne bi prešao vlastitu granicu izdržljivosti stresa. Stres se može ublažiti ukoliko kolektiv napravi dobar plan i program te kvalitetno zajedničkim snagama organizira radnu sredinu. Metode samopomoći olakšavaju i pomažu osobi da lakše upravlja stresom i stresnim događajima. Autorica Bezić (1996) navodi kako je samopomoć prva etapa spoznaje o onome što se događa i koje situacije stimuliraju stres. Svaka osoba drugačije doživljava i reagira na identičnu situaciju. Druga faza koju spominje autorica Bezić (1996) jest ustanoviti najučinkovitije metode samopomoći. Osoba koja sama spozna da je pod velikim utjecajem stresa na najučinkovitiji način može spriječiti pojavljivanje sindroma sagorijevanja. Bitno je da osoba spozna vlastito postupanje u određenim situacija, pravovremeno reagira i korigira svoje postupke. Kvalitetna i iskrena komunikacija s drugim zaposlenicima i bliskim osobama može pomoći pojedincu da spozna vlastita ponašanja. Planiranje vremena druga je metoda samopomoći. Obzirom da odgojitelji tijekom jednog radnog dana moraju odgovoriti na mnoštvo zahtjeva i ostvariti planirane odgojno-obrazovne ciljeve, od velike je važnosti da organiziraju redoslijed po kojem će izvršiti zadatke kako bi izbjegli stres i pritisak da na vrijeme neće obaviti sve zadaće. Poslove koji iziskuju više vremena odgojitelj bi trebao odraditi kada ima više energije, dok bi lakše zadatke trebao ostaviti za vrijeme kada mu koncentracija i energija nisu na najvišoj razini. Treća metoda samopomoći jest opuštanje i duha i tijela. Opuštanje se može raščlaniti na aktivno i pasivno. Aktivno opuštanje odnosi se na metode koje cijelo ljudsko tijelo umire i opuste. Pasivno opuštanje podrazumijeva neplanske metode opuštanja kao na primjer sviranje instrumenta, odlazak u prirodu, čitanje itd.

Četvrta metoda samopomoći odnosi se na rasonodu i omogućava osobi da slobodno vrijeme provede radeći ono što voli. Jako bitna stavka je znati povući crtu između privatnog i poslovnog života i vremena (Bezić, 1996).

Radna sredina itekako može pomoći u reduciranju stresa pojedinca. Individualne metode samopomoći mogu pojedinim osobama znatno olakšati suočavanje sa stresom, dok s druge strane određenim pojedincima više odgovara oslanjanje na organizaciju i kolektiv (Ajduković, D. 1996).

Autor Ajduković (1996) navodi kako osmišljavanje plana i programa za reduciranje stresa pomaže pojedincu da spozna koje poteškoće stoje na putu ka ostvarenju pojedinog cilja.

Od velike je važnosti svaki plan staviti u pisani oblik kako bi osoba lako provjerila gdje stoji na putu prema ostvarenju svoga cilja. Kao sljedeću etapu smanjenja stresa autor Ajduković (1996) navodi procese reduciranja profesionalnog stresa u organizaciji posla. Prva metoda je omogućiti primjerene i kvalitetne radne uvjete, ali i dati pojedincu prostora za privatnost. Druga metoda definira točno određenu koncepciju organizacije i poznavanje osobnog radnog mjesta spomenute organizacije. Osjećaj pripadnosti i povjerenja u radnoj okolini dovodi do pozitivne poslovne atmosfere koja utječe i na korisnike. Svaki zaposlenik bi trebao znati točno svoju ulogu na radnom mjestu kako bi što manje bio izložen stresu (Ajduković, 1996). Jedan od načina za smanjivanje radnog stresa u organizaciji je uspostava dobrih međuljudskih odnosa. Okupljanje kolektiva, druženje i razmjena iskustava izvrsna je prilika za povezivanje članova i stvaranje timskog rada. Još nekoliko faktora koji pridonose boljim odnosima u organizaciji su povjerenje, podrška i otvorenost za dvosmjernu komunikaciju.

Educiranje radnika za prepoznavanje stanja stresa i otpornosti na njega može kod dotičnih zadržati predanost poslu, ali i dati slobodu za osobni rast i razvoj. Lako je funkcionirati u idealnim uvjetima koje svi priželjkuju, ali učinkovito upravljanje stresom zahtijeva pažljivo i praktično planiranje. Čimbenici koje treba uzeti u obzir uključuju sljedeće:

- Izgovorena razina osobne svijesti bitna je za rad pomagačkih profesija. Jasno razumijevanje nečijih ciljeva, namjera i napretka.
- Identificiranje i opis posebnih kompetencija. Manjak razumijevanja vlastitih vještina i kompetencija može dovesti do nerealnog samopoštovanja i osobne učinkovitosti.
- Važna je struktura i kvaliteta osobnog života. Pravilne prehrambene navike i dovoljno sna su od velike važnosti. Primamljivo je posegnuti za nepravilnom ishranom i prejedanjem kada pojedinac nema rutinu. 'Pregrizanje' je opravdano kao nužno uživanje, koje može biti i nezdravo i neekonomično.

- Potrebno je planirati i slobodno vrijeme. Često entuzijastično uključivanje u posao i edukacije prisiljavaju osobne interese na stranu. Međutim, važno je održavati ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
- Tjelesne vježbe kao čimbenik koji doprinosi općem zdravstvenom stanju.
- Odmor ili vrijeme odmora od velike su važnosti koje se može iskoristiti za osobni rast. Poteškoća koja se često javlja je povratak na posao i obnova odnosa s djecom. (Radnik mora proći razdoblje malog opraštanja prije odmora, a zatim i period ponovnog uvođenja po povratku).
- Podrška obitelji, prijatelja, kolega, kolektiva i zajednice važan je doprinos mentalnom zdravlju radnika. Radnici ne bi trebali biti toliko uronjeni u posao da ne dopuštaju ili prihvate brigu drugih koja im se pruža. Također bi im trebalo omogućiti da uzmu slobodno vrijeme, bolovanje i druge beneficije, a da se pritom ne osjećaju krivima što su napustili djecu i svoje kolege.
- Dobro organizirani rasporedi koji pružaju najbolju njegu, a ne da su određeni administrativnim pogodnostima; vrijeme da radnik ne bude na poslu i da ima malo vlastitog vremena za obavljanje poslova za sebe.
- Odgovarajući nadzor koji procjenjuje posao koji se obavlja, prepoznaje snage i identificira slabosti uz pomoć za njihovo ispravljanje. Vrijeme za podršku i dopuštanje suočavanja s osjećajima vezanim uz brigu o djeci.
- Važno je biti u stanju provesti filozofiju kojom se vodi: uspostaviti i postići neki konsenzus o namjerama i ciljevima brige o djeci.
- Treba potaknuti programe stručnog usavršavanja radnika radi poboljšanja upravljačkih, organizacijskih i osnovnih savjetodavnih vještina (Ajduković, 1996).

Mnogo više se može reći o stresu koji doživljava svaki odgojitelj. Područje stresa još nije dovoljno istraženo jer je to spor proces čiji dio moraju biti odgojitelji. Važno je da svaki odgojitelj može predložiti alternativno rješenje i suočiti se s promjenama. Stres se nikada neće moći potpuno iskorijeniti, ali upravljanje i ublažavanje njegovih štetnih učinaka je moguće (CYC-Net, 1984).

7. METODOLOGIJA

7.1. Cilj istraživanja

Respektirajući navedeno u teorijskom dijelu rada, cilj istraživanja koje je provedeno za potrebe ovog diplomskog rada jest utvrditi čimbenike koji najznačajnije doprinose stresu i sagorijevanju odgojitelja predškolske djece u ustanovama socijalne skrbi, te s druge strane, one čimbenike koji im predstavljaju podršku u stresnim situacijama. Drugi cilj odnosi se na provjeru faktorske strukture upitnika.

S obzirom na ciljeve istraživanja korištena je kvantitativna i kvalitativna metodologija.

7.2. Hipoteze

Hipoteza ovog istraživanja pretpostavlja što izaziva najveći stres kod odgojitelja predškolske i školske djece.

1. Odgojitelji u najvećoj mjeri stresnim procjenjuju rad sa štíćenicima s poteškoćama.
2. Odgojitelji predškolske djece u najvećoj mjeri traže podršku kolega.
3. Postoje razlike između predškolskih i školskih odgojitelja u percipiranju stresa.

7.3. Uzorak

U provedenom istraživanju sudjelovalo je 85 ispitanika, od čega je njih 17.6% odgojitelja predškolske dobi (N=15), a 82.4% su odgojitelji školske djece (N=70). 11.2% ispitanika su muškog spola (N=10), dok je 88.8% ispitanica ženskog spola (N=75). Prosječna dob ispitanika jest 41 godina (Medijan=40, Min =24, Max = 63, SD=11.29). Prosječna duljina radnog staža ispitanika jest 14 godina (Medijan = 12, Min = <1, Max= 41, SD = 11.72). Struktura stečene stručne spreme ispitanika je sljedeća: specijalistički sveučilišni studij (N=2), SSS (N=1), VSS (N=62), VŠS(N=16), znanstveni stupanj (mr.sc, dr.sc) (N=4). 79 ispitanika je zaposleno u ustanovama u gradu, dok je njih 6 zaposleno u ustanovama u ruralnoj sredini. Najviše ispitanika je u braku (N=49), potom slijede samci (N=21), osobe u životnom partnerstvu (N=10) te razvedeni (N=5). 76.5% ispitanika (N=65) je odgovorilo da je zadovoljno plaćom, njih 17.6% je u potpunosti zadovoljno (N=15) dok je njih 5.9% u potpunosti nezadovoljno (N=5). 65 ispitanika jest zaposleno na neodređeno, njih 13 je zaposleno na određen period, a njih 7 je zaposleno na zamjeni.

7.4. Instrument

Provedeno istraživanje se temeljilo na prevedenom i modificiranom upitniku *Measure of Stressors and Supports for Teachers - MOST* (Sandilos i DiPerna, 2021) čime se ispitalo 10 skupina potencijalnih izvora stresa i podrške za odgojitelje u socijalnim ustanovama.

Kako bi se dobile informacije o strukturi ispitivane populacije, na početku provedenog modificiranog upitnika MOST sudionicima su postavljena opća pitanja o spolu, dobi, duljini radnog staža u godinama, stručnoj spremi, vrsti radnog mjesta, smještaju ustanove, zadovoljstvu plaćom i bračnom statusu.

Upitnik se sastojao od 79 pitanja s ponuđenim odgovorima i pitanjima otvorenog tipa koje su se odnosile na same sudionike i njihovo profesionalno iskustvo. Sudionici su za svaku tvrdnju skalom procjene od 1 do 5 trebali prosuditi koliko se navedene situacije odnose na njih prilikom čega 1 znači nikada, 2 rijetko, 3 ponekad, 4 često i 5 uvijek. Određena pitanja su sadržavala odgovore skale procjene s idućim odgovorima: 0 predstavlja nikad, 1 gotovo nikad - nekoliko puta godišnje i manje, 2 rijetko - jednom mjesečno ili manje, 3 ponekad - nekoliko puta mjesečno, 4 često - jednom tjedno, 5 vrlo često - nekoliko puta tjedno, 6 uvijek - svaki dan. Viši rezultat na skali procjene predstavlja pozitivno iskustvo i mogući faktor podrške dok niži rezultati upućuju da je određena podskala potencijalno izvor stresa.

Upitnik se sastojao od 10 podskala gdje je svaka predstavljala potencijalni izvor stresa ili podrške a to su: roditelji (npr. *Roditelji mojih štićenika komuniciraju sa mnom (osobno, putem e-pošte, telefonom/mobitelom i sl.) u s vezi njihovog djeteta*), uprava (npr. *Uprava moje ustanove uključuje me u donošenje odluka koje se tiču administrativnih postupaka i politika*), kolege (npr. *Moji kolege vide me kao kompetentnog stručnjaka u mom području*), pripadanje (npr. *U ovoj ustanovi osjećam se kao da tu pripadam*), vremenski pritisak (npr. *U ovoj ustanovi osjećam da imam dostatno vremena tijekom radnog dana za pripremu nastave (odgojno obrazovnog procesa)*), profesionalni razvoj (npr. *Profesionalni razvoj koji mi nude grad, županija ili država unaprjeđuje moju sposobnost zadovoljavanja socio-emocionalnih potreba djece/učenika*), sigurnost (npr. *Osjećam se sigurno unutar svoje ustanove*), emocionalno stanje (npr. *Osjećam se zadovoljan/na svojom sposobnošću da pratim zahtjeve svog posla*), štićenike (npr. *U ustanovi u kojoj radim imam dostatno mogućnosti da zadovoljim socio-emocionalne potrebe djece/učenika*), štićenike sa poteškoćama (npr. *U svojoj školi imam dostatno mogućnosti (edukacija, potpora...) da zadovoljim akademske potrebe mojih učenika/djece s ponašajnim i emocionalnim teškoćama*).

Također je postavljeno pitanje „S kim najrađe razgovarate kada osjećate stres na poslu “ (potencijalni odgovori: *prijatelj/ica, kolega/ica, ravnatelj/ica, stručni suradnici, članovi obitelji*) te otvorena pitanja („Što Vama osobno izaziva najveći profesionalni stres?” i “Kakav oblik potpore bi Vama bio najdjelotvorniji/najkorisniji?”).

7.5. Postupak provedbe istraživanja

Istraživanje je provedeno *online*, putem interneta tijekom pandemije novog koronavirusa (SARS-Cov-2) u vremenskom razdoblju od kraja travnja do početka lipnja 2021. godine. Upitnik je formuliran on-line putem Google obrasca kojem su odgojitelji mogli pristupiti putem linka poslanog elektroničkom poštom. Pristupanje upitniku je bilo na dobrovoljnoj osnovi te potpuno anonimno.

7.6. Analiza podataka

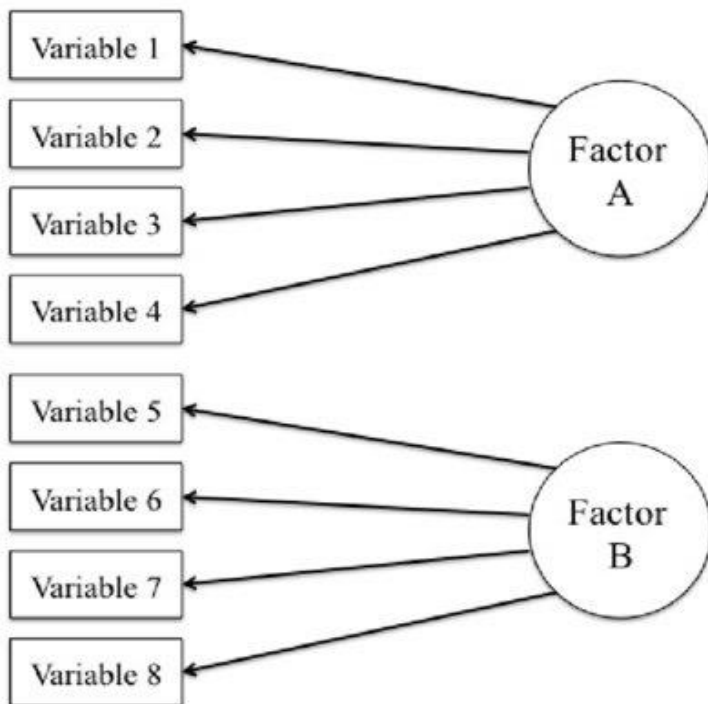
Rezultati provedenog istraživanja obrađeni su u programskom jeziku R (R version 4.0.2, datum izdavanja 22.06.2020). Korišteni su sljedeći programski paketi za osnovnu obradu i uređivanje, vizualizaciju te statističku analizu podataka: *dplyr, ggplot2, psych, corrplot, car, mvnrmtest, ltm*. Pitanja otvorenog tipa izuzeta su iz numeričke analize podataka i prikazana su zasebno u rezultatima. U rezultatima istraživanja nije bilo neodgovorenih pitanja što je relevantno za izradu korelacijske matrice te nijedna varijabla nije uklonjena iz daljnjih analiza (`corpdatt1 <- cor(dat_num, use="pairwise.complete.obs")`).

Opisna statistika je izračunata zasebno za populaciju predškolskih odgojitelja, školskih odgojitelja te za sve ispitanike zajedno. Normalnost distribucije podataka provjerena je Shapiro-Wilksovim testom prije odabira metode.

Provedena je eksploratorna faktorska analiza za cijeli set podataka metodom „maximum likelihood“ s rotacijom „promax“ (`EFApdatt1_3factor <- fa(r = dat_num, nfactors = 8, rotate = "promax", fm = "ml")`) po uzoru na originalni rad (Sandilos i DiPerna 2021).

Kako bi se potvrdio broj faktora dobiven faktorskom analizom, proučen je i kreiran „scree plot“ te je provedena paralelna analiza (`fa.parallel(x=corpdatt1, fm="minres", fa="fa")`). „Scree plot“ je grafički prikaz jedinstvenih vrijednosti (eigenvalues) i broja faktora, dok paralelna analiza kreira nasumičnu korelacijsku matricu baziranu na veličini uzorka i broju varijabli u setu podataka od interesa. Usporedbom jedinstvenih vrijednosti stvarnog seta podataka i nasumično

generiranog seta podataka, procjenjuje se odgovarajući broj faktora koji se zadržava u daljnjoj analizi (Hayton i sur., 2004).



Slika 2. Konceptualni prikaz eksploratorne faktorske analize (Osborne i sur., 2011)

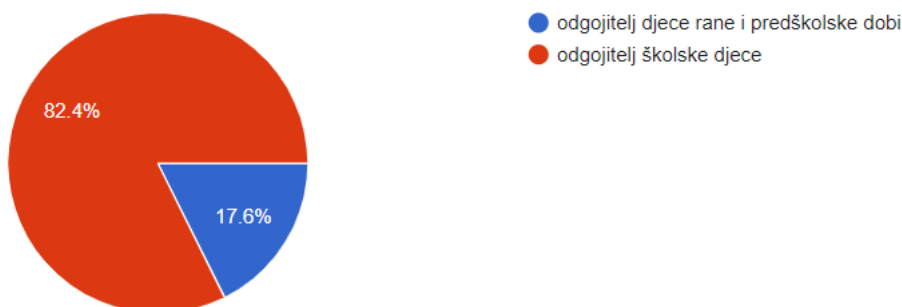
8. REZULTATI

8.1. Deskriptivna statistika

U Tablici 1. prikazana je deskriptivna statistika zasebno za ispitanike koji su odgojitelji djece rane i predškolske dobi te za odgojitelje školske djece. Prikazane su srednje vrijednosti (mean), medijan, minimum, maksimum, raspon (range), mjera asimetrije podataka (skew) i mjera spljoštenosti (kurtosis). Slika 3. grafički prikazuje udjele spomenutih populacija odgojitelja i stručne spreme ispitanika.

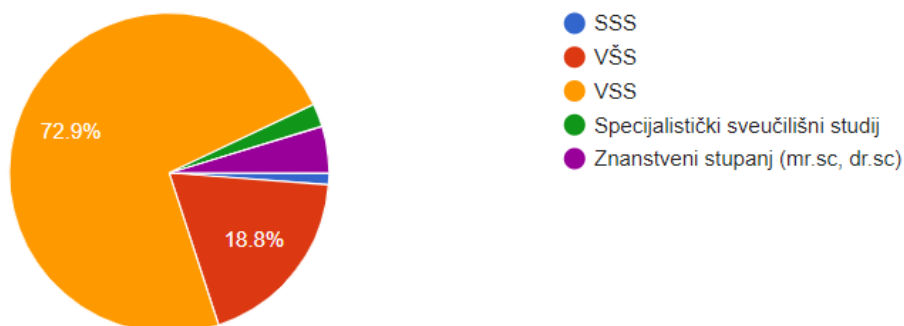
Vi ste:

85 responses



Stručna sprema

85 responses



Slika 3. Grafički prikaz udjela odgojitelja djece rane i predškolske dobi te struktura stručne spreme ispitanika

Deskriptivna statistika za ispitivani uzorak sa subpopulacijama odgojitelja predškolske djece i odgojitelja školske djece pokazala je da je prosječna vrijednost na bodovnoj skali odgovora za odgojitelje predškolske djece 3.59 (SD .9), dok je za odgojitelje školske djece 3.73 (SD 1.03). Studentov t-test, kojim je testirana razlika između aritmetičkih sredina ispitivanih subpopulacija, pokazao je statistički značajnu razliku između odgovora ove dvije subpopulacije ispitanika ($p = 0.01$).

Obzirom da deskriptivna statistika izračunata za svako pitanje individualno ne omogućava jasniji uvid i objašnjenje rezultata provedenog ispitivanja, razlika između odgovora odgojitelja školske djece i odgojitelja predškolske djece se ispitala i nakon primijenjene eksploratorne faktorske analize, nakon izdvojenih značajnih faktora. Za svaku varijablu pojedinog faktora (izdvojenu kao faktorska čestica) uzeta je vrijednost prosječnog rezultata na bodovnoj skali te je razlika između navedene dvije subpopulacije odgojitelja na razini faktorske analize daleko jasnija (prikazano u daljnjim rezultatima).

8.2. Rezultati eksploratorne faktorske analize

U Tablici 2. prikazani su rezultati eksploratorne faktorske analize modificiranog upitnika MOST prilagođenog djelatnicima u socijalnim ustanovama. Navedena analiza pokazala je postojanje 8 izdvojenih i značajnih faktora. Izdvojeni faktori su sljedeći: emocionalno stanje, štíćenici i štíćenici sa poteškoćama, posvećenost poslu, uprava, kolege, profesionalni razvoj koji nudi grad/država, vremenski pritisak te sigurnost.

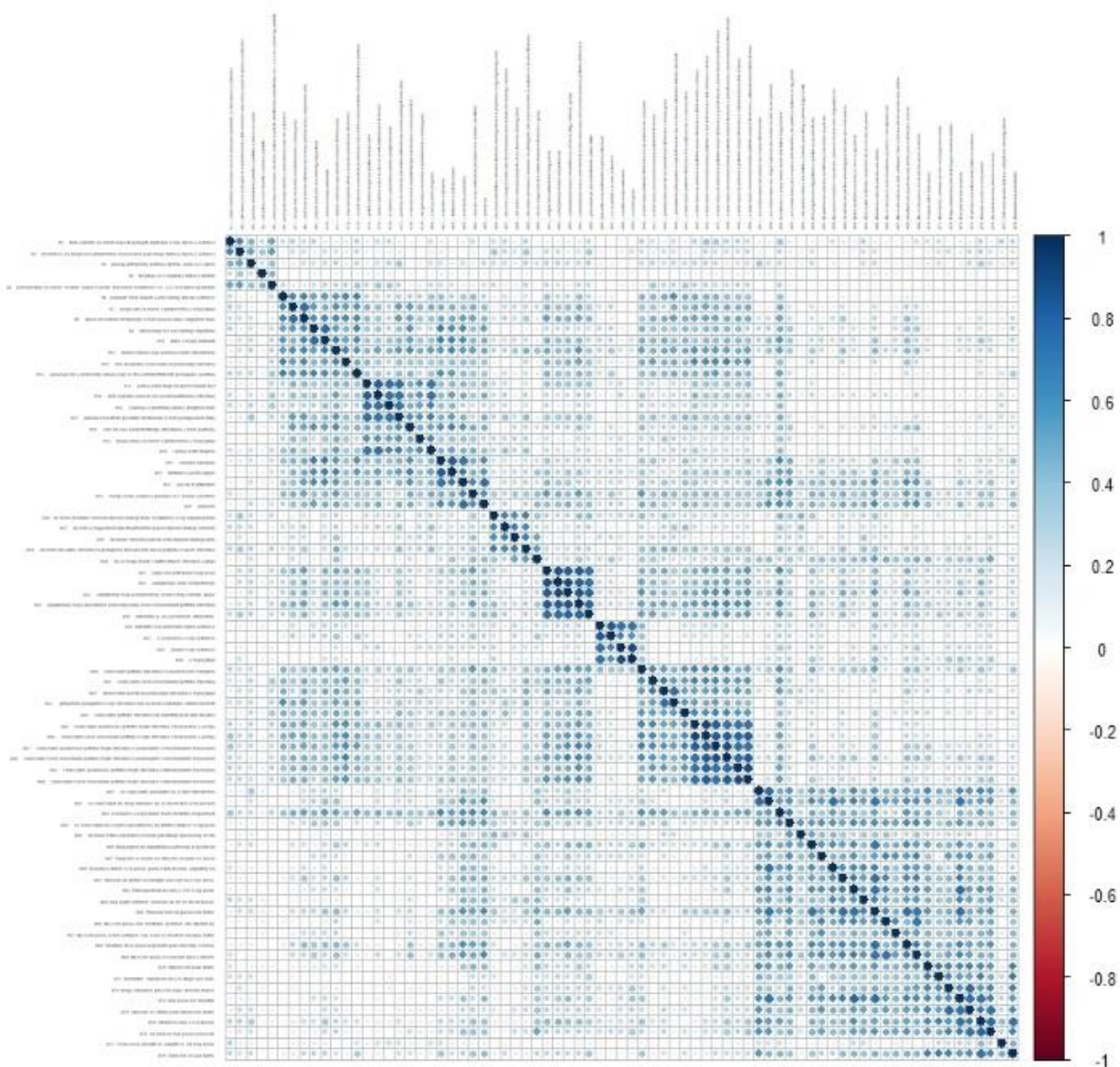
Kao prvi faktor izdvojeno je emocionalno stanje s 13 čestica faktorskih zasićenja od .41 do .76 ($\alpha = .94$), a odnosi se na primjerice balans između privatnog i poslovnog života ispitanika, zadovoljstvo navedenim pozivom, entuzijastičnost i prožetost smislom prilikom obavljanja dužnosti. Na drugom faktoru odvojili su se štíćenici i štíćenici sa poteškoćama kao jedan faktor što je pokazano i u izvornom upitniku (Sandilos i DiPerna, 2021). Navedeni faktor obuhvaća 10 čestica faktorskih zasićenja raspona od .4 do .93 ($\alpha = .95$) prilikom čega su pitanja koja se odnose na štíćenike pokazala znatno manja faktorska zasićenja (.4 do .5) od pitanja koja se odnose na štíćenike sa poteškoćama (.73 do .93). Na trećem faktoru izdvojila se posvećenost poslu sa devet čestica faktorskih zasićenja od .44 do .82 ($\alpha = .91$) koja obuhvaća pitanja o primjerice uronjenosti u posao, inspiraciji te zanesenosti poslom. Četvrti faktor sa šest izdvojenih čestica faktorskih zasićenja od .42 do .77 ($\alpha = .91$) odnosi se na upravu, a podrazumijeva pitanja odnosa uprave prema ispitanicima i uključivanje u relevantna pitanja,

olakšavanje posla zaposlenicima, brigu za njihovu dobrobit i pomoć u pružanju povratnih informacija. Na petom faktoru izdvojeni su kolege sa četiri čestice visokih faktorskih zasićenja raspona .71 do .88 ($\alpha = 0.86$), a čestice se odnose na pitanja o suradnji, poticanju međusobno na profesionalni rast i ostalo. Šesti faktor odnosi se na profesionalni razvoj koji nudi grad/država sa pet izdvojenih čestica faktorskih zasićenja od .72 do .97 ($\alpha = 0.84$), a čestice obuhvaćaju pitanja o unaprjeđivanju pedagoške kompetencije i zadovoljavanju potrebna zahtjeva posla. Sedmi faktor predstavlja vremenski pritisak na kojem je izdvojeno pet čestica faktorskih zasićenja od .4 do .8 ($\alpha = .93$) te se odnosi na nedostatak vremena za pedagoški rad i posvetu svakom djetetu u skupini, za pauzu na poslu i slično. Na osmom faktoru izdvojene su četiri faktorske čestice sa visokim faktorskim zasićenjima raspona od .7 do .94 ($\alpha = .92$) a predstavljaju sigurnost. Čestice navedenog faktora odnose se na pitanja o sigurnosti na radnom mjestu u i neposredno izvan ustanove. Zanimljivo je da su najviši prosječni rezultati faktorskih zasićenja jednaki za podskalu sigurnosti i podskalu profesionalnog razvoja koji nudi grad/država (.84)

Tablica 2. Faktorska matrica modificiranog upitnika MOST

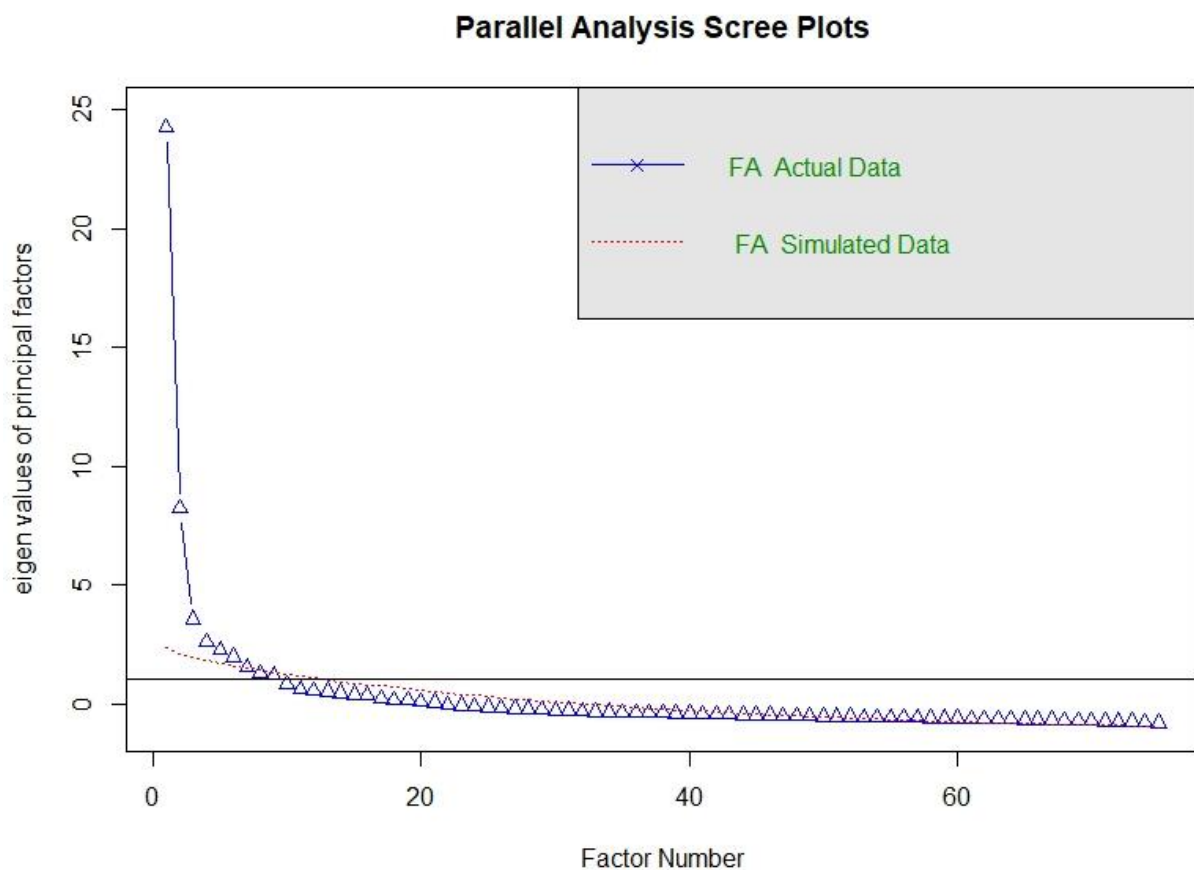
Pitanje br.	Emocionalno stanje	Štićenici i štićenici sa poteškoćama	Posvećenost poslu	Uprava	Kolege	Profesionalni razvoj koji nudi grad/država	Vremenski pritisak	Sigurnost
1	-0,10	0,33	0,34	0,02	0,14	-0,18	0,16	-0,06
2	-0,24	0,11	0,35	-0,02	0,05	0,06	0,27	0,10
3	-0,11	0,10	0,28	0,03	0,14	0,10	0,20	-0,03
4	0,00	0,09	0,09	0,00	0,12	-0,04	0,00	0,08
5	-0,25	0,20	0,12	0,05	0,23	0,01	0,19	0,07
6	-0,21	0,27	-0,04	0,59	-0,04	0,10	0,11	-0,08
7	-0,06	0,20	0,00	0,46	0,17	0,16	0,08	-0,07
8	0,01	0,17	-0,02	0,54	0,08	0,26	0,12	-0,15
9	0,10	0,20	0,05	0,77	0,04	-0,10	-0,16	0,06
10	0,04	0,05	0,09	0,68	0,06	0,13	0,01	0,09
11	0,11	0,23	-0,02	0,42	0,20	0,08	0,18	0,09
12	-0,01	0,49	-0,09	0,29	0,09	0,13	-0,06	0,07
13	-0,27	0,20	0,17	0,64	0,04	0,11	0,03	0,05
14	-0,05	0,04	-0,07	-0,03	0,86	0,20	-0,08	0,06
15	0,14	0,16	-0,01	-0,04	0,88	-0,10	-0,01	0,07
16	-0,13	0,08	0,03	0,03	0,81	0,00	0,00	-0,01
17	-0,03	0,04	0,07	0,11	0,71	0,12	0,13	-0,08
18	0,15	-0,02	-0,02	0,47	0,34	0,08	0,01	-0,01
19	-0,08	-0,04	0,10	0,16	0,56	-0,06	0,21	0,08
20	-0,05	-0,07	0,03	0,15	0,72	-0,01	0,23	0,04
21	0,20	-0,08	0,06	0,69	0,21	0,01	-0,02	0,06
22	0,33	-0,01	-0,11	0,53	0,29	0,05	-0,01	0,13
23	0,51	-0,03	-0,06	0,51	0,24	0,02	0,03	0,02
24	0,26	0,04	0,06	0,32	0,06	0,20	0,22	0,07
25	0,48	0,06	-0,03	0,30	0,22	0,11	0,04	0,04
26	0,05	-0,03	-0,04	-0,19	0,11	0,19	0,72	0,16
27	0,02	-0,02	0,02	-0,05	0,20	0,06	0,74	-0,10
28	-0,03	-0,11	0,03	0,10	-0,05	0,02	0,80	0,10
29	0,12	0,21	0,00	-0,06	0,08	-0,07	0,78	0,00
30	0,31	0,18	0,14	0,04	-0,19	-0,05	0,40	0,09
31	0,00	0,00	0,05	0,09	0,04	0,84	0,04	-0,04
32	-0,05	-0,06	0,07	0,02	0,00	0,97	-0,03	0,01
33	0,17	0,12	-0,08	-0,05	-0,01	0,89	-0,07	0,03
34	-0,02	0,17	0,04	-0,02	0,04	0,76	0,10	0,05
35	0,03	0,11	0,06	-0,10	0,07	0,72	0,12	-0,02
36	-0,08	0,04	-0,01	0,13	-0,09	0,07	0,04	0,81
37	-0,04	-0,03	-0,05	0,27	-0,09	0,09	0,04	0,70
38	0,00	-0,06	-0,01	-0,07	0,17	-0,02	0,01	0,94
39	0,01	0,08	0,09	-0,11	-0,01	-0,08	-0,02	0,93
40	0,09	0,45	0,06	0,10	0,00	0,14	0,12	0,24
41	-0,05	0,53	-0,02	0,19	-0,09	0,14	0,19	0,02
42	-0,09	0,4	0,13	0,24	-0,12	0,11	0,33	-0,03
43	-0,12	0,4	-0,03	0,30	-0,07	0,05	0,37	-0,08
44	0,03	0,50	-0,05	0,21	-0,03	0,09	0,18	-0,01
45	0,05	0,89	-0,11	0,00	0,10	-0,03	0,05	0,02
46	0,01	0,93	-0,02	0,03	0,04	0,02	-0,07	0,03
47	0,00	0,83	0,04	0,02	-0,01	0,10	0,02	0,04
48	0,12	0,80	0,03	-0,04	0,04	0,13	-0,05	0,08
49	-0,05	0,77	0,15	0,04	0,05	0,03	0,03	-0,08
50	0,00	0,73	0,10	-0,03	0,11	0,16	-0,02	-0,03
51	0,43	-0,01	0,45	0,08	0,06	0,04	-0,10	-0,05
52	0,70	0,01	0,18	0,10	0,07	0,02	-0,06	0,00
53	0,21	0,13	0,17	0,22	0,20	0,22	0,14	0,10
54	0,58	-0,02	0,11	0,19	0,00	0,03	0,16	0,11
55	0,51	-0,09	-0,06	0,02	-0,02	-0,14	0,43	0,02
56	0,55	0,15	0,09	-0,11	0,05	0,15	0,01	0,13
57	0,55	-0,10	0,14	0,12	-0,08	0,11	0,04	0,10
58	0,76	0,14	0,08	-0,03	-0,04	-0,03	0,05	-0,13
62	0,65	0,04	0,05	0,02	-0,06	0,22	0,13	-0,04
63	0,71	0,03	0,19	-0,07	0,02	0,10	-0,09	0,04
64	0,58	0,03	0,20	-0,05	-0,06	-0,05	0,25	-0,05
65	0,70	0,11	0,05	0,01	-0,04	0,17	0,07	0,17
66	0,63	-0,07	0,15	-0,07	0,05	-0,02	0,13	0,05
67	0,41	-0,18	0,27	0,16	-0,01	0,09	0,04	0,04
68	0,54	0,08	0,16	0,20	-0,10	0,17	-0,02	0,09
69	0,67	0,04	0,07	0,12	0,00	0,06	0,03	0,12
70	0,31	0,13	0,55	-0,01	-0,06	-0,03	0,03	0,01
71	0,07	0,01	0,69	-0,16	-0,04	0,11	-0,01	0,00
72	0,10	0,04	0,62	-0,06	-0,14	0,03	0,08	0,17
73	0,55	0,04	0,44	-0,12	0,00	0,09	-0,12	0,09
74	0,17	0,00	0,69	-0,05	-0,04	0,01	0,10	0,10
75	0,03	0,00	0,82	0,02	0,07	0,14	-0,09	0,08
76	0,18	0,09	0,66	0,03	-0,03	-0,04	0,01	0,13
77	-0,10	-0,11	0,56	0,08	0,27	-0,01	-0,06	-0,19
78	-0,01	-0,02	0,81	0,18	0,01	0,02	0,06	-0,06

Za grafički prikaz analiziranih podataka napravljen je korelogram-grafički prikaz korelacijske matrice koristan za prikazivanje koreliranih varijabli, u ovom slučaju pitanja upitnika (Slika 4). Pozitivne korelacije su prikazane plavim točkicama, a negativne korelacije crvenim. Intenzitet boje točkica kao i njihov promjer ukazuju na proporcionalnost korelacijskih koeficijenata. Korelacije su najviše u blizini dijagonale, približavaju se nuli dalje od dijagonale i ponovo povećavaju prema rubovima matriksa. Iz grafičkog prikaza već možemo uočiti postojanje sedam do deset izdvojenih faktora (veći plavi kvadrati), a eksploratornom faktorskom analizom potvrđeno je da ih je osam.

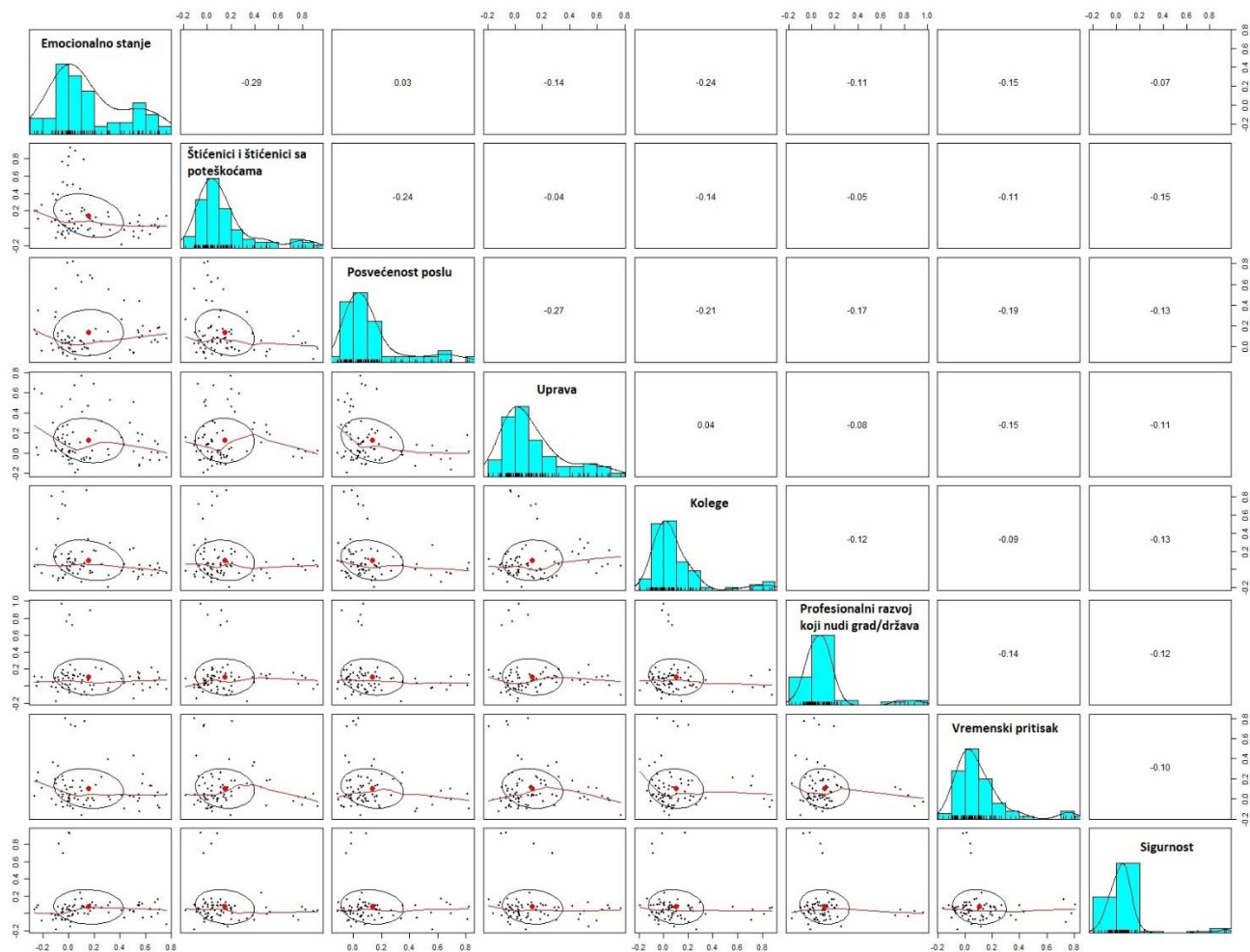


Slika 4. Korelogram, grafički prikaz korelacijske matrice provedenog modificiranog MOST upitnika, gdje je vidljiva korelacija ispitivanih varijabli (R paket „corrplot“, funkcija cor.plot)

Za provjeru broja faktora i odluku o tom koliko će se faktora zadržati, provedena je paralelna analiza koja je rezultirala „scree plotom“ (slika 5). Izračunate jedinstvene vrijednosti (eigenvalues) seta podataka od interesa kao i simuliranog seta podataka prikazane su na grafu. Nagli pad jedinstvenih vrijednosti seta podataka od interesa u ovisnosti o broju faktora upućuje da je broj potencijalnih izdvojenih faktora između sedam do maksimalno deset, a eksploratornom faktorskom analizom dobiveni broj izdvojenih faktora jest osam. Sve jedinstvene vrijednosti seta podataka od interesa uz potvrđeni broj faktora su veće od 1, što je vidljivo i iz „scree plot“.



Slika 5. „Scree plot“ korišten za provjeru i potvrdu optimalnog broja faktora (R paket „psych“)



Slika 6. Grafički prikaz odnosa između varijabli i izdvojeni faktori pomoću funkcije „pairs.panels“ programskog jezika R, bazirano na Tablici 1.

Funkcija `pairs.panels` R paketa „psych“ korištena je primarno za vizualni prikaz broja faktora i pripadajućih faktorskih zasićenja (slika 6). Vidljivo je izdvojenih osam faktora prikazanih histogramima na dijagonalnoj liniji sa pripadajućim brojem čestica faktorskih zasićenja većih od .4, prema Tablici 1.

Ukratko objašnjeno, ispod dijagonale prikazani su „scatter plots“ korelacijskih matrica faktora koji govore o linearnoj povezanosti između varijabli (svako pitanje sa svakim), a iznad dijagonale prikazani su Pearsonovi korelacijski koeficijenti koji prikazuju mjeru jakosti linearne povezanosti između dvije varijable.

Tablica 3. Matrica korelacija izvora stresa i potpore odgojiteljima u socijalnim ustanovama. (p vrijednost < .01, R paket "GPArotation")

	Emocionalno stanje	Štićenici i štíćenici sa poteškoćama	Posvećenost poslu	Uprava	Kolege	Profesionalni razvoj	Vremenski pritisak	Sigurnost
Emocionalno stanje	1,00							
Štićenici i štíćenici sa poteškoćama	0,34	1,00						
Posvećenost poslu	0,50	0,69	1,00					
Uprava	0,21	0,49	0,63	1,00				
Kolege	0,42	0,45	0,41	0,34	1,00			
Profesionalni razvoj	0,68	0,39	0,38	0,24	0,36	1,00		
Vremenski pritisak	0,45	0,66	0,57	0,36	0,36	0,45	1,00	
Sigurnost	0,34	0,25	0,31	0,23	0,29	0,27	0,26	1,00

Nakon izračunatog broja faktora za modificirani upitnik MOST pomoću eksploratorne faktorske analize, kreirana je matrica korelacija za svaki od faktora međusobno pomoću R paketa GPArotation. Vidljiva je značajna pozitivna povezanost između svih faktora na razini od 1%.

Zanimljivo je da je najviša povezanost između faktora posvećenosti poslu i štíćenika i štíćenika sa poteškoćama, koja iznosi .69. Ostale visoke povezanosti između faktora iznad .5 su između emocionalnog stanja i posvećenosti poslu, emocionalnog stanja i profesionalnog razvoja, vremenskog pritiska i štíćenika, posvećenosti poslu i uprave te posvećenosti poslu i vremenskog pritiska.

Najniža povezanost je uočena između faktora uprave i emocionalnog stanja.

Daljnja numerička analiza u R-u pokazala je sljedeće vrijednosti prosječnih rezultata na pojedinim podskalama modificiranog upitnika MOST za predškolske odgojitelje u socijalnim ustanovama: za faktor emocionalnog stanja prosječna vrijednost na skali od jedan do pet je iznosila 4.51 (SD .54), za faktor štíćenika i štíćenika sa poteškoćama 2.90 (SD .35), za faktor posvećenosti poslu 4.28 (SD .63), za faktor uprave 3.48 (SD .25), za faktor kolega 3.55 (SD .2), za faktor profesionalnog razvoja 2.92 (SD .19), za faktor vremenskog pritiska 2.65 (SD .4) te za faktor sigurnosti 4.48 (SD .17).

Vrijednosti prosječnih rezultata na pojedinim podskalama modificiranog upitnika za školske odgojitelje su sljedeće: za faktor emocionalnog stanja prosječna vrijednost na skali od jedan do pet je iznosila 4.10 (SD .54), za faktor štíćenika i štíćenika sa poteškoćama 3.53 (SD .31), za faktor posvećenosti poslu 4.51 (SD .32), za faktor uprave 3.77 (SD .16), za faktor kolega 3.76 (SD .18), za faktor profesionalnog razvoja 3.12 (SD .09), za faktor vremenskog pritiska 3.05 (SD .31) te za faktor sigurnosti 4.14 (SD .16).

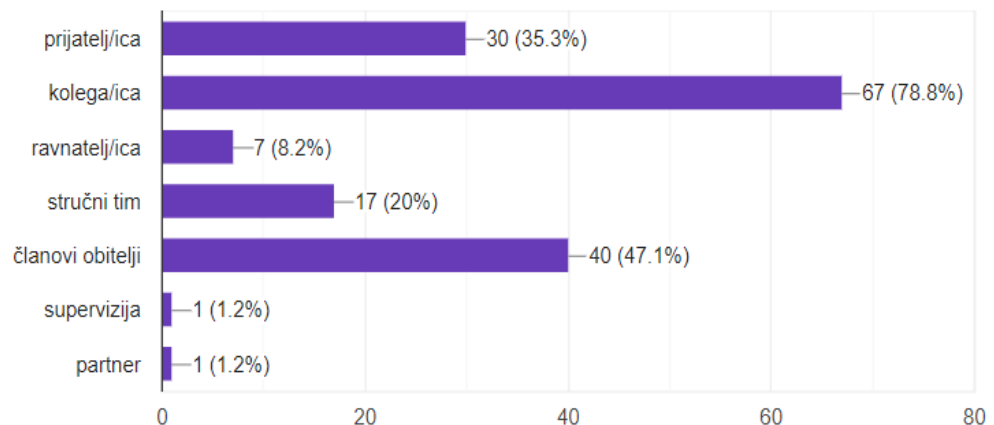
8.3. Otvoreni tip pitanja

Uz provedenu eksploratornu faktorsku analizu i osnovnu deskriptivnu statistiku, otvoreni tip pitanja modificiranog upitnika MOST koji nije numeričke prirode zasebno je prikazan zbog nemogućnosti obrade ranije upotrijebljenim statističkim metodama.

Pitanja otvorenog tipa su bila pod rednim brojem 59., 60., 61 te 79.

59. S kim najrađe razgovarate kada osjećate stres na poslu

85 responses



Slika 7. Grafički prikaz odgovora na pitanje br. 59

Na pitanje „S kim najrađe razgovarate kada osjećate stres na poslu“ najviše ispitanika, njih 78.8% su odgovorili „kolega/ica“. 47.1% ispitanika je odgovorilo da razgovara sa članovima obitelji, 35.3% da razgovara sa prijateljima, 20% ispitanika je odgovorilo da razgovara sa stručnim timom. Tek manji broj ispitanika naveo je kao odgovore: ravnatelje, superviziju ili partnera.

Na pitanje br. 60 „Što Vama osobno izaziva najveći profesionalni stres?“ ispitanici su dali raznolike i sveobuhvatne odgovore među kojima su najzastupljeniji: prevelik broj štíćenika po stručnjaku i nemogućnost posvećivanja djetetu individualno, predugo radno vrijeme, nedostatak vremena za pripreme i pisanje dokumentacije unutar radnog vremena, nedostatak stručnih edukacija, te nekolegijalnost kolega.

Na pitanje br. 61 „Kakav oblik potpore bi Vama bio najdjelotvorniji/najkorisniji?“ ispitanici su odgovarali sljedeće: podrška i sklad među kolegama, stručna supervizija,

skraćeno/prilagođeno radno vrijeme, češće profesionalne edukacije, potpora ravnatelja i uprave, psihološka pomoć te razgovor o problemima.

Na pitanje otvorenog tipa br.79 „Što želite dodati, a nije obuhvaćeno ovim upitnikom?” nekolicina ispitanika su odgovorili sljedeće (navedeno je nekoliko zanimljivih i konstruktivnih odgovora, većina ispitanika nije odgovorila na navedeno pitanje):

- „Nezadovoljstvo radnim vremenom (vikendi, noćne, praznici, turnusi)”
- „Za bolju kvalitetu rada potrebno smanjiti broj korisnika u grupi, oko 5 optimalno”
- „Poštivanje zakonskih odredbi u vidu minimalnog prostora, vanjskog prostora za igru, parkirališta za službena vozila, mogućnost provođenja osobne higijene u poludnevnom boravku, mogućnost učenja kuhanja i sađenja povrća (trenutno radim samo s Romima), tuširanja, pranja, sušenja i glačanja odjeće....mogućnost učenja svakodnevnih radnji koje bi im koristile u budućnosti osim bojanja, lijepljenja, pisanja poruka i sl....”
- „Volim svoj posao, voljela bih da ne postoji toliki jaz između stručne službe i mene, da se više poštuje ravnateljica u mojoj ustanovi, koja je dobar čovjek i ne znam kako puno toga uspije podnijeti, da je manje ogovaranja među kolegama, a više međusobne podrške i razumijevanja jer radimo težak i odgovoran posao”
- „Sastati se sa odgajateljima iz cijele Hrvatske i razgovarati o poboljšanju statusa odgajatelja jer mislim da je sad ugrožen od svih“
- „Ovo je stvarno poziv, a ne posao. Smjenski rad, dostupnost, vikendi, specifični uvjeti...sve to ne bi izdržali da nije tako, odnosno da nismo posvećeni. Zahvaljujem mojoj obitelji na podršci“
- „Pohvalila bih izbor teme. Misljenja sam da se kroz studij Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja jako malo spominju izazovi odgojiteljskog posla u ustanovama socijalne skrbi ”
- „Da se ponovo rodim i biram uvijek bi radila isti posao”

9. RASPRAVA

Provedeno istraživanje temeljeno je na modificiranom MOST upitniku namijenjenom odgojiteljima djece rane i predškolske dobi kao i odgojiteljima djece školske dobi u socijalnim ustanovama. Glavni cilj ovog istraživanja jest uz pomoć navedenog upitnika ispitati faktorsku strukturu pojedinih stresora ili potpore spomenutim stručnjacima uz primjenu eksploratorne faktorske analize pri čemu je po uzoru na izvorni rad pretpostavljeno da će faktorska struktura sadržavati deset izdvojenih i značajnih faktora, iako se i u izvorniku na kraju istraživanja odvojilo njih devet (Sandilos i DiPerna, 2021).

Autor Ajduković (1996) navodi kako često nije lako procijeniti izvor stresa jer je moguće da u isto vrijeme na osobu utječe više različitih stresora. Do profesionalnog stresa može doći zbog slabe organiziranosti kolektiva, prostorno-materijalnog okruženja ili loše koncipiranog plana i programa. Prevelik broj korisnika na jednog odgojitelja također izaziva stres, kao i organizacija vremena i rasporeda (Arambašić, 2000). Autori Maslach i Pines (1977) u svom istraživanju navode kako zbog prevelikog broja radnih sati odgojitelji postaju manje tolerantni i manje kreativni, nezadovoljni i mrzovoljni. Osjećaju kako se ne mogu opustiti već cijelo vrijeme rade pod pritiskom na poslu. Također jedan od izvora stresa jesu i nedefinirane radne uloge zbog nedovoljnog protoka informacija među kolegama (Ajduković, 1996). Nezadovoljstvo, frustriranost i nedostatak samopouzdanja mogu se javiti i zbog loše komunikacije među kolegama i negativne atmosfere u kolektivu (Arambašić, 2000). Veliki broj istraživanja posvećen je utjecaju stresa na nastavnike i odgojitelje u odgojno obrazovnim ustanovama, dok je manji broj istraživanja posvećen socijalnim radnicima, a pogotovo odgojiteljima u ustanovama socijalne skrbi. Istraživanja pokazuju da više od polovice odgojitelja svoj posao doživljava jako stresnim. Razlozi zbog kojih dolazi do pojavljivanja stresa su nedovoljno resursa, nezadovoljstvo obitelji, osjećaj zapostavljenosti i radno vrijeme uz nedovoljno visoku plaću (McGrath i Huntington, 2007, prema Zinsser i sur., 2017).

Eksploratornom faktorskom analizom izdvojeno je osam faktora sa česticama srednjeg do visokog faktorskog zasićenja značajnih za ispitivanu populaciju odgojitelja djece rane i predškolske dobi i odgojitelja školske djece. Izdvojeni faktori su emocionalno stanje, štíćenici i štíćenici sa poteškoćama, posvećenost poslu, uprava, kolege, profesionalni razvoj koji nudi grad/država, vremenski pritisak te sigurnost, slično kao i u izvorniku (Sandilos i DiPerna, 2021). Izostao je izdvojeni faktor roditelja, a moguće objašnjenje je nedostatak direktnog kontakta roditelja i navedenih stručnjaka koji za razliku od drugih profesija u socijalnim ustanovama nemaju izravan doticaj sa roditeljima štíćenika, već to obavljaju struke poput

socijalnih radnika i psihologa. Kao jedan faktor izdvojili su se štićenici i štićenici sa poteškoćama, a moguće objašnjenje jest da sva djeca koja borave u ustanovama socijalne skrbi imaju posebne socio-emocionalne potrebe. Druga mogućnost zašto su općenito štićenici objedinjeni kao jedan faktor jest ta da odgojitelji svu djecu gledaju jednakima i ravnopravnima.

Vrijednosti na pojedinim podskalama upitnika za faktore posebno su općenito bile niže za odgojitelje djece rane i predškolske dobi nego za odgojitelje djece školske dobi što upućuje na moguće izlaganje ili percepciju veće količine stresa kod odgojitelja djece rane i predškolske dobi u socijalnim ustanovama. Poznato je kako su manja djeca i novorođenčad daleko osjetljivija, fragilnija i zahtjevnija u svim aspektima odgoja od starije djece školske dobi koji podosta svakodnevnih životnih situacija mogu obavljati samostalno za razliku od male djece koji zahtijevaju konstantan nadzor i brigu.

Najniže vrijednosti na pojedinim podskalama upitnika za predškolske odgojitelje u socijalnim ustanovama imali su faktor štićenika i štićenika sa poteškoćama, faktor vremenskog pritiska i faktor profesionalnog razvoja što upućuje na to da su navedeni faktori glavni stresori odgojiteljima predškolske djece. U odgovorima otvorenog pitanja stručnjaci su također naveli iste odgovore kao najveće stresore. Navedene rezultate možemo usporediti s rezultatima koje su dobili autori Maslach i Pines 1977. godine u svom istraživanju gdje kao glavne izvore stresa i sagorijevanja navode nedovoljan broj odgojitelja na broj djece, lošu vremensku organizaciju bez dovoljno pauza, nedostatak supervizija i razmjenjivanja iskustva s kolegama. Činjenica da je nakon više od četiri desetljeća situacija ostala skoro nepromijenjena jest zabrinjavajuća.

Za subpopulaciju odgojitelja djece školske dobi vrijednosti za izdvojene faktore koji su se pokazali stresorima su uglavnom nešto više u odnosu na subpopulaciju odgojitelja predškolske djece. Glavni stresori u ovoj skupini su bili profesionalni razvoj i vremenski pritisak što upućuje na nedostatak edukacija i potpore u vidu organiziranih skupova/konferencija/edukacija za odgojitelje djece školske dobi kao i na prevelik obujam obaveza koje se ne mogu zadovoljavajuće izvršiti u zadanom vremenskom okviru zbog nedostatka vremena.

Faktori podrške za subpopulaciju odgojitelja djece predškolske dobi pokazali su se faktor sigurnosti, posvećenosti poslu i faktor emocionalnog stanja. Kao faktori podrške za subpopulaciju odgojitelja djece školske dobi izdvojili su se isti faktori kao i kod odgojitelja djece predškolske dobi. Odgojitelji iz obje subpopulacije smatraju da se osjećaju sigurno na kao i u neposrednoj blizini svog radnog mjesta, vežu se za svoje zanimanje i pridaju mu maksimalnu pozornost te osjećaju svrhovitost i zadovoljstvo svojim pozivom.

Svi faktori su pokazali umjerenu do visoku korelaciju jedni sa drugima što upućuje na isprepletenost više čimbenika u doprinosu stresu i sagorijevanju kod ispitanika, ali također i u potpori odgojiteljima. Stres nije jednodimenzionalan pojam već je kompleksan skup brojnih faktora koji mu doprinose u većoj ili manjoj mjeri. Autori Sindik i Pavlović (2016) u svom istraživanju potvrđuju tezu kako vlastito poimanje stresne situacije nije doslovna karakteristika izloženosti stresorima (negativnim vanjskim utjecajima), već veliku važnost predaju individualnim osobinama pojedinca.

U provedenom istraživanju, najviša povezanost između posvećenosti poslu i štíćenika ukazuje na postojanje visoke privrženosti između stručnjaka i djece sa kojom svakodnevno rade te posvećenosti njima, što dokazuje i izjava da je spomenuta profesija životni poziv, a ne samo posao. Koliko god emocionalno vezivanje stručnjaka za djecu u socijalnim ustanovama nije dugoročno zdravo i doprinosi stresu i sagorijevanju odgojitelja, uočavamo da se dotično itekako događa na štetu samih odgojitelja. Iako se faktor štíćenika i štíćenika sa poteškoćama izdvojio kao jedan od glavnih stresora odgojiteljima djece predškolske dobi, faktor posvećenosti poslu izdvojio se kao glavna podrška sa najpozitivnijim odgovorima, što upućuje na moguću kompenzaciju i minimiziranje stresa uzrokovanog štíćenicima zbog posvećenosti i ljubavi prema navedenom pozivu.

Najniža povezanost između faktora izdvojila se između faktora uprave i emocionalnog stanja, što se može objasniti potencijalnom ravnodušnošću odgojitelja prema upravi ili jednostavno nepercipiranjem uprave kao značajnog stresora ili potpore, što i ima smisla uzevši u obzir zahtjevnost dotične profesije i svakodnevne kompleksne probleme sa kojima se stručnjaci susreću.

10. OGRANIČENJA ISTRAŽIVANJA

Iako od velikog značaja za produblјivanje spoznaja o stresu i sagorijevanju odgoјitelja u socijalnim ustanovama i čimbenicima koji doprinose navedenom, provedeno istrađivanje ima nekoliko nedostataka i ograničenja koja mogu posluđiti kao izvrstan temelј za daljnja ispitivanja navedene teme.

Prvi nedostatak je virtualno okruđe u kojem je provedeno istrađivanje, a to je on-line, onemogućujući tako pristup istrađivanju osobama koje nemaju pristup osobnom računalu ili internetu. Navedeno je dovelo do pitanja koliko je ispitivani uzorak reprezentativan ukoliko pokriva samo informatički pismenu populaciju, koja danas jest u većini, ali ne obuhvaća sve. Moguće rješenje za navedenu limitaciju je osigurati sredstva za pisanu/isprintanu verziju upitnika koja bi se dijelila izravno odgoјiteljima u socijalnim ustanovama ukoliko bi bili volјni sudjelovati u istrađivanju.

Nadalje, u ispitivanom uzorku sudjelovalo je značajno više odgoјitelja školske djece nego odgoјitelja djece rane i predškolske dobi, što je izvrsno za usporedbu te dvije subpopulacije odgoјitelja, no malen broj odgoјitelja predškolske djece onemogućuje primjenu pouzdane statističke analize zbog čega je eksploratorna faktorska analiza napravljena za cijelu populaciju odgoјitelja zajedno. Moguće obrazloženje za navedeno je da manji broj odgoјitelja djece predškolske dobi radi u socijalnim ustanovama, a moguće obrazloženje je i da se jednostavno u ispitivanom vremenskom okviru nije javio veći broj njih ili nisu bili upoznati sa postojanjem upitnika. Također je uočeno prevladavanje ženskog spola među ispitanicima, pošto se za navedene profesije najčešće opredjeljuju žene.

Istrađivanje bi se u budućnosti svakako trebalo provesti unutar većeg vremenskog okvira (vremenska skala od primjerice godinu i više) i sa što više sudionika, po mogućnosti gdje su odgoјitelji djece rane i predškolske dobi zastupljeniji nego u ovom provedenom istrađivanju.

Još jedan prijedlog za poboljšanje navedenog istrađivanja je dodatna modifikacija upitnika MOST koja bi pokrila ne samo stresore odnosno pomagajuće faktore profesionalne sfere života odgoјitelja već bi uključivala i širi raspon faktora koji mogu utjecati na odgoјitelje i njihovo generalno mentalno/emocionalno/zdravstveno stanje, poput primjerice pitanja o ekonomskim faktorima, fizičkom zdravlju i slično. Ovo provedeno ispitivanje ne obuhvaća ukupnu sliku stanja odgoјitelja niti sve potencijalne stresore već se odnosi isključivo na profesionalnu okolinu u socijalnim ustanovama.

Također, po uzoru na izvorni rad koji je kreirano upitnik MOST (Measure of Stressors and Supports for Teachers, Sandilos i DiPerna, 2021) osim eksploratorne faktorske analize poželjno bi bilo primijeniti i potvrdnu faktorsku analizu (engl. *confirmatory factor analysis*, CFA) na posebno poduzorku odgojitelja djece ranog i predškolskog uzrasta i odgojitelja djece školskog uzrasta u socijalnim ustanovama. CFA bi dodatno validirala MOST upitnik na široj skali i potvrdila/opovrgnula dobiven broj faktora i faktorsku strukturu u provedenom istraživanju.

11. ZAKLJUČAK

U današnjim izazovnim vremenima prepunim potencijalnih stresora i čimbenika koji doprinose sagorijevanju i prosječnog pojedinca, do sada nije provedeno istraživanje koje bi ispitalo profesionalni stres i sagorijevanje u populaciji odgojitelja predškolske djece u ustanovama socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj. Ova rizična i teška zanimanja odgojitelja u socijalnim ustanovama donose sa sobom velik broj potencijalnih stresora koji kronično i neizbježno dovode do sindroma sagorijevanja kod navedenih stručnjaka. Korištenjem modificiranog upitnika MOST prilagođenog djelatnicima u socijalnim ustanovama i primjenom eksploratorne faktorske analize generirane u programskom jeziku R na setu podataka od interesa, izdvojeno je osam značajnih faktora. Faktori su se pokazali stresorima ili faktorima podrške za populacije odgojitelja školske djece te odgojitelja predškolske djece, a to su: emocionalno stanje, štićenici i štićenici sa poteškoćama, posvećenost poslu, uprava, kolege, profesionalni razvoj koji nudi grad/država, vremenski pritisak te sigurnost. Kako bi se navedeni podatci potvrdili i na široj skali, u budućnosti bi bilo poželjno napraviti opsežniju studiju sa duljim vremenskim okvirom te primijeniti i potvrdnu faktorsku analizu koja bi vjerojatno dala detaljniji uvid u faktorsku strukturu provedenu u ovom istraživanju. Važnost ovog istraživanja je u proširivanju spoznaje o stresorima kao i faktorima podrške za stručnjake ove zahtjevne profesije, što omogućuje olakšavanje radnih uvjeta i eventualno poboljšavanje života i za navedene stručnjake, a samim tim i za djecu koju dotični odgajaju.

12. SAŽETAK:

Stres je u današnje vrijeme sveprisutan pojam kojeg svaki pojedinac neizbježno proživljava. Profesionalni stres koji proizlazi iz nezadovoljstva na poslu dovodi do sagorijevanja zaposlenika, pogotovo onih u pomagačkim profesijama u koje spadaju i odgojitelji u ustanovama socijalne skrbi. Iako su navedeni djelatnici iznimno bitne i pomalo zanemarene profesije sa veoma visokim rizikom od sagorijevanja, do sada nije provedeno istraživanje koje ispituje faktore stresa ili podrške navedenim stručnjacima u ustanovama socijalne skrbi. Cilj istraživanja je bio primijeniti modificirani MOST upitnik te definirati koji su faktori najznačajniji u doprinosu stresu i sagorijevanju, a koji predstavljaju potporu navedenoj ispitivanoj populaciji s naglaskom na predškolske odgojitelje u socijalnim ustanovama. U istraživanju je sudjelovalo 85 odgojitelja zaposlenih u ustanovama socijalne skrbi s područja cijele Republike Hrvatske. Rezultati eksploratorne faktorske analize napravljene u programskom jeziku R pokazali su postojanje osam izdvojenih i značajnih faktora a to su: emocionalno stanje, štíćenici i štíćenici sa poteškoćama, posvećenost poslu, uprava, kolege, profesionalni razvoj koji nudi grad/država, vremenski pritisak te sigurnost. Rezultati istraživanja mogu značajno pridonijeti razumijevanju stresora kao i faktora podrške za odgojitelje u ustanovama socijalne skrbi te proširiti shvaćanje težine radnih uvjeta navedene struke. U budućnosti mogu doprinijeti njihovom poboljšanju kao i olakšavanju navedenim stručnjacima u svakodnevnom ophođenju sa teškim životnim situacijama najosjetljivijih članova društva, naše djece.

Ključne riječi: stres, profesionalni stres, sindrom sagorijevanja

SUMMARY:

Stress is an ubiquitous term nowadays that every individual inevitably experiences. Occupational stress resulting from job dissatisfaction leads to burnout of employees, especially those in supportive professions, which include educators in social care institutions. Although these employees are extremely important and somewhat neglected professions with a very high risk of burnout, so far no research has been conducted that examines the factors of stress or support for these professionals in social care institutions. The aim of the research was to apply the modified MOST questionnaire and define which factors are the most important in contributing to stress and burnout, and which represent the support of the surveyed population with an emphasis on preschool educators in social institutions. The survey involved 85 educators employed in social welfare institutions from all over the Republic of Croatia. The results of the exploratory factor analysis made in the programming language R showed the existence of eight isolated and significant factors, namely: emotional state, protégés and protégés with disabilities, commitment to work, management, colleagues, professional development offered by the city / state, time pressure and security. The results of the research can significantly contribute to the understanding of stressors as well as support factors for educators in social care institutions and expand the understanding of the severity of working conditions in this profession. In the future, they can contribute to their improvement as well as to the facilitation of the above-mentioned experts in the daily dealing with difficult life situations of the most sensitive members of society, our children.

Key words: stress, occupational stress, burnout

13. LITERATURA:

1. Ader, R. (1980). Psychosomatic and psychoimmunological research. Presidential Adress. *Psychosomatic Medicine*, 42, 307-321.
2. Ajduković, D. (1996). Izvori profesionalnog stresa i sagorijevanja pomagača. U D. Ajduković i M. Ajduković (ur.), *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača* (str. 29-39). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
3. Ajduković, M. (1996). Sindrom sagorijevanja na poslu. U D. Ajduković i M. Ajduković (ur.), *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača* (str. 21-29). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
4. Arambašić, L. (2000). *Psihološke krizne intervencije: Psihološka prva pomoć nakon kriznih događaja*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
5. Bailey, J.G., Berrell, M.M., i Gibson, I.W. (1991). *Springboards to Change : From Policy to Practice*. Brisbane: Ministerial consultative Council on Curriculum.
6. Bezić, I. (1996). Strategije samopomoći. U D. Ajduković i M. Ajduković (ur.), *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača* (str. 43-53). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
7. Brajša, P., Brajša-Žganec, A., i Slunjski, E. (1999). *Tajna uspješnog odgojitelja*. Pula: C.A.S.H.
8. Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance. *American journal of Epidemiology*, 104, 107-123.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112281>
9. Decker, J. T., Bailey T. L., i Westergaard, N. (2008). Burnout Among Childcare Workers. *Residential Treatment for Children & Youth*, 19(4), 61-77.
http://dx.doi.org/10.1300/J007v19n04_04
10. Družić Ljubotina, O., i Friščić, Lj. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: Izvori stresa i sagorijevanje na poslu. *Ljetopis Socijalnog rada*, 21(1), 5-31.
<https://doi.org/10.3935/ljsr.v21i1.10>
11. Elliot, G. R., i Eisdorfer, C. (1982). *Stress and human health*. New York: Springer.
12. Ferguson, K., Mang, C., i Frost, L. (2017). Teacher Stress and social support usage. *Brock Education Journal*, 26(2), 62-86. [HTTPS://DOI.ORG/10.26522/BROCKED.V26I2.606](https://doi.org/10.26522/BROCKED.V26I2.606)
13. Friščić, Lj. (2006). Čimbenici profesionalnog stresa i sagorijevanja u radu socijalnih radnika u Centru za socijalnu skrb Zagreb. *Ljetopis Socijalnog rada*, 13, 1-28.

14. Gross, E. (1970). Work, Organization and Stress. U L., Sol, A. S., Norman (ur.), *Social Stress* (str. 54-111). <https://doi.org/10.4324/9781315129808>
15. Havelka, M. (2011). Zdravstvena psihologija. *Zdravstveno Veleučilište*, 1-236.
16. Hayton, J. C., Allen, D. G., i Scarpello, V. (2004). Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: A Tutorial on Parallel Analysis. *Organizational Research Methods*, 7, 191–205.
17. Ilijaš, A. i Podobnik, M. (2018). Instability of the social welfare act- how does it affect the work of social workers in social care centres? *Ljetopis socijalnog rada*, 25(3), 427-450. <https://doi.org/10.3935/ljsr.v25i3.242>
18. Juras, K., Golubić, R., Knežević, B., Milošević, M., i Mujstabegović, J. (2009). Stres na radu: Mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija. *Sigurnost*, 51(2), 121-126.
19. Kelly, A., i Berthelsen, D. (1995). Preschool teacher's experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 11(4), 345-357.
20. Koludrović, M., Jukić, T., i Reić Ercegovac, I. (2009). Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 22, 235-249
21. Lacković-Grgin, K. (2004). *Stres u djece i adolescenata: Izvori, posrednici i učinci*. Zagreb: Naklada Slap.
22. Lazarus, R. S., i Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
23. Maslach, C. i Pines, A. (1977). The Burnout Syndrome in the Daycare Setting. *Child Care Quarterly*, 62, 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
24. Mattingly, M. A. (1977). Sources of stress and burn-out in professional child care work. *Child Care Quarterly*, 6(2), 127–137. <https://doi.org/10.1007/BF01554699>
25. McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations UM. D. Dunnette (ur.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing.
26. Narodne novine (2014). Pravilnik o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga (NN 40/2014) preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_03_40_712.html (10.6.2021)
27. Narodne novine (2020). Zakon o socijalnoj skrbi (NN 157/13, 152/14, 99/15, 52/16, 16/17, 130/17, 98/19, 64/20, 138/20) preuzeto s <https://www.zakon.hr/z/222/Zakon-o-socijalnoj-skrbi> (10.06. 2021)

28. Osborne, J. W., Costello, A. B., i Kellow, J.T. (2011). Best Practices in Exploratory Factor Analysis. U Best Practices in Quantitative Methods (izdanje siječanj 2005). <https://dx.doi.org/10.4135/9781412995627.d8>
29. Pleić, M., i Leutar, Z. (2019). Mindfulness u socijalnom radu. *Časopis za pitanja socijalnog rada i srodnih znanosti*, 1, 27-50.
30. Pregrad, J. (1996). *Stres, trauma, oporavak*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
31. Sandilos, L. E., i DiPerna, J.C. (2021) Measure of Stressors and Supports for Teachers.
32. Schaefer, C., Coyne, J. C. i Lazarus R. S. (1981). The health-related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(4), 381- 406.
<https://doi.org/10.1007/BF00846149>
33. Searson, S.B. (1977). *Work, aging, and social change: Professionals and the one life-one career imperative*. New York: The Free Press.
34. Sindik, J. i 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>
35. Smith, E. E., Bem, D. J., Frederickson, B. L., Loftus, G. R., Maren, S., i Nolen-Hoeksema, S. (2007). *Uvod u psihologiju*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
36. Škrinjar J. (1996). Odnos zanimanja i strategija suočavanja i svladavanja Burnout sindroma. *Revija za rehabilitacijska istraživanja*, 32(1), 25–36.
37. Tatalović Vorkapić, S., i Lončarić, D. (2013). Posreduje li profesionalno sagorijevanje učinke osobina ličnosti na zadovoljstvo životom odgojitelja predškolske djece? *Psihologijske teme*, 22(3), 431- 445.
38. The International Child and Youth Net (1984). The Child Care Worker. *The Characteristics of Relational Child and Youth Care*, 2(1), 5-8. <https://cyc-net.org/profession/pro-whitehead.html>
39. Zinsser, M. K., Nair Das, V., Silver, H.C., i Zulaut, A. C., (2017). Utilizing social-emotional learning supports to address teacher stress and preschool expulsion. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 21-31.

SVEUČILIŠTE U
SPLITUFILOZOFSKI
FAKULTET

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

kojom ja Marinela Stojan, kao pristupnik/pristupnica za stjecanje zvanja magistra/magistrice Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, izjavljujem da je ovaj diplomski rad rezultat isključivo mogega vlastitoga rada, da se temelji na mojim istraživanjima i oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio diplomskoga rada nije napisan na nedopušten način, odnosno da nije prepisan iz necitiranoga rada, pa tako ne krši ničija autorska prava. Također izjavljujem da nijedan dio ovoga diplomskoga rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Split, 17. rujna 2021.

Potpis

Marinela Stojan

Izjava o pohrani završnog/diplomskog rada (podcrtajte odgovarajuće) u Digitalni
repozitorij Filozofskog fakulteta u Splitu

Student/ica: MARINELA STOJAN

Naslov rada: STRES I SAGORJEVANJE ODGOJITELJA PREDŠKOLSKE DJECE U USTANOVAMA SOCIJALNE SKRBI

Znanstveno područje: DRUŠTVENE ZNANOSTI

Znanstveno polje: PEDAGOGIJA

Vrsta rada: DIPLOMSKI RAD

Mentor/ica rada:

BRANIMIR MENDEŠ, DOC. DR. SC.

(ime i prezime, akad. stupanj i zvanje)

Komentor/ica rada:

TONI MAGLIĆ, DR. SC.

(ime i prezime, akad. stupanj i zvanje)

Članovi povjerenstva:

MAJA LYUBETIĆ, PROF. DR. SC. ; MORANA KOLUDROVIĆ, IZV. PROF. DR. SC.

(ime i prezime, akad. stupanj i zvanje)

Ovom izjavom potvrđujem da sam autor/autorica predanog završnog/diplomskog rada (zaokružite odgovarajuće) i da sadržaj njegove elektroničke inačice u potpunosti odgovara sadržaju obranjenog i nakon obrane uređenog rada. Slažem se da taj rad, koji će biti trajno pohranjen u Digitalnom repozitoriju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Splitu i javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17), bude:

- a) rad u otvorenom pristupu
 - b) rad dostupan studentima i djelatnicima FFST
 - c) široj javnosti, ali nakon proteka 6 / 12 / 24 mjeseci (zaokružite odgovarajući broj mjeseci).
- (zaokružite odgovarajuće)

U slučaju potrebe (dodatnog) ograničavanja pristupa Vašem ocjenskom radu, podnosi se obrazloženi zahtjev nadležnom tijelu u ustanovi.

Mjesto, nadnevak: SPLIT, 17. rujna 2021.

Potpis studenta/studentice: Marinela Stojan