

Utjecaj tehnika i strategija suočavanja na ublažavanje profesionalnog stresa u odgojitelja

Šarec, Lana

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:634644>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

**Utjecaj tehnika i strategija suočavanja na ublažavanje profesionalnog
stresa u odgojitelja**

Lana Šarec

Zagreb, lipanj 2024.

Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

Utjecaj tehnika i strategija suočavanja na ublažavanje profesionalnog stresa u odgojitelja

Ime i prezime studenta:

Lana Šarec

Ime i prezime mentora:

Prof. dr. sc. Renata Martinec

Zagreb, lipanj 2024.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisao/napisala rad Utjecaj tehnika i strategija suočavanja na ublažavanje profesionalnog stresa u odgojitelja i da sam njegov autor/autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Lana Šarec

Mjesto i datum: Zagreb, lipanj 2024.

Zahvala

Prije svega se želim zahvaliti svojoj mentorici prof. dr. sc. Renata Martinec na pruženoj podršci, savjetima i što je vjerovala u mene.

Zahvaljujem se svojoj teti i stricu što si mi pružali smještaj i savršene obroke, podršku i lijepe riječi svih pet godina studiranja.

Veliko hvala Sanji i njevoj obitelji što su mi svaki vikend čuvala psa, dozvoljavali da spava na krevetu i pružali joj jednaku ljubav kao i ja.

Također se zahvaljujem svim mojim kolegicama i prijateljicama koje su me hrabrile kroz cijelo studiranje i bile tu za mene u bilo koje doba dana i noći.

Posebno se zahvaljujem svojim roditeljima koji su me poticali da slijedim svoj put i omogućili mi da upišem drugi fakultet. Mojoj cijeloj obitelji zahvaljujem na razumijevanju zbog rijetkih posjeta; redovito su me zvali na video pozive kako bih vidjela nećake i nećakinje, slali su slike i poruke ohrabrenja. Hvala što ste prepoznali moju ljubav i strast prema ovoj struci jer bez vas sve ovo bi bilo gotovo neizvedivo.

Naslov rada: Utjecaj tehnika i strategija suočavanja na ublažavanje profesionalnog stresa u odgojitelja

Studentica: Lana Šarec

Mentorica: Prof. dr. sc. Renata Martinec

Studijski program i modul: Edukacijska rehabilitacija, Inkluzivna edukacija i rehabilitacija

Sažetak

Odgojitelji su ključne osobe u predškolskim ustanovama, čija je zadaća poučavati, savjetovati, poticati, usmjeravati, te pružati djeci osjećaj prihvaćenosti, jednakosti, pažnje i ljubavi. Brojni autori ističu važnost odgojitelja kao osobe koja svojim ponašanjem i odnosom prema djetetu pomaže u oblikovanju pozitivne slike o sebi. Odgojitelji su temelj djetinjstva. Odgojitelj, kao ključna osoba u ranom razvoju djeteta, trebao bi biti stabilan, zadovoljan svojim životom i poslom. Brojna istraživanja ukazuju na povećani stres kod odgojitelja. Međutim, razni su uzroci profesionalnog stresa, a podrška koju odgojitelji dobivaju često je nedovoljna. Iako se sve više pažnje posvećuje pružanju podrške u obliku edukativnih radionica i edukacija za djecu, mlade, roditelje i obitelji, malo se izvještava o podršci i radu sa samim zaposlenicima. Smanjenje stresa na radnom mjestu i povećanje zadovoljstva odgojitelja nije dovoljno naglašeno.

Iz tog razloga, definiran je cilj ovog istraživanja koji se odnosio na koncipiranje, provedbu i evaluaciju radionica koje uključuju tehnike i strategije suočavanja sa stresom u svrhu ublažavanje profesionalnog stresa, psiho-emocionalnog osnaživanja te poboljšanja timske suradnje i komunikacije. Održalo se 6 radionica pod temama: Upoznavanje i opuštanje, Povjerenje i timski rad, Doživljaj sebe i jake strane, Aertivnost, Osnaživanje i Zajedništvo. U istraživanje je bilo uključeno 16 odgojitelja dječjeg vrtića u Rijeci, a radionice su se provodile kroz 2 mjeseca u trajanju od 60 minuta. Za potrebe ovog istraživanja korišten je kvantitativni pristup prikupljanja podataka u obliku primjene različitih upitnika (Upitnik IS - izloženost uzročnicima stresa, Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu te Rosenbergova skala samopoštovanja) koji su se primijenili prije i nakon provedbe programa, te Upitnik evaluacije radionica od strane sudionika koji se ispunjavao nakon provedenih radionica.

Na temelju dobivenih rezultata može zaključiti kako je primjena radionica značajno povećale samopouzdanje odgojitelja i smanjila simptome profesionalnog stresa. Također su pozitivno utjecale na zajedništvo i timski rad, ali ta razlika nije bila statistički značajna. Ključno je nastaviti se baviti ovom problematikom, razumijevati posljedice profesionalnog stresa te omogućiti odgojiteljima stalnu podršku kako u radu, tako i na osobnoj razini.

Ključne riječi: odgojitelji, stres, profesionalni stres, tehnike i strategije suočavanja sa stresom

Title: The influence of coping techniques and strategies on mitigating professional stress in educators

Student: Lana Šarec

Mentor: Prof. Ph. D. Renata Martinec

Study program/Module: Educational rehabilitation, Inclusive education and rehabilitation

Summary

Educators are key people in preschool institutions, whose task is to teach, advise, encourage, guide, and provide children with a sense of acceptance, equality, attention and love. Numerous authors emphasize the importance of the educator as a person who, with his behavior and attitude towards the child, helps to form a positive self-image. Educators are the foundation of childhood. The educator, as a key person in the early development of a child, should be stable, satisfied with his life and work. Numerous studies point to increased stress among educators. However, there are various causes of professional stress, and the support that educators receive is often insufficient. Although more and more attention are paid to providing support in the form of educational workshops and trainings for children, young people, parents and families, little is reported about support and work with the employees themselves. Reducing stress in the workplace and increasing teacher satisfaction is not emphasized enough.

For this reason, the goal of this research was defined, which related to the conception, implementation and evaluation of workshops that include techniques and strategies for dealing with stress to alleviate professional stress, psycho-emotional empowerment and improve team cooperation and communication. 6 workshops were held under the following topics: Getting to know each other and relaxing, Trust and teamwork, Experience yourself and your strengths, Assertiveness, Empowerment and Togetherness. 16 kindergarten teachers in Rijeka were involved in the research, and the workshops were conducted over 2 months and lasted 60 minutes. For the purposes of this research, a quantitative approach to data collection was used in the form of the application of various questionnaires (Questionnaire IS - exposure to stressors, Questionnaire on the intensity of burnout at work and Rosenberg's self-esteem scale) which were applied before and after the implementation of the program, as well as the Workshop Evaluation Questionnaire by the participants which was completed after the workshops.

Based on the obtained results, it can be concluded that the application of the workshops significantly increased the self-confidence of educators and reduced the symptoms of professional stress. They also had a positive effect on togetherness and teamwork, but this difference was not statistically significant. It is crucial to continue dealing with this issue, to understand the consequences of professional stress, and to provide teachers with constant support both in their work and on a personal level.

Key words: educators, stress, professional stress, techniques and strategies for coping with stress

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
1.1. Stres.....	1
1.2. Profesionalni stres kod odgojno-obrazovnih djelatnika	3
1.3. Posljedice profesionalnog stresa kod odgojno-obrazovnih djelatnik.....	7
1.4. Tehnike i strategije suočavanja sa stresom.....	8
2. PROBLEM I CILJ ISTRAŽIVANJA.....	14
3. HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	14
4. METODE ISTRAŽIVANJA.....	15
4.1. Sudionici istraživanja	15
4.2. Instrumenti procjene.....	15
4.3. Način provođenja istraživanja	18
4.4. Metode obrade podataka.....	22
5. REZULTATI I DISKUSIJA	23
5.1. Usporedba rezultata na <i>Rosenbergovoj skali samopoštovanja</i>	23
5.2. Usporedba rezultata na <i>Upitniku intenziteta sagorijevanja na poslu</i>	25
5.3. Usporedba rezultata na <i>Upitniku izloženosti uzročnicima stresa</i>	28
5.3.1. Kategorija Posao.....	28
5.3.2. Kategorija Uloga u poslu	30
5.3.3. Kategorija Razvoj karijere	33
5.4.4. Kategorija Socijalni odnosi	35
5.3.5. Kategorija Organizacija rada.....	38
5.3.6. Kategorija Privatni život	40
5.3. Rezultati <i>Upitnika evaluacije radionica od strane sudionika</i>	42
6. ZAKLJUČAK	48
LITERATURA.....	50
PRILOZI	56

1. UVOD

Živimo u društvu koje je pod velikim stresom. Istraživanje koje je 2018. godine proveo *Mental Health Foundation* pokazalo je da se 74% ljudi osjeća toliko pod stresom da su preopterećeni ili se ne mogu nositi s tim. Čak 51% odraslih koji su se osjećali pod stresom izjavilo je da se osjeća depresivno, dok je 61% izjavilo da se osjeća tjeskobno. Od onih koji su izjavili da su osjećaji stres, 16% se samoozlijedilo, a 32% je reklo da je imalo suicidalne misli i osjećaje (MHF, 2018). Nadalje, posttraumatski učinci pandemije COVID-19 značajno su utjecali na mentalno i fizičko zdravlje. Nakon pandemije slijedili su globalni sukobi i neizvjesnost, prirodne katastrofe te inflacija (APA, 2023). Nacionalno istraživanje koja je provela Američka institucija za stres (eng. The American Institute of Stress) pokazuje da je 55% Amerikanaca pod stresom tijekom dana, a stres uzrokuje da se 57% ispitanika osjeća paralizirano. 63% američkih radnika spremno je dati otkaz na poslu kako bi izbjegli stres povezan s poslom. Kronični stres je uobičajena pojava na poslu s 94% radnika koji su izjavili da osjećaju stres na poslu (AIS, 2023).

1.1. Stres

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji, stres je značajni problem našeg doba te ima mnogo definicija. Stres je stanje ugrožene homeodinamičke ravnoteže intrinzičnim ili ekstrinzičnim, stvarnim ili percipiranim izazovima ili podražajima, definiranih kao stresori (Agorastos i Chrousos, 2022). Stres je stanje ili osjećaj koji se doživljava kada osoba primijeti da zahtjevi premašuju osobne i društvene resurse koje pojedinac može mobilizirati (AIS). Prema autoru Baum (1990 prema Tomiyama, 2019) stres je negativno emocionalno iskustvo popraćeno predvidljivim biokemijskim, fiziološkim, kognitivnim i bihevioralnim promjenama koje su usmjerene ili na promjenu stresnog događaja ili prilagođavanje njegovim učincima. Hans Selye definirao je stres kao nespecifičan odgovor tijela, fiziološki ili psihološki, na bilo koji zahtjev, bilo da je uzrokovan ugodnim ili neugodnim podražajima ili rezultira njima (AIS, APA Dictionary).

Razlikujemo negativnu i neugodnu vrstu stresa koji se naziva distres te pozitivan koji se naziva eustres. Oba stresa prouzrokuju nespecifične odgovore na pozitivne ili negativne podražaje, iako eustres prouzrokuje manje štetne (AIS). Distres podrazumijeva stres u svakodnevnom životu poput razvoda, ozljeda, financijskih problema te poteškoća u radu.

Eustres obuhvaća stres u situacijama poput braka, napredovanja, rođenja djeteta, preseljenja, novih prijateljstava. Iako većina ljudi veže stres uz nužno negativno, važno je naglasiti da stres nije uvijek štetan jer povećani stres rezultira povećanom produktivnošću i usmjeravanjem energije (Agorastos i Chrousos, 2022). Također, razlikujemo i akutni i kronični stres. Akutni stres podrazumijeva pripremu tijela na obranu te dovodi do adaptivnih odgovora. Kronični stres je dugoročni, pretjeran stres koji može vrlo negativno utjecati na zdravlje pojedinca te ugroziti mentalno i fizičko zdravlje (AIS; Agorastos i Chrousos, 2022).

Izloženost stresu na tijelo utječe na kardiovaskularnoj, dišnoj, metaboličkoj, živčanoj i bihevioralnoj razini te povećava rizik od razvoja bolesti (O'Connor, Thayer i Vedhara, 2021). Tijelo izlučuje velik broj hormona te rezultira povećanjem broja otkucaja srca, povećanja krvnog tlaka, ubrzanim disanjem, znojenjem. Hormoni stresa sužuju krvne žile i preusmjeravaju više kisika u mišiće (Dar i sur., 2019). Tijekom stresa raste razina kortizola te su akutna povišenja razine kortizola korisna za promicanje preživljavanja kao dio reakcije borbe ili bijega. Međutim, kronična i dugotrajna izloženost stresu dovodi do poništenja korisnih učinaka, točnije može dovesti do širokog spektra problema uključujući metaboličke sindrome, pretilosti, rak, poremećaje mentalnog zdravlja, kardiovaskularne bolesti i povećanu osjetljivost na infekcije (Russell i Lightman, 2019; Dar i sur., 2019; Juras i sur., 2009). Nadalje, stres utječe i na probavni sustav na način da jetra proizvodi dodatni šećer u krvi što dugoročno može povećati rizik od razvoja dijabetesa tipa 2. Također, velika je vjerojatnost žgaravice, refluksa, proljeva, zatvora, mučnine, povraćanja te nastanka čira. Kada je pojedinac pod stresom, mišići se napinju te ukoliko su dugoročno napeti, mogu uzrokovati glavobolje i bolove u tijelu. Stres utječe i na imunološki sustav. Hormoni stresa oslabljuju imunološki sustav te su ljudi pod kroničnim stresom osjetljiviji na virusne bolesti i druge infekcije. Stres može uzrokovati i kožne tegobe. Autori Rousset i Halioua (2018) navode da do 88% pojedinaca navode stres kao okidač za pojavu psorijaze. Iako je stres i posljedica psorijaze, zabilježena je veća učestalost psorijaze kod ispitanika koji su prethodnu godinu imali stresan događaj. Generalno, kronični stres može uzrokovati niz simptoma kao što su razdražljivost, anksioznost, depresija, glavobolje i nesanica (AIS; Tolj, 2020). Dugoročno gledano, navedene posljedice stresa povećavaju i rizik od moždanog i srčanog udara. Stres može uzrokovati i teškoće u koncentraciji i učenju (Tolj, 2020). Također, autori Kivimäki i Steptoe (2018) spominju i povezanost stresa i neplodnosti. Žene s neplodnošću prijavljuju povišenu anksioznost, depresiju i generalno stres, međutim nije utvrđeno uzrokuje li stres neplodnost. Jedna od posljedica stresa također može biti i pretilost. Naime, stres može utjecati na ponašanje potičući prejedanje i konzumaciju hrane koja je bogata

kalorijama, mastima ili šećerom, smanjenjem tjelesne aktivnosti te skraćivanjem sna (Tomiyama, 2019). S druge strane, stres pokreće fiziološke promjene u hipotalamusu, hipofizi i/ili nadbubrežnoj žlijezdi zbog čega je stres povezan i s održavanjem pretilosti (Tomiyama, 2019).

Profesionalni stres podrazumijeva radno okruženje unutar kojeg dužnosti zaposlenika nadilaze njegove sposobnosti kao i resurse koji su potrebni za obavljanje istih (McGrath, 1976 prema Pandey, 2020). Drugim riječima, profesionalni stres javlja se kada postoji velika disproporcija između mogućnosti zaposlenika i zahtjeva za ispunjavanje dužnosti (Pandey, 2020). Važno je naglasiti da profesionalni stres uključuje i pozitivne aspekte poput dodatne angažiranosti zaposlenika. Ipak, u većini slučajeva profesionalni stres uzrokuje smanjenje učinka zaposlenika, visoku stopu pogrešaka te lošu kvalitetu rada. Zbog zdravstvenih problema poput tjeskobe, depresije, čestih glavobolja i drugih, dolazi i do čestih izostanaka s posla, a u konačnici i velike fluktuacije osoblja. Stres na poslu reakcija je koju ljudi mogu imati kada se suoče s radnim zahtjevima i pritiscima za koje se ne čini da su usklađeni s njihovim znanjem, sposobnostima i koji predstavljaju prevelik izazov da se nose s njime. S obzirom da se stres definira kao stanje ugrožene homeodinamičke ravnoteže širokim rasponom intrinzičnih ili ekstrinzičnih, stvarnih ili percipiranih izazova ili podražaja definiranih kao stresori, važno je naglasiti da se radi o subjektivnim stresorima (Agorastos i Chrousos, 2022). Autor Card (2002 prema Pandey, 2020) podijelio je stresore u šest kategorija: razvoj karijere, organizacijska uloga, odnosi s drugima, organizacijska struktura i klima, intrinzična motivacija za posao, karijera i postignuće.

1.2. Profesionalni stres kod odgojno-obrazovnih djelatnika

Profesije učitelja i odgojitelja smatraju se vrlo stresnim profesijama. Stres učitelja, ali i općenito odgojno-obrazovnih djelatnika definira se kao iskustvo negativnih emocija kao što su anksioznost, frustracija i napetost koje proizlaze iz njihovog posla (Cumming, 2017; Penttinen, Pakarinen, von Suchodoletz i Lerkkanen, 2020). Viša razina doživljenog stresa povezana je s nižim zadovoljstvom poslom, a dugoročno može dovesti do izgaranja (Klassen i Chiu, 2010 prema Penttinen i sur., 2020). Istraživanje provedeno u Nizozemskoj pokazuje da je čak jedan od pet učitelja imao simptome sagorijevanja te su učitelji prijavili više razine radnog opterećenja u usporedbi s drugim stručnjacima (Hooftman i sur., 2015). Profesionalni stres kod odgojno-obrazovnih djelatnika javlja se kada djelatnik nije u mogućnosti ispuniti zahtjeve svog

posla u svojoj radnoj okolini te ono uključuje tjelesne, emocionalne i bihevioralne reakcije (Dragčević i Opić, 2019).

Uzroci profesionalnog stresa kod odgojno-obrazovnih djelatnika su mnogi: ugovor o radu na određeno vrijeme, nesigurnost posla, probleme s napredovanjem i razvojem zaposlenika, nedostatak podrške, organizacijska kultura, radno vrijeme, neravnoteža osobnog i poslovnog života, uloga na radnom mjestu te opseg odgovornosti za pojedine poslove (Buchanan, 2010; Dragčević i Opić, 2019; Juras i sur., 2009; Penttinen i sur., 2020; Slišković, 2011; Tolj, 2020). Autorica Lipnjak istaknula je šest stresora: zahtjevi radnog mjesta, radna uloga i odgovornost, sloboda u donošenju odluka, društveni odnosi i radna atmosfera, nedostatak podrške okoline na radnom mjestu i promjene u procesu rada (Lipnjak, 2011 prema Dragčević i Opić, 2019). Jedan od najvažnijih stresora je atmosfera u samoj ustanovi u kojoj je osoba zaposlena te kvaliteta odnosa s kolegama. Međutim, odgojiteljice u dječjim vrtićima doživljavaju dodatne stresore povezane s osobnom brigom i obrazovanjem djece (Dragčević i Opić, 2019). Osim visokih zahtjeva posla i loših odnosa, veliki stresori su i loši radni uvjeti te ponašanje djece (Buchanan, 2010; Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana i Van Veen, 2018). Negativni aspekti ponašanja učenika/djeteta u skupini značajno su i pozitivno povezani s napetostima, negativnim emocijama i nezadovoljstvom djelatnika (Buchanan, 2010; Harmsen i sur., 2018; Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Također, ponašanje roditelja može biti izvor stresa djelatnika koji rade s njihovom djecom. Roditelji mogu otići u dvije krajnosti u brizi za dijete, od preoptimističnih očekivanja i agresivnog pristupa sklonog sukobima do potpune nezainteresiranosti za razvoj svog djeteta, a obje krajnosti mogu biti stresne djelatnicima (Dragčević i Opić, 2019; Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Istraživanje o profesionalnom stresu slovenskih učitelja i odgajatelja ukazalo je na zahtjevnost i odgovornost odgojno-obrazovnih zanimanja te koliko su oni povezani s opterećenosti i nezadovoljstvom djelatnika. Također, posao je podcijenjen i slabo plaćen te mnogi učitelji navode da ravnoteža između njihovog dodatnog opterećenja i niske plaće nije u skladu s njihovim očekivanjima (Dos Santos, 2021; Krameršek, 2022). Važno je istaknuti da su istraživanja pokazala da osobito djelatnici početnici, u odnosu na djelatnike s većim iskustvom, ranjiviji na pritiske profesije (Dragčević i Opić, 2019; Harmsen i sur., 2018).

Iz svega do sada navedenog može se sumirati stres odgojitelja u nekoliko kategorija (Tablica 1). Loši organizacijski uvjeti također uveliko utječu na povećani stres kod odgojitelja kao i nedostaci fizičke okoline, problematika vezana uz razvoj karijere, suradnja s kolegama, nadređenima i roditeljima/skrbnicima i sam neposredni rad s djecom.

Tablica 1. Uzroci stresa kod odgojitelja

Područja	Uzroci stresa
ORGANIZACIJA RADA	<ul style="list-style-type: none"> - loša organizacijska kultura - neujednačeno radno vrijeme/smjene - prevelika količina posla - promjene u procesu rada - neadekvatno vodstvo - nedostatak stručne podrške - previše administrativnih poslova - premale plaće - nepoštivanje državnog pedagoškog standarda
TEHNIČKI I FIZIČKI UVJETI	<ul style="list-style-type: none"> - premale prostorije - nedovoljno materijala - nedovoljna rasvjeta - nedostatak parkova/igrališta
RAZVOJ KARIJERE	<ul style="list-style-type: none"> - nemogućnost napredovanja - nesigurnost posla - nemogućnost prekvalifikacija - nepostojanje beneficiranog radnog staža - podcijenjena struka
SURADNJA	<ul style="list-style-type: none"> - loši/neadekvatni odnosi s kolegama - loši/neadekvatni odnosi s nadređenima - loši/neadekvatni odnosi s roditeljima/skrbnicima - neadekvatna komunikacija
NEPOSREDNI RAD S DJECOM	<ul style="list-style-type: none"> - velika odgovornost - osobna briga i obrazovanje djece - izazovno i nepredvidivo ponašanje djece - djece s teškoćama u razvoju

Nekoliko istraživanja i na našem području izvještavaju o velikom stresu odgojitelja na radnom mjestu. U ispitivanju iz 2005. godine koje su proveli Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. sudjelovalo je 236 odgojitelja Dječjeg vrtića Rijeka, od kojih 42 % smatra svoj posao vrlo stresnim dobivena su četiri faktora zadovoljavajuće pouzdanosti (međuljudski odnosi,

odnosi s roditeljima, problematična ponašanja djece, radni uvjeti). Utvrđeno je da odgojitelji sa srednjom duljinom staža (19-27 godina) percipiraju međuljudske odnose stresnijima od kolegica s manje staža (10-18 godina), dok odgojitelji s najviše godina staža (iznad 28 godina) procjenjuju radne uvjete stresnijima od onih s manje staža. Stres zbog međuljudskim odnosima jedan je faktor koji uvelike utječe na osjećaj nelagode na radnom mjestu. Odgojitelj se mora osjećati dobro kako bi na djecu prenio svoje emocije, samopoštovanje i samopouzdanje. Kako bi se prenijele emocije, odgojitelj i sam mora znati pravilno upravljati njima te kako će stresne situacije utjecati na njih ovisi o samom odgajatelju i njegovim osobinama (Pajtak, 2018).

U nešto novijem istraživanju provedenom u Zagrebu (Marković, 2021) izvor najvećeg stresa za odgojitelje, bez obzira na njihovo radno iskustvo, često je suradnja s roditeljima i administrativni poslovi, poput ispunjavanja pedagoške dokumentacije, vođenja dnevnika i dokumentiranja aktivnosti. Međutim, postoje razlike u izvorima stresa s obzirom na radno iskustvo. Mlađi odgojitelji doživljavaju samu profesiju kao značajan izvor stresa, dok iskusniji odgojitelji ističu nepoštivanje državnog pedagoškog standarda i nepostojanje beneficiranog radnog staža kao glavne stresore. Što se tiče aktivnosti s djecom i nepredviđenih situacija, obje skupine odgojitelja navode ove aktivnosti stresnim, posebno aktivnosti na otvorenom i pripreme za izlazak iz sobe dnevnog boravka. Također, svakodnevno su izloženi nepredviđenim situacijama koje izazivaju stres. Pokazalo se da su odgojitelji, bez obzira na radno iskustvo, uglavnom zadovoljni prostorno-materijalnim i organizacijskim uvjetima. Također, smatraju da dobivaju primjereno plaćanje za svoj rad, iako se svi slažu da bi naknada mogla biti veća. Što se tiče suradnje s roditeljima, odgojitelji ju doživljavaju kao izvor stresa, ali i kao izvor podrške, ovisno o situaciji. Suradnja s kolegama smatra se iznimno važnom i predstavlja značajan izvor podrške, bez obzira na radno iskustvo. Odgojitelji, bez obzira na duljinu radnog staža, smatraju da se dobro nose sa svakodnevnim izazovima i situacijama koje smatraju stresnima. Međutim, odgojiteljice s više godina radnog staža najviše stresiraju administrativni i dodatni poslovi koji se ne tiču neposrednog rada s djecom. S druge strane, odgojiteljice na početku radnog staža kao glavne izvore stresa ističu neposredan rad s djecom, suradnju sa stručnim timom i ravnateljem, te općenito viđenje profesije.

1.3. Posljedice profesionalnog stresa kod odgojno-obrazovnih djelatnik

Kod odgojno obrazovnih djelatnika posljedice profesionalnog stresa su mnogobrojne. Osim što osobe imaju česte zdravstvene tegobe koje su prethodno navedene, imaju i česte psihičke posljedice i smanjenju sposobnost za rad (Harmsen i sur., 2019; Krameršek, 2022). Međutim, stres učitelja i odgojitelja može imati posljedice ne samo za njih i njihovu dobrobit, već i za učenike s kojima su u svakodnevnoj interakciji (Penttinen i sur., 2020). Naime, istraživanja su pokazala da postoji negativna povezanost između stresa učitelja i akademskog uspjeha učenika u osnovnoj školi (Arens i Morin, 2016; Klusmann i sur., 2016). U vrtiću se pokazalo da je stres odgojitelja negativno povezan s dječjim vještinama suradnje, empatijom i motivacijom, a pozitivno povezan s brojem sukoba (Penttinen i sur., 2020; Siekkinen i sur., 2013). Osim na uspjeh učenika, profesionalni stres djelatnika pokazao se povezanim i s kvalitetom interakcije učitelja/odgojitelja i djeteta točnije s emocionalnom potporom, organizacijom učionice i podrškom u podučavanju. Rezultati istraživanja provedenog u finskim vrtićima pokazali su da je stres povezan s nastavom, negativno povezan s kvalitetom emocionalne podrške i organizacije razreda, dok je radni angažman odgojitelja bio pozitivno povezan s kvalitetom nastavne podrške (Penttinen, 2020). Učitelji predškolskog odgoja s visokom razinom stresa imaju nižu kvalitetu emocionalne podrške u svojim skupinama od učitelja s umjerenom razinom stresa (Friedman-Krauss i sur., 2014). Nadalje, rezultati intervjua s učiteljima ukazali su na emocionalnu iscrpljenost odgojno-obrazovnih djelatnika koja je značajno povezana s napuštanjem profesije (Buchanan, 2010; Harmsen i sur., 2018; Slišković, 2011). Ukoliko učitelji doživljavaju profesionalni stres tijekom duljeg vremenskog perioda mogu se pojaviti i simptomi izgaranja poput smanjene efikasnosti i depersonalizacije, a posljedično može dovesti i do preispitivanja predanosti profesiji te razmišljanja o promjeni karijere (Lambert i sur., 2019; Slišković, 2011). S druge strane učitelji koji smatraju da su resursi na radnom mjestu dovoljni da zadovolje zahtjeve, skloni su izjaviti da bi ponovno postali učitelji i da namjeravaju ostati u profesiji (Lambert i sur., 2019).

Kako bi se spriječilo napuštanje profesije, ali i sve navedene posljedice profesionalnog stresa djelatnika, važno je obratiti pažnju na prevenciju profesionalnog stresa te uklanjanje ili ublažavanje stresa (Tolj, 2020). Ovaj proces započinje procjenom zahtjeva i resursa koje djelatnici imaju na radnom mjestu (Lambert i sur., 2019). Autorica Krameršek (2022) ističe da je stres realnost odgojno-obrazovnih djelatnika i njihovog rada te da se s tim problemom treba nositi sustavno, a ne ga zanemarivati. Rezultati istraživanja provedenog u Republici Hrvatskoj u Dječjem vrtiću Jarun istakli su povezanost profesionalnog stresa i tjelesne aktivnosti.

Odgajateljice koje su imale višu razinu tjelesne aktivnosti, imale su manji intenzitet profesionalnog stresa i izgaranja (Možnik, Milošević i Možnik, 2021). Odgojno-obrazovni djelatnici trebaju održavati svoju tjelesnu aktivnost, ali i poboljšati svoje socijalne i komunikacijske vještine, emocionalne kompetencije te učiti kako se suočiti s profesionalnim stresom (Dragčević i Opić, 2019; Možnik, Milošević i Možnik, 2021).

1.4. Tehnike i strategije suočavanja sa stresom

Postoje razne tehnike nošenja sa stresom kao što su progresivna mišićna relaksacija, reakcija na opuštanje, autogeni trening, vođena imaginacija, biofeedback, dijafragmalno disanje, Mindfulness-based stress reduction (MBSR), transcendentna meditacija, kognitivno bihevioralna terapija i druge (Seaward, 2017).

Progresivna mišićna relaksacija je tehnika za smanjenje stresa, tjeskobe te njihovih posljedica naizmjeničnim napinjanjem i opuštanjem mišića. Ova tehnika podrazumijeva fizičku i mentalnu komponentu. Fizička komponenta uključuje napetost i opuštanje mišićnih skupina na nogama, rukama, trbuhu, prsima te licu (10 sekundi napeto, 20 sekundi otpuštanje). Mentalna komponentna zahtijeva da se osoba usredotoči na razliku između osjećaja napetosti i opuštenosti. Progresivna mišićna relaksacija smanjuje razine kortizola i anksioznosti, snižava krvni tlak, smanjuje otkucaje srca te glavobolje i poboljšava kvalitetu života pojedinca (Varvogli i Darviri, 2011). Nadalje, reakcija na opuštanje (eng. *Relaxation Response*) temelji se na pristupu da stimulacija područja hipotalamusa može izazvati odgovor na stres te tako aktiviranje drugih područja mozga rezultira njegovim smanjenjem. Prva komponenta je ponavljanje riječi, zvuka, molitva, misao, fraza ili pokreta mišića, dok je druga komponentna pasivni povratak na ponavljanje kada misli skrenu.

Autogeni trening je postupak samoopuštanja kojim je izazvana psihofiziološki uvjetovana relaksacija, a za cilj ima postići opuštanje i smanjenje stresa (Seaward, 2017). Tijekom postupka pojedinac uči i primjenjuje niz uputa kojima tijelu naređuje opuštanje i kontrolu nad disanjem, krvnim tlakom, otkucajima srca te tjelesnoj temperaturi. Ova tehnika pokazala se vrlo dobra za osobe koje imaju migrene, koronarne bolesti srca, bronhijalnu astmu, somatoformni bolni poremećaj (Varvogli i Darviri, 2011).

Vođena imaginacija je metoda koju podučava stručnjak, audio ili pisani scenarij te koja koristi personalizirane slike subjekta za promicanje zdravlja kroz nekoliko standardiziranih, ali

prilagodljivih tehnika, uključujući opuštanje odnosno smanjenje stresa. Korištenje ove metode pokazalo se vrlo uspješno u smanjenju stresa, prevenciji povratka pušenju, liječenju depresije te kao tretman anksioznosti i straha od operacije.

Biofeedback je proces koji omogućuje pojedincu da naučiti kako promijeniti fiziološku aktivnost u svrhu poboljšanja zdravlja i performansi (Varvogli i Darviri, 2011). Tijekom ove tehnike koriste se precizni instrumenti koji mjere fiziološke aktivnosti kao što su moždani valovi, rad srca, disanje, aktivnost mišića i temperatura kože te daju brzu i preciznu povratnu informaciju (Seaward, 2017). Važno je naglasiti da se ova tehnika mora provoditi u prisutnosti kvalificiranih terapeuta, a koristi se u liječenju glavobolja, kontroliranja krvnog tlaka, dijabetese tipa 2 i bolesti srca.

Dijafragmalno disanje naziva se još i abdominalno, trbušno ili duboko disanje te je obilježeno širenjem trbuha umjesto prsa tijekom disanja (Seaward, 2017). Pojedinač upravljajući disanjem smanjuje potrošnju kisika, broj otkucaja srca i krvni tlak. Dijafragmalno disanje koriste se za smanjenje umora, anksioznosti i znakova astme (Varvogli i Darviri, 2011).

Mindfulness-based stress reduction (MBSR) temelji se na sustavnom postupku za razvijanje pojačane svijesti o doživljaju svakog pojedinog mentalnog iskustva. Tehnika pretpostavlja da će veća svjesnost o trenutnom iskustvu omogućiti jasniju i točniju percepciju te poboljšati energiju i suočavanje (Seaward, 2017). MBSR se koristi kod promjena raspoloženja, dijabetesa, smanjenju stresa, tjeskobe, depresije, glavobolja.

Transcedentalna meditacija je jednostavan postupak smanjenja psihofizičkog stresa. Pojedinač sjedi i ponavlja mantru točnije niz zvukova koji je specifičan za svakog pojedinca. Ova meditacija pomaže pojedincima da postanu otporniji na stresne situacije (Varvogli i Darviri, 2011).

Kognitivno bihevioralna terapija je strukturirani psihološki tretman kojemu je cilj postići kognitivno restrukturiranje. To je proces učenja opovrgavanja kognitivnih iskrivljenja s ciljem zamjene vlastitih iracionalnih uvjerenja točnijim i korisnijim. Na taj način pojedinac razvija svijest o štetnim misaonim navikama te ih uči zamijeniti mislima i uvjerenjima koji poboljšavaju kvalitetu života. Kognitivno bihevioralna terapija primjenjuje se kod osoba koje imaju kardiovaskularne poremećaje, dijabetes, sindroma kroničnog umora, glavobolje, prekomjerna tjelesna težina i pretilost, depresiju ili tjeskobu (Varvogli i Darviri, 2011).

Različite tehnike nošenja sa stresom su i one koje su obuhvaćene ekspresivnim art-terapijama koje koriste kreativne modalitete uključujući likovnu i vizualne umjetnosti, dramu, književni tekst, te pokret i ples za poboljšanje fizičkog, mentalnog i emocionalnog blagostanja osobe (Huet, 2015; Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014). Ekspresivne art-terapije mogu pridonijeti povećanju samosvijesti, prihvaćanju sebe, izražavanju emocija i promjeni ponašanja te na taj način poboljšati upravljanje stresom i ublažiti posljedice stresa (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014; Martin i sur., 2018). Rezultati istraživanja Martina i sur. (2018) ukazuje da ove vrste terapija imaju pozitivni učinak na percipirani stres i upravljanje stresom te da smanjuju razinu anksioznosti. Glavna područja ekspresivnih art-terapija su: likovnu terapija, muzikoterapija, dramska terapija, psihodrama, biblioterapija, i terapija pokretom i plesom.

Likovna terapija je vrsta terapije u kojoj osobe koriste različite materijale poput vodenih boja, bojica, gline. Kroz proces stvaranja kao i kroz odnos prema vlastitom umjetničkom djelu, stvaraju se mogućnosti izražavanja gdje se prethodna iskustva mogu simbolizirati i izraziti na siguran način (Martin i sur., 2018). Upravo poticanjem simbolizacije i neverbalne komunikacije mogu se dobiti nove perspektive i uvidi, a konkretiziranjem i/ili poticanjem kreativnih resursa povećava se samoučinkovitost i sposobnosti suočavanja sa stresnim situacijama. Likovna terapija pokazala se posebno učinkovitom kod osoba s astmom, depresijom, mentalnim bolestima i rakom dojke (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014). Nadalje, istraživanje autora Visnola sa svojim suradnicima 2010. godine, istraživao je učinak likovne terapije na stres i anksioznost zaposlenika. Rezultati su pokazali da se prije i nakon likovne terapije u ispitivanoj skupini značajno smanjila razina indikatora stresa kao i stanja anksioznosti. Ovi rezultati upućuju na to da je likovna terapija izvrsna preventivna mjera kako bi zaposlenici razumjeli stresne situacije i bili sposobni upravljati svojom anksioznošću, adekvatno reagirati te se nositi sa stresom.

Muzikoterapija podrazumijeva primjenu glazbe unutar terapijskog odnosa s ciljem ponovnog stjecanja, održavanja i promicanja fizičkog i psihičkog zdravlja. Uz obučene i kvalificirane glazbene terapeute te uz pomoć različitih instrumenata, ali i vlastitog glasa izražavaju se emocije te se stvaraju nova iskustva (De Witte i sur., 2022; Martin i sur., 2018). Muzikoterapija se pokazala od posebne važnosti odraslima oboljelima od raka, demencije i depresije (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014). Istraživanja učinaka muzikoterapije rezultirala su srednjim do velikim učinkom na ishode povezane sa stresom te značajno poboljšanje u upravljanju stresom (De Witte i sur., 2022; Ogba, 2019).

Dramska terapija također koristi vlastito tijelo kao medij. Glas, jezik, izrazi lica i geste stvaraju „novu“ stvarnost koja omogućuje izražavanje i refleksiju starih i nedavnih emocija, distanciranje, balansiranje različitih uloga i širenje mogućnosti djelovanja (Klees, 2016; Martin i sur., 2018). Istraživanja navode da se ova vrsta terapije pokazala učinkovita u poboljšanju emocionalne inteligencije, smanjenju profesionalnog stresa, poboljšanju kvalitete života te u smanjenju problema u ponašanju kod djece (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014).

Terapija pokretom i plesom definira se kao terapijska uporaba pokreta za olakšavanje postizanja emocionalne, kognitivne, fizičke, duhovne i društvene integracije pojedinca (Martin i sur., 2018). Ova terapiju stimulira vestibularni i proprioceptivni sustav, ali i kardiovaskularni sustav te poboljšava tjelesnu shemu, interocepciju i sliku tijela (Hanna, 2006). Istraživanje vlastitih sposobnosti kretanja i ograničenja pomaže u povećanju regulacije emocija, kontrole impulsa i odnosa prema stvarnosti (Martin i sur., 2016). Prema istraživanju autora Auliya i Yudiarso (2022) terapija pokretom i plesom imala je srednju veličinu učinka na smanjenje stresa. Autori navode kako bi sama terapija bila učinkovitija kada bi se kombinirala s drugim intervencijama poput vježbi disanja i meditacijom s čime se slažu i drugi autori. Nadalje, terapija pokretom i plesom pokazala se od posebne važnosti kod osoba oboljelih od raka, shizofrenije, depresije te demencije i kod osoba koje doživljaju stres (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014).

Suočavanje sa stresom odnosi se na različite oblike ponašanja koje pojedinac koristi kao odgovor na stresne situacije kako bi umanjio njihove učinke. Copeland i Hess (1995; prema Vulić-Prtorić, 1998) naglašavaju da stilovi suočavanja, koji se razvijaju u mlađoj dobi, utječu na način na koji će se pojedinac nositi s novim događajima kasnije u životu. Razlikuju se dvije osnovne vrste suočavanja: suočavanje usmjereno na problem i suočavanje usmjereno na emocije. **Suočavanje usmjereno na problem** podrazumijeva aktivno suočavanje s izvorom stresa kroz rješavanje problema. Pojedinac identificira uzrok stresa i traži načine kako ga otkloniti ili smanjiti. Primjeri uključuju planiranje, traženje informacija i izravno djelovanje na izvor stresa. **Suočavanje usmjereno na emocije** se odnosi na regulaciju emocionalnog odgovora na stresnu situaciju. Pojedinac pokušava ublažiti negativne emocije koje proizlaze iz stresne situacije, bez nužnog rješavanja samog problema. Primjeri uključuju traženje emocionalne podrške, korištenje tehnika opuštanja, meditaciju i redefiniranje problema u pozitivnom svjetlu (Copeland i Hess, 1995). Načini suočavanja mogu se promatrati u okviru različitih teorijskih modela. Tako teoretičari usmjereni na dimenzije ličnosti promatraju načine suočavanja u odnosu na različite dimenzije ličnosti, stavove i uvjerenja. Prema njima razlike u

osobinama ličnosti određuju koje će oblike suočavanja pojedinac češće koristiti jer su oni uglavnom stabilnim u različitim situacijama i kroz različite vremenske periode. Za razliku od ovog pristupa, prema redukcionističkom modelu, u okviru okolinskog redukcionizma načine suočavanja sa stresom određuju isključivo zahtjevi i specifičnosti stresne situacije. Prema okolinskom redukcionizmu treba uzeti u obzir karakteristike podražaja, interpersonalne odnose i utjecaj makrookoline. U okviru interakcionističkog pristupa suočavanje je u funkciji osobe i okoline. Iz okoline dolaze stresni podražaji, ali je okolina i izvor resursa za suočavanje sa stresom (Mavar, 2009). Klasični transakcijski pristup Lazarusa i Folkmanove (1984) kao predmet istraživanja uzima konkretnu transakciju okoline i osobe u okviru specifičnog stresnog događaja pri čemu je bitna kognitivna procjena osobe. Na kognitivnu procjenu utječe sam događaj i karakteristike osobe, a o kognitivnoj procjeni ovisi i koji će se način suočavanja sa stresom koristiti. Različiti teorijski pristupi nude bogatije razumijevanje načina suočavanja sa stresom, omogućujući prilagodbu strategija na temelju osobnih karakteristika i specifičnosti situacije, čime se optimizira učinkovitost suočavanja sa stresom.

Strategije suočavanja sa stresom mogu se podijeliti u različite kategorije. Tako Kognitivne strategije uključuju preusmjeravanje misli gdje se osoba usmjerava na pozitivne aspekte stresne situacije, zatim kognitivno restrukturiranje gdje osoba promjeni način na koji se percipira stresna situacija i Rješavanje problema kao strategija kojom se razvija plan za konkretno rješavanje stresora (Perinović i Kozjak Mikić, 2007). Slijedeća kategorija podrazumijeva emocionalne strategije gdje se i samim izražavanjem emocija kroz razgovor s prijateljima ili savjetnicima, pisanjem dnevnika ili meditacijom rješavamo stresa. Ovdje pripada i Grossov (1998) procesni model regulacije emocija koji je najpoznatiji model ovog područja. On definira emocionalnu regulaciju kao proces kojim pojedinac može utjecati na to koje će emocije kod njega biti prisutne te kada i kako će ih doživljavati i iskazivati. Ona predstavlja sposobnost pojedinca da se adaptivno, fleksibilno i društveno prihvatljivo nosi sa emocionalnim iskustvima. Omogućava osobi da se zaštiti od neugodnih emocija i usmjeri ih da ne ometaju njezino svakodnevno funkcioniranje (Gross i John, 2003; Gross i sur., 2006).

Uz ove navedene, ubrajamo i fizičke strategije te autorica Krameršek (2022) naglašava da je vrlo važna tehnika za suočavanje sa stresom kretanje. Naime, kretanje je jedna od osnovnih potreba našeg tijela. Kretanje i općenito fizička aktivnost ima puno pozitivnih učinaka poput povećanja samopouzdanja, snage, zadovoljstva te smanjenje stresa i umora. Koju će tehniku suočavanja sa stresom pojedinac odabrati ovisi o fiziološkim posljedicama stresa i osobnosti

pojedince. Socijalne strategije podrazumijevaju traženje podrške, razvijanje društvenih mreža i uključivanje u zajednicu koja nudi podršku i razumijevanje te asertivna komunikacija. Asertivno ponašanje je naučeno ponašanje te je asertivna komunikacija sredina između agresivne i pasivne komunikacije. Asertivnošću se brani osobni prostor, izražavaju potrebe, želje i osjećaji. Asertivnim komuniciranjem potvrđujemo svoju vlastitu vrijednost i dostojanstvo uz istovremeno poštivanje vrijednosti i dostojanstva drugih. Asertivna osoba je usmjerena na konkretno ponašanje na koje ima prigovor, a ne na osobu općenito, dok agresivna osoba sudi cijelu osobu i inzistira na utvrđivanju krivnje (Lamza-Maronić i Glavaš, 2008). Asertivna komunikacija je bitna u svakom kolektivu kako bi se izbjegle svađe i neprimjereni način komuniciranja koji narušavaju odnose unutar kolektiva te smanjuje zajedništvo i timski rad. U današnjem tempu života i povećanom stresu pojedinca, važno je istaknuti i organizacijske strategije gdje dobrom organizacijom vremena možemo postići veću učinkovitost, kontrolu nad svojim životom a samim time i poboljšati kvalitetu života. Planiranje i prioritizacija zadataka može biti ključna za smanjivanje stresa u svakodnevici (Pekić, 2021).

2. PROBLEM I CILJ ISTRAŽIVANJA

Neosporno je da odgojiteljski posao postaje sve zahtjevniji i kompleksniji. Promjene u odgojno-obrazovnom sustavu povećavaju složenost rada odgojitelja. Na cjelokupno zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo na radnom mjestu, osim same složenosti posla, utječu i loša organizacija rada, fizička okolina (loši uvjeti rada), nemogućnost razvoja karijere i napredovanja, komunikacija s roditeljima i skrbnicima te loši međuljudski odnosi i komunikacija s kolegama. Sve je veći zamah pružanja potpore u obliku edukativnih radionica i edukacija za djecu, mlade, roditelje i obitelji, dok se vrlo malo izvještava o podršci i radu sa samim zaposlenicima kako bi se smanjio stres na radnom mjestu, te povećalo zadovoljstvo i osjećaj uspješnosti.

Iz tog razloga, definiran je cilj ovog istraživanja koji se odnosio na koncipiranje, provedbu i evaluaciju radionica koje uključuju tehnike i strategije suočavanja sa stresom u svrhu ublažavanje profesionalnog stresa, psiho-emocionalnog osnaživanja te poboljšanja timske suradnje i komunikacije.

3. HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Na temelju rezultata dosadašnjih istraživanja o učinkovitosti primjene tehnika i strategija suočavanja sa stresom postavljene su slijedeće hipoteze::

H1: Radionice će pridonijeti povećanju samopouzdanja kod odgojitelja

H2: Radionice će pridonijeti smanjenju profesionalnog stresa u odgojitelja

H3: Radionice će pridonijeti povećanju zajedništva i boljoj komunikaciji među odgojiteljima

4. METODE ISTRAŽIVANJA

4.1. Sudionici istraživanja

U istraživanju je sudjelovalo 16 odgojiteljica iz dječjeg vrtića u Rijeci. Zbog različitih bolovanja, odsutnosti i neredovitog pohađanja radionica, u obradu podataka je uključeno je 12 sudionica. Ukupni raspon kronološke dobi sudionica kretao se od 23 do 63 godine, s aritmetičkom sredinom od 42,75 godina. Raspon godina radnog iskustva varirao je od 1 do 41 godine, s aritmetičkom sredinom od 15,5 godina radnog staža.

4.2. Instrumenti procjene

S obzirom na cilj istraživanja te postavljene hipoteze, u ovom su istraživanju korišteni slijedeći upitnici koji su se koristili prije i nakon provedenih radionica:

A) **Rosenbergova skala samopoštovanja** (RSES – Rosenberg Self-Esteem Scale), Rosenberg, (1965) je skala koja mjeri globalnu vrijednosnu orijentaciju prema sebi, tj. što pojedinac misli o sebi kao ličnosti (Lacković-Grgin, 1994). Samopoštovanje se odnosi na ukupnu procjenu koju osoba ima o vlastitoj vrijednosti ili osjećaju samopouzdanja i samopoštovanja. Skala se sastoji od 10 tvrdnji na koje ispitanici odgovaraju ocjenama koje odražavaju koliko se slažu ili ne slažu s danim tvrdnjama. Odgovori se daju na četvero-stupanjskoj skali (0= Potpuno netočno, 1= Uglavnom netočno, 2= Ni točno ni netočno, 3= Uglavnom točno i 4= Potpuno točno) Pet tvrdnji je pozitivno formulirano, a pet negativno, kako bi se izbjegla pristranost u odgovaranju. U donjem tekstu su navedeni primjeri tvrdnji koje se mogu naći u *Rosenbergovoj skali samopoštovanja*:

1. Sve u svemu sam zadovoljna sama sa sobom.
2. Povremeno mislim da ništa ne valjam. (negativno formulirano)
3. Osjećam da imam poprilično dobrih osobina.
4. U stanju sam obavljati zadatke jednako dobro kao i većina drugih ljudi.
5. Osjećam da nema puno toga čine se mogu ponositi. (negativno formulirano)
6. Doista se ponekad osjećam beskorisno. (negativno formulirano)
7. Osjećam da vrijedim barem jednako kao i ostali.
8. Voljela bi da mogu sebe više poštovati. (negativno formulirano)
9. Sve u svemu sam sklona o sebi misliti kao gubitniku. (negativno formulirano)

10. Prema sebi zauzimam pozitivan stav.

Rezultati se zbrajaju tako da se odgovori na negativno formulirane tvrdnje suprotno boduju (0=4, 1=3 a 2=2). Ukupan zbroj ocjena može varirati od 10 do 40, pri čemu viši rezultati ukazuju na veće samopoštovanje (Lacković-Grgin, 1994). Rosenbergova skala samopoštovanja široko se koristi u istraživanju i kliničkoj praksi zbog svoje jednostavnosti, kratkoće i visoke pouzdanosti i valjanosti u procjeni samopoštovanja.

B) *Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu* (eng. burnout) konstruiran je u okviru Društva za psihološku pomoć, a autori su Ajduković, D. i Ajduković, M. (1994). To je instrument koji se koristi za mjerenje stupnja sagorijevanja kod zaposlenika. Sagorijevanje na poslu je stanje emocionalne, mentalne i fizičke iscrpljenosti uzrokovane pretjeranim i dugotrajnim stresom. Upitnik uključuje niz pitanja ili tvrdnji na koje ispitanici odgovaraju ocjenama od 1-3 (1=rijetko, 2= ponekad i 3= često) koje odražavaju njihovo trenutno stanje i iskustvo na poslu (Ljubotina i Družić, 1996). Ova skala sadrži 18 tvrdnji (Prilog 1). Rezultati dobiveni iz upitnika mogu pomoći ustanovama da prepoznaju razinu sagorijevanja među zaposlenicima i poduzmu odgovarajuće mjere za njegovo smanjenje, poput pružanja dodatne podrške, resursa, ili promjene radnih uvjeta.

C) *Upitnik IS - izloženost uzročnicima stresa* je instrument osmišljen unutar Vodiča kroz školsku godinu 2018./2019. za učitelje, nastavnike i razrednike od autora Žanetić i Žanetić (2018.) a koji se koristi za procjenu stupnja izloženosti pojedinca različitim stresorima u radnom okruženju. Ovaj upitnik pomaže identificirati specifične izvore stresa koji utječu na zaposlenike, što omogućuje radnim organizacijama da razviju strategije za smanjenje stresa i poboljšanje radnih uvjeta (Žanetić i Žanetić, 2018). Odgovara se zaokruživanjem brojke koja predstavlja odabrani stupanj za svaku tvrdnju navedenu u upitniku (1 = skoro nikad ili nikad, ne događa mi se ili se dogodi jednom do dva puta godišnje 2 = rijetko mi se događa, otprilike jednom do dva puta mjesečno 3 = često mi se događa, otprilike jednom tjedno 4 = vrlo često mi se događa, otprilike dva do tri puta tjedno 5 = skoro uvijek ili stalno mi se događa, gotovo svakoga dana ili više puta dnevno). Upitnik uključuje kategorije: Posao, Uloga u poslu, Razvoj karijere, Socijalni odnosi, Organizacija rada te Privatni život (Prilog 2).

D) Nakon provedenih radionica primijenjen je *Upitnik za evaluacije radionica od strane sudionika* koji se odnosio na procjenu zadovoljstva odgojitelja provedenim programom radionica. Upitnik je obuhvaćao slijedeća pitanja:

1. Molimo Vas da ocijenite radionice (zaokružite odgovor) ocjenom od 1 do 5 pri čemu je 1 najniža, a 5 najviša ocjena.

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5

2. Kako biste ocijenili autora i voditelja radionica?

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5

3. Jesu li Vam radionice bile zanimljive?

- A. Da
- B. Uglavnom
- C. Ne

4. Smatrate li da se ovim tipom radionica može potaknuti bolje zajedništvo i timski rad?

- A. Da
- B. Možda
- C. Ne

5. Smatrate li da se ovim tipom radionica može poboljšati komunikacija među kolegama?

- A. Da
- B. Možda
- C. Ne

6. Smatrate li da se ovim tipom radionica dugoročnim provođenjem (kroz cijelu godinu) može popraviti svakodnevna kvaliteta rada?

- A. Da
- B. Možda
- C. Ne

7. Smatrate li da se ovim tipom radionica dugoročnim provođenjem (kroz cijelu godinu) može ojačati vaše samopouzdanje i doživljaj sebe?

- A. Da

- B. Možda
- C. Ne

8. Smatrate li da se ovim tipom radionica dugoročno može smanjiti stres na radnom mjestu?

- A. Da
- B. Može
- C. Ne

9. Biste li ovaj tip radionica preporučili i Vašim kolegicama?

- A. Da
- B. Ne

10. Vaš komentar... _____

4.3. Način provođenja istraživanja

U dogovoru s koordinatorom vrtića, odgojiteljice su bile obaviještene o provođenju istraživanja te su pozvane na sudjelovanje u radionicama. Nakon prijave 16 odgojiteljica, u suradnji s njima dogovoreni su termini održavanja. Radionice su se provodile jednom tjedno u 17:00 sati, a vodila ih je autorica ovog istraživanja, studentica Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Prije početka radionica, svim sudionicima dane su upute u kojima su naglašene anonimnost, povjerljivost i dobrovoljnost sudjelovanja u radionicama i istraživanju.

Provedeno je 6 radionica po 60 minuta kroz 3 mjeseci (od 3.-5. mjeseca 2024. godine). U tom kontekstu, radionice se smatraju načinom rada gdje procesi razmjene i stjecanja informacija moraju biti organizirani i vođeni, sadržaj unaprijed isplaniran, sa strukturom koja obuhvaća uvodni, središnji završni dio. Radionice u uvodnom dijelu uključuju aktivnosti zagrijavanja kojima se potiče upoznavanje, razbuđivanje, povezivanje i opuštanje. Središnji dio podrazumijeva glavnu aktivnost koja je vezana uz temu svake pojedine radionice kroz razne strategije i tehnike kako bi se ublažile posljedice profesionalnog stresa, izazvao ili ublažio osobni doživljaj, došlo do razmjena informacija, obrade informacija, potaknuli unutarnji procesi i/ili timski rad i jačanje zajedništva. Završetak radionice je namijenjen na opuštanje te se koriste razne tehnike opuštanja.

Svaka pojedina radionica je imala svoju temu, odabranu na temelju uvida koja stanja i sposobnosti odgojitelja mogu doprinijeti prevenciji ili ublažavanju profesionalnog stresa. U

Tablici 2 prikazana je skraćena verzija radionica u odnosu na njihovu temu i aktivnosti koje su se provodile.

Tablica 2: Skraćena verzija radionica provedenih ovim istraživanjem

	TEME	AKTIVNOSTI
1.	UPOZNAVANJE I OPUŠTANJE	<p>UVOD- Aktivnost upoznavanja gdje sudionici stoje u krug te svatko izgovara svoje ime i što voli. Drugi sudionici ponavljaju za njim.</p> <p>SREDIŠNJI DIO se sastoji od dvije aktivnosti. U prvoj aktivnosti su sudionici podijeljeni u parove te se svakome daje 3 minute da svom paru ispriča nešto o sebi te se tada zamijene uloge. Na kraju predstavljaju jedni druge. Druga aktivnost je izrada plakata u kojem izrezujući slike, riječi i slova iz raznih časopisa, novina i letaka izrađuju plakat koji će predstaviti njih kao grupu.</p> <p>ZAVRŠETAK- vođena imaginacija</p>
2.	POVJERENJE I TIMSKI RAD	<p>UVOD- Korištene su dvije aktivnosti. Bacanje zamišljene lopte za zagrijavanje te Njihalo povjerenja u kojem jedan sudionik stane u krug i pokuša pustiti svoje tijelo dok ga drugi zadržavaju svojim rukama.</p> <p>SREDIŠNJI DIO- Hod s povezom gdje su sudionici podijeljeni u parove jedan drugog usmenim uputama navode kako bi sigurno stigli do kraja postavljenog poligona. Sljedeća aktivnost je Rasplesana čaša iz koje izlaze špage te ih sudionici vuku svatko na svoju stranu kroz labirint izrađen ljepljivom trakom na podu prostorije.</p> <p>ZAVRŠETAK- vođena imaginacija</p>
3.	DOŽIVLJAJ SEBE I JAKE STRANE	<p>UVOD- Radionica započinje aktivnosti Ja sam neandertalac gdje pokretom izražavaju svoje unutarnje doživljaje i emocije.</p> <p>SREDIŠNJI DIO je posvećen predstavljaju sebe te ispunjavaju svoj grb u koji upisuju tko su oni, njihove hobije, prijatelje, bliske osobe, uspjehe i moto. U sljedećoj aktivnosti na papir upisuju svoje vrline i mane te ih se navodi da ih kategoriziraju i upisuju u svoje stablo života. Pri završetku aktivnosti ih se navode da razmisle o strategijama kako raditi na svojim manama.</p>

		<p>ZAVRŠETAK- Pisma komplimenata je aktivnost gdje svaki sudionik napiše nešto lijepo za svakog sudionika te se to u krug stavlja u njegovu kuvertu.</p>
4.	ASERTIVNOST	<p>UVOD- Sudionici stanu u krug te svatko izgovara „Meni smeta/mene ljuti..“. Drugi dio radionice je posvećen učenju što je asertivna komunikacija i kako formulirati Ja poruke.</p> <p>SREDIŠNJI DIO- Podijele im se različite situacije koje izazivaju stres ili ljutnju te moraju za svaku od situacija napisati kako bi se obratili toj osobi koristeći Ja poruku. Na kraju svaki par odglumi određenu situaciju. Ovdje je bitno profesionalno vođenje voditelja koje navodi na pravilni način komuniciranja i ispravak.</p> <p>ZAVRŠETAK- vođena imaginacija</p>
5.	OSNAŽIVANJE	<p>UVOD- Pokvareni telefon pokretom. Voditelj pokazuje zadnjem u nizu određeni pokret te se pokret pokazuje do prvog u redu. Aktivnost je osmišljena za zabavu kako bi se smijehom umanjila napetost i stres.</p> <p>SREDIŠNJI DIO- Na papir se upisuju sve situacije koje su sudionicima stresne. Kako privatno tako i u poslovnom kontekstu. Tada ih se navodi da pokušaju naći rješenje ili strategiju za ublažavanje stresa. Sudionici se dobrovoljno javljaju te grupa pruža ideje i podršku za osnaživanje.</p> <p>Sljedeća aktivnost je „Moje sigurno mjesto“ gdje se sudionike navodi da nacrtaju mjesto gdje se osjećaju najbolje, najopuštenije. Mjesto može biti stvarno ili zamišljeno. Uz crtanje mogu napisati i neku riječ, asocijaciju, osjećaj,.. Slijedi dijeljene s grupom.</p> <p>ZAVRŠETAK- Progresivna mišićna relaksacija</p>
6.	ZAJEDNIŠTVO	<p>UVOD- „Zum-škrip“ je aktivnost u kojoj se šalje zamišljeni auto i mijenja mu se smjer pomoću riječi Zum ili Škrip. Aktivnost je zabavnog karaktera i služi za zagrijavanje.</p> <p>SREDIŠNJI DIO- „Plemena“- aktivnost gdje su sudionici podijeljeni u grupe te smišljaju naziv svog plemena, njihove uloge unutar tog plemena, grb, zastavu, slogan, mjesto gdje žive, kako žive,.. U drugom dijelu ove aktivnosti dolazi uragan te plemena ostaju bez svega osim resursa koje izvlače iz vreće. Resursi uključuju različite predmete ali ne i hranu i vodu. Navodi ih se da ne mogu preživjeti s onim što im je ostalo nakon uragana te kreću</p>

		igrati društvenu igru s izazovima kako bi došli do hrane i vode. Tada odlučuju hoće li pozvati i ostala plemena da dođu živjeti s njima. ZAVRŠETAK- Ples plemena
--	--	---

Prva radionica je dizajnirana za bolje upoznavanje sudionika i opuštanje, kako bi se postiglo povjerenje i zajedništvo. Nakon što se sudionici bolje upoznaju, radionice se fokusiraju na izgradnju povjerenja i timskog rada, omogućavajući grupi da se poveže i otvori za daljnje aktivnosti, stjecanje iskustva, empatiju i bolju buduću komunikaciju. Jedna od hipoteza ovog rada je povećanje samopouzdanja. Radionica "Doživljaj sebe i jake strane" osmišljena je kako bi sudionici sagledali svoje mane i vrline, te dobili ohrabrenje i povratne informacije o svojim jakim stranama od drugih sudionika. Loša komunikacija između kolega, s nadređenima i roditeljima često se navodi kao stresor. Radionica je uključivala učenje o asertivnom komuniciranju i formuliranju JA poruka, pružajući alat za buduće promišljanje i komuniciranje na način koji smanjuje mogućnost svađe i agresivne komunikacije, što može narušiti odnose i dovesti do loših međuljudskih odnosa. Radionice osnaživanja i zajedništva imale su za cilj postizanje kohezije u kolektivu, što bi moglo biti od velikog značaja za smanjenje stresa, poboljšanje suradnje i kvalitetniji rad u ustanovi.

4.4. Metode obrade podataka

U svrhu obrade podataka izračunati su osnovni statistički parametri: frekvencije, postoci, aritmetičke sredine, standardne devijacije. Relacije među varijablama ispitane su regresijskom analizom i Kolmogorov-smirnov test te T-testom za zavisne varijable. T-test za zavisne varijable, poznat i kao t-test za parove ili t-test za ponovljene mjere, statistički je test koji se koristi za usporedbu srednjih vrijednosti dviju povezanih skupina. Ovaj test se najčešće primjenjuje kada se ista grupa ispitanika testira u dva različita vremena (prije i poslije intervencije) ili pod dva različita uvjeta (Fressl Juroš, Nedić, Rogić, 2014). Sve statističke obrade izvršene su u paketu IBM SPSS Statistics for Windows.

5. REZULTATI I DISKUSIJA

U daljnjem tekstu prikazani su rezultati za sva 4 upitnika koja su se koristila u ovom istraživanju. Uspoređivala se inicijalna i finalna procjena na *Rosenbergovoj skali samopoštovanja*, *Upitniku sagorijevanja na poslu* te na *Upitniku izloženosti uzročnicima stresa*.

5.1. Usporedba rezultata na *Rosenbergovoj skali samopoštovanja*

U obradu podataka uključeni su upitnici 12 sudionika koji su pohađali sve radionice kako bi se dobili što realniji rezultati učinka ovog tipa radionica na samopoštovanje. Za obradu dobivenih rezultata korištena je opcija Transform za označavanje pitanja koja se ocjenjuju obrnutim redoslijedom, odnosno negativno formuliranih tvrdnji. Deskriptivna statistika pokazuje da se prosječna vrijednost rezultata (Mean) povećala. (Tablica 3).

Tablica 3. Osnovni statistički pokazatelji za Rosenbergovu skalu samopoštovanja

Rosenbergova skala samopoštovanja	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	22,83	3,01
Finalni rezultati	12	31,58	5,551

Inicijalni rezultati pokazuju da je prosječna vrijednost rezultata $M=22,83$, dok su finalni rezultati pokazali povećanje na $M=31,58$. U Tablici 4 su ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno.

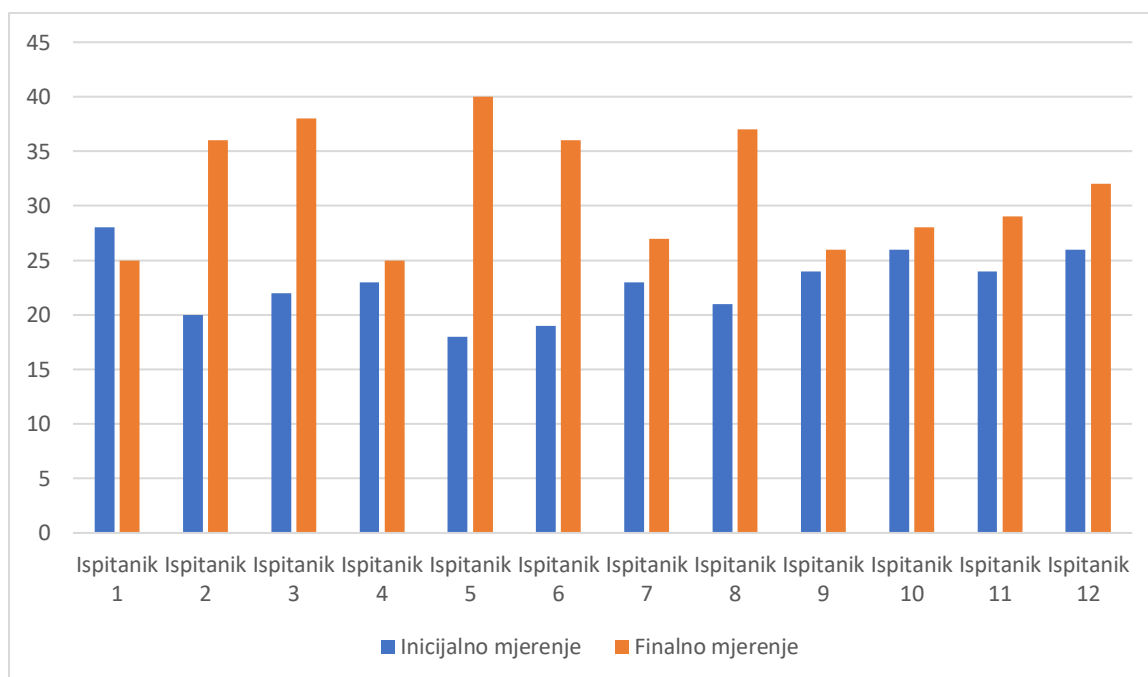
Tablica 4. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Rosenbergovoj skali samopoštovanja kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupan broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupan broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	28	2,8	25	2,5
Ispitanik 2	20	2	36	3,6
Ispitanik 3	22	2,2	38	2,5
Ispitanik 4	23	2,3	25	2,5
Ispitanik 5	18	1,8	40	4

Ispitanik 6	19	1,9	36	3,6
Ispitanik 7	23	2,3	27	2,7
Ispitanik 8	21	2,1	37	3,7
Ispitanik 9	24	2,4	26	2,6
Ispitanik 10	26	2,6	28	2,8
Ispitanik 11	24	2,4	29	2,9
Ispitanik 12	26	2,6	32	3,2

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju da je kod 11 odgojiteljica došlo do pozitivnog pomaka u percepciji samopouzdanja, dok kod jedne nije zabilježen pomak. Grafikon 1 jasno pokazuje da su radionice kod nekih sudionica značajno utjecale na poboljšanje samopoštovanja.

Grafikon 1. Ukupni bodovi na Rosenbergovoj skali samopoštovanja kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kod nekih ispitanika zabilježeno je dvostruko povećanje ukupnih rezultata, s inicijalnih 18 bodova na 40 bodova u finalnom mjerenju. Kako bi se provjerila statistička značajnost, prvo je proveden Kolmogorov-Smirnov test (u nastavku K-S test) kojim se testiralo odstupanje li

distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Za ovaj upitnik, K-S test je pokazao značajnost testa (Sig) koja iznosi $p=0,974$ za inicijalni upitnik i $p=0,188$ za finalni upitnik.

Budući da su za oba upitnika vrijednosti veće od 0,05, korišten je t-test za zavisne varijable kako bi se utvrdila statistički značajna razlika među rezultatima. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) ukazuje na značajnost Sig=0,02, što je manje od 0,05. Stoga se zaključuje da postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Hipoteza H1, koja tvrdi da će radionice pridonijeti povećanju samopouzdanja kod odgojitelja, se prihvaća s velikom sigurnošću. Rezultati pokazuju da su radionice statistički značajno utjecale na percepciju samopouzdanja kod odgojiteljica.

5.2. Usporedba rezultata na *Upitniku intenziteta sagorijevanja na poslu*

U obradu podataka uključeni su upitnici 12 sudionika koji su pohađali sve radionice kako bi se dobili što realniji rezultati učinka ovog tipa radionica na intenzitet sagorijevanja na poslu. Upitnik sadrži 18 tvrdnji koje su negativno formulirane, te se očekuje da će se rezultati smanjiti ako je program radionica bio učinkovit za smanjenje stresa na radnom mjestu. U obradu podataka uzeti su rezultati od 12 sudionika koji su redovito pohađali radionice. Deskriptivna statistika pokazuje da se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjio (Tablica 5).

Tablica 5. Osnovni statistički pokazatelji za Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	29,42	4,719
Finalni rezultati	12	24,5	3,503

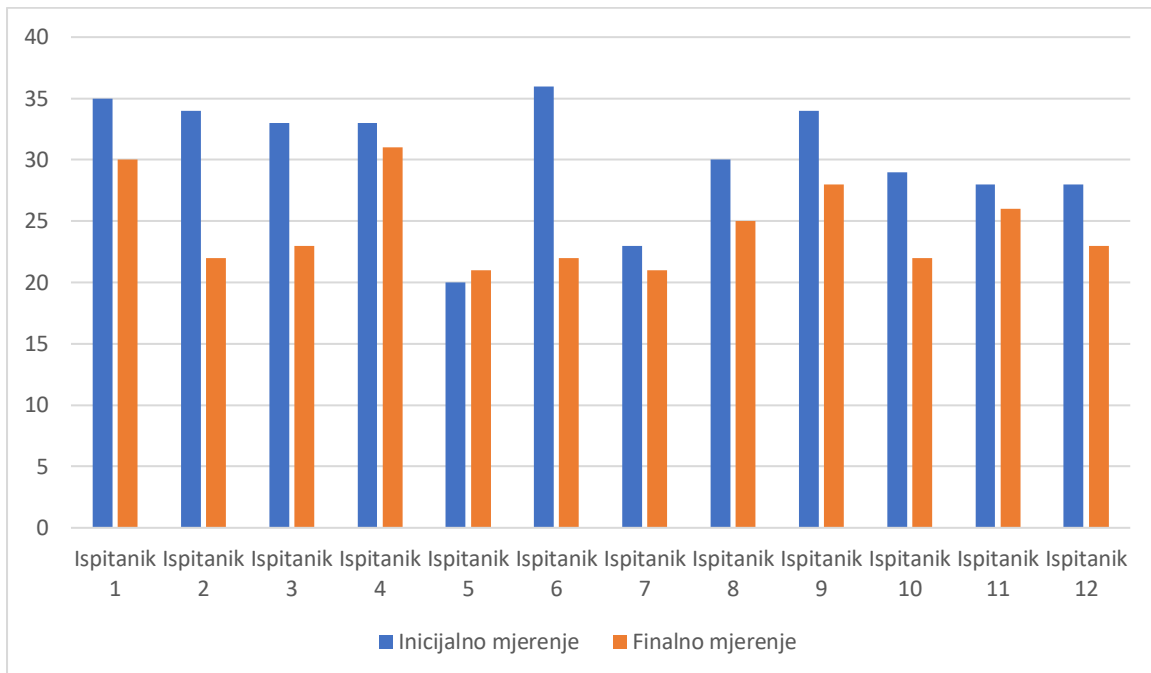
Na inicijalnim rezultatima je prosječna rezultat je iznosio $M=29,42$ dok je na finalnim rezultatima $M=24,5$. U nastavku su ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno (Tablica 6).

Tablica 6. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku intenziteta sagorijevanja na poslu kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	35	1,94	30	1,67
Ispitanik 2	34	1,89	22	1,22
Ispitanik 3	33	1,83	23	1,23
Ispitanik 4	33	1,83	31	1,72
Ispitanik 5	20	1,11	21	1,17
Ispitanik 6	36	2	22	1,22
Ispitanik 7	23	1,28	21	1,17
Ispitanik 8	30	1,67	25	1,39
Ispitanik 9	34	1,89	28	1,56
Ispitanik 10	29	1,61	22	1,22
Ispitanik 11	28	1,56	26	1,44
Ispitanik 12	28	1,56	23	1,23

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju na pozitivan pomak, pri čemu su kod 11 odgojiteljica rezultati finalnog mjerenja niži, dok se kod jedne odgojiteljice povećao za jedan bod. Grafikon 2 jasno pokazuje da su radionice kod nekih sudionika značajno utjecale na smanjenje intenziteta sagorijevanja na poslu.

Grafikon 2. Ukupni bodovi na Upitniku intenziteta sagorijevanja na poslu kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost prvo se proveo Kolmogorov-smirnov test kojim se testiralo odstupanje li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) ukazuje na značajnost Sig=0,0006, što je manje od 0,05. Stoga se zaključuje da postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Hipoteza H2, koja tvrdi da će radionice pridonijeti smanjenju profesionalnog stresa kod odgojitelja, se sa sigurnošću prihvaća. Rezultati pokazuju da su radionice statistički značajno utjecale na smanjenje profesionalnog stresa kod odgojitelja.

5.3. Usporedba rezultata na *Upitniku izloženosti uzročnicima stresa*

Ovaj upitnik uključuje 40 izjava raspoređenih u 5 kategorija: Posao, Uloga u poslu, Razvoj karijere, Socijalni odnosi, Organizacija rada te Privatni život. Obrada podataka vršena je za svaku kategoriju zasebno kako bi se procijenio učinak radionica. U ovom upitniku, smanjenje rezultata ukazuje na pozitivan pomak.

5.3.1. Kategorija Posao

U obradu podataka uključeni su upitnici 12 sudionika koji su pohađali sve radionice kako bi se dobili što realniji rezultati učinka ovih radionica na uvjete na poslu. Kategorija Posao uključuje 9 izjava vezanih uz kratke rokove, loše tehničke i fizičke uvjete, promjene rasporeda i radnih prostora, mnogo administrativnih poslova, veliki broj djece te izostanak stručne i materijalne podrške u radu s djecom s teškoćama. Deskriptivna statistika pokazuje da se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjila, što je bilo očekivano (Tablica 7).

Tablica 7. Osnovni statistički pokazatelji za Upitnik izloženosti uzročnicima stresa (Posao)

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	29,75	5,562
Finalni rezultati	12	27,25	5,463

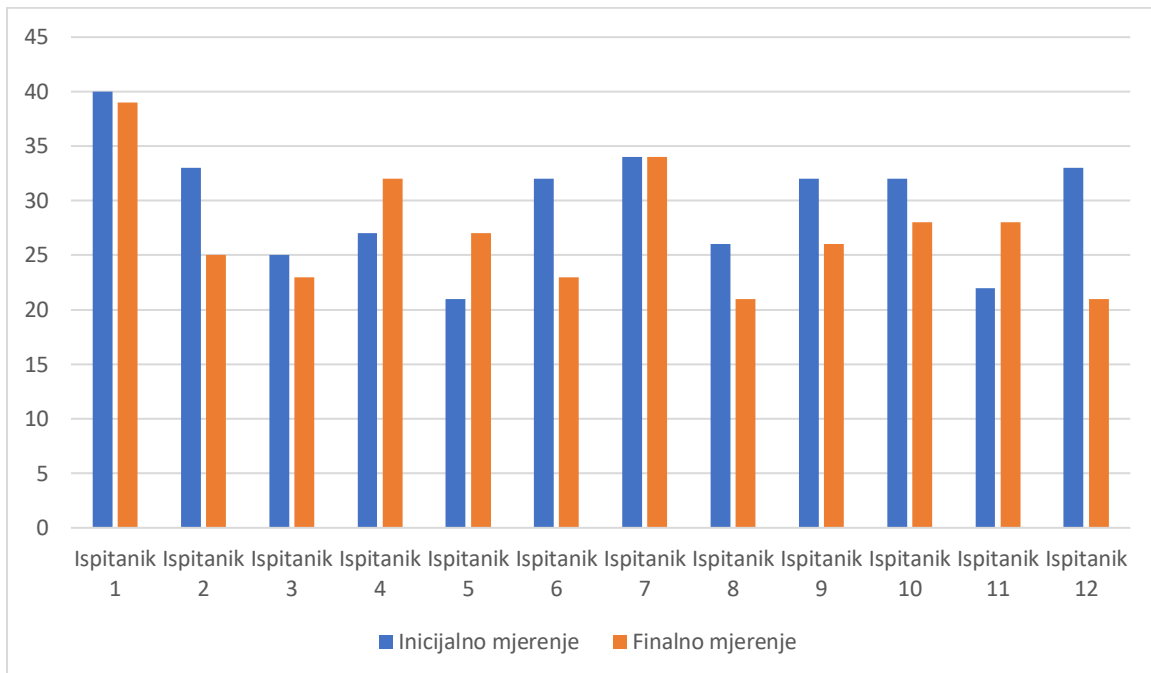
Inicijalni rezultati pokazuju da je prosječan rezultat iznosio $M=29,75$, dok su finalni rezultati pokazali smanjenje na $M=27,25$. U nastavku su prikazani ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno (Tablica 8).

Tablica 8. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Posao) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	40	4,44	39	4,33
Ispitanik 2	33	3,67	25	2,78
Ispitanik 3	25	2,78	23	2,56
Ispitanik 4	27	3	32	3,56
Ispitanik 5	21	2,33	27	3
Ispitanik 6	32	3,56	23	2,56
Ispitanik 7	34	3,78	34	3,78
Ispitanik 8	26	2,89	21	2,33
Ispitanik 9	32	3,56	26	2,89
Ispitanik 10	32	3,56	28	3,11
Ispitanik 11	22	2,44	28	3,11
Ispitanik 12	33	3,67	21	2,33

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju na pozitivan pomak, s nižim rezultatima finalnog mjerenja kod 8 odgojiteljica. Kod troje odgojiteljica rezultati su se povećali, dok je jedna odgojiteljica imala jednake rezultate u inicijalnom i finalnom mjerenju. Ovi rezultati su prikazani i grafički (Grafikon 3), gdje je vidljivo da su radionice kod nekih sudionika značajno utjecale na percepciju stresa u kategoriji Posao.

Grafikon 3. Ukupni bodovi na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Posao) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost, prvo je proveden Kolmogorov-Smirnov test kojim se testiralo odstup li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Značajnosti su bile $p=0,54$ i $p=0,235$, što je omogućilo daljnju obradu pomoću t-testa. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) pokazao je značajnost $\text{Sig}=0,175$, što je veće od $0,05$. Stoga se zaključuje da ne postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Zaključeno je da je došlo do statistički značajnog pomaka kod nekoliko odgojitelja, ali ne i na sveukupnim rezultatima u kategoriji Posao. Radionice ovog tipa nisu značajno utjecale na percepciju posla u pogledu kratkih rokova, loših tehničkih i fizičkih uvjeta, promjena rasporeda i radnih prostora, mnoštva administrativnih poslova, velikog broja djece te izostanka stručne i materijalne podrške u radu s djecom s teškoćama.

5.3.2. Kategorija Uloga u poslu

Kategorija Uloga na poslu uključuje 5 izjava vezanih za veliku odgovornost za djecu, nejasno određene radne uloge, sukobljene uloge, omalovažavajući stav okoline prema profesiji te prevelika očekivanja okoline od odgojne uloge profesije. Deskriptivana statistika pokazuje kako se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjila (Tablica 9).

Tablica 9. Osnovni statistički pokazatelji za Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Uloga u poslu)

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	18,67	1,614
Finalni rezultati	12	16,67	2,902

Na inicijalnim rezultatima je prosječan rezultat iznosio $M=18,67$ dok je na finalnim rezultatima iznosio $M=16,67$. U nastavku su ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno (Tablica 10).

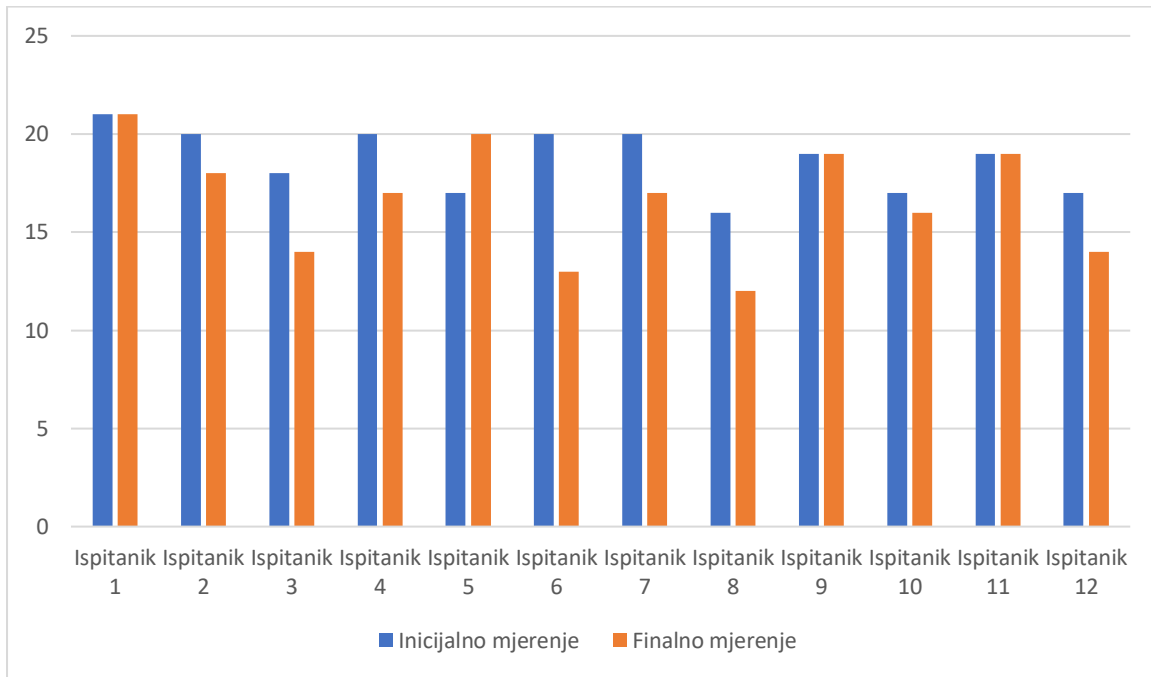
Tablica 10. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Uloga u poslu) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	21	4,2	21	4,2
Ispitanik 2	20	4	18	3,6
Ispitanik 3	18	3,6	14	2,8
Ispitanik 4	20	4	17	3,4
Ispitanik 5	17	3,4	20	4
Ispitanik 6	20	4	13	2,6
Ispitanik 7	20	4	17	3,4
Ispitanik 8	16	3,2	12	2,4
Ispitanik 9	19	3,8	19	3,8
Ispitanik 10	17	3,4	16	3,4
Ispitanik 11	19	3,8	19	3,8
Ispitanik 12	17	3,4	14	2,8

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju kako je došlo do pozitivnog pomaka, nižih rezultata finalnog mjerenja kod 8 odgojiteljica, kod njih troje su rezultati ostali isti a jedna odgojiteljica ima veći rezultat finalnog od inicijalnog mjerenja. Ovi rezultati su prikazani i

grafički (Grafikon 4) te je vidljivo kako su radionice kod nekih sudionika značajno utjecale na percepciju stresa u kategoriji Uloga u poslu.

Grafikon 4. Ukupni bodovi na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Uloga u poslu) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost prvo se proveo Kolmogorov-smirnov test kojim se testiralo odstupa li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Kako je značajnost $p=0,138$ te $p=0,593$, daljnja obrada se radi pomoću T-testa. T-test za nezavisne varijable (Paired-Samples T-test) ukazuje na značajnost $\text{Sig}=0,022$ što je manje od $0,05$ te se zaključuje kako postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Zaključuje se kako je došlo do statistički značajnog pomaka kod nekoliko odgojitelja kao i na sveukupnim rezultatima u kategoriji Uloga u poslu. Radionice su ovog tipa utjecale na percepciju sagledavanja uloge u posla unutar 5 izjava vezanih za veliku odgovornost za djecu, nejasno određene radne uloge, sukobljene uloge, omalovažavajući stav okoline prema profesiji te prevelika očekivanja okoline od odgojne uloge profesije.

5.3.3. Kategorija Razvoj karijere

Kategorija Razvoj karijere uključuje 5 izjava vezanih uz neostvarene osobne ciljeve i neispunjena očekivanja na poslu, nerealno visoko postavljene ciljeve, nemogućnost napredovanja, nedovoljnu podršku za stručno usavršavanje i doškolovanje te nesigurno zaposlenje. Deskriptivna statistika pokazuje da se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjila (Tablica 11).

Tablica 11. Osnovni statistički pokazatelji na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Razvoj karijere)

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	12,75	3,72
Finalni rezultati	12	12,5	3,896

Na inicijalnim rezultatima je prosječan rezultat iznosio $M=12,75$ dok je na finalnim rezultatima iznosio $M=12,5$. U nastavku su ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno (Tablica 12).

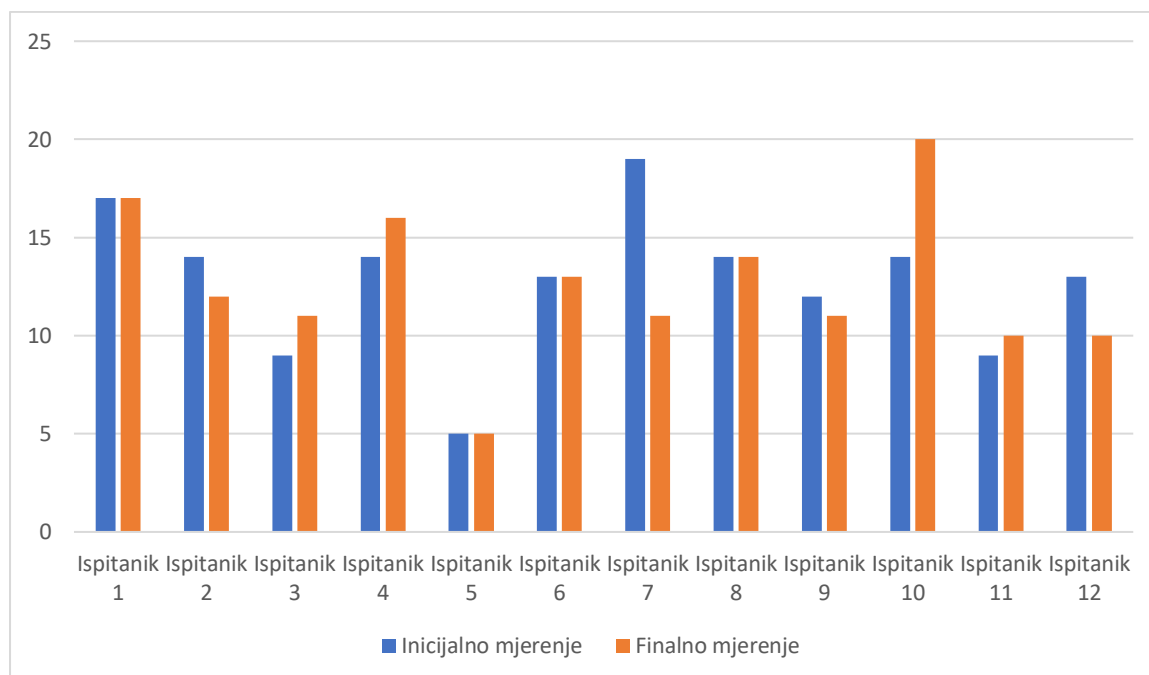
Tablica 12. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Razvoj karijere) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	17	3,4	17	3,4
Ispitanik 2	14	2,8	12	2,4
Ispitanik 3	9	1,8	11	2,2
Ispitanik 4	14	2,8	16	3,2
Ispitanik 5	5	1	5	1
Ispitanik 6	13	2,6	13	2,6
Ispitanik 7	19	3,8	11	2,2
Ispitanik 8	14	2,8	14	2,8
Ispitanik 9	12	2,4	11	2,2
Ispitanik 10	14	2,8	20	4

Ispitanik 11	9	1,8	10	2
Ispitanik 12	13	2,6	10	2

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju na niže rezultate finalnog mjerenja kod 4 odgojiteljice, dok su kod 4 odgojiteljice rezultati ostali isti, a kod 4 odgojiteljice rezultati su veći u finalnom mjerenju u odnosu na inicijalno mjerenje. Grafikon 5 prikazuje navede rezultate i grafički, gdje je vidljivo da su radionice kod nekih sudionika utjecale na percepciju stresa u kategoriji Razvoj karijere.

Grafikon 5. Ukupni bodovi na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Razvoj karijere) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost, prvo je proveden Kolmogorov-Smirnov test kojim se testiralo odstupa li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Značajnosti su iznosile $p=0,189$ i $p=0,364$, što je omogućilo daljnju obradu pomoću t-testa. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) ukazuje na značajnost $Sig=0,8$, što je veće od $0,05$. Stoga se zaključuje da ne postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Zaključeno je da nije došlo do statistički značajnog pomaka na sveukupnim rezultatima u kategoriji Razvoj karijere. Radionice ovog tipa nisu utjecale na

percepciju razvoja karijere unutar 5 izjava vezanih uz neostvarene osobne ciljeve i neispunjena očekivanja na poslu, nerealno visoko postavljene ciljeve, nemogućnost napredovanja, nedovoljnu podršku za stručno usavršavanje i doškoloavanje te nesigurno zaposlenje.

5.4.4. Kategorija Socijalni odnosi

Kategorija Socijalni odnosi uključuje 12 izjava vezanih uz loš odnos s kolegama, loš odnos s nadređenima, sukobe s kolegama i nadređenima, sukobe s roditeljima i djecom, neprimjerene pritiske, izostanak nužne podrške kolega te nemogućnost komuniciranja i savjetovanja s kolegama tijekom neposrednog rada. Ova kategorija je bitna za potvrđivanje ili odbacivanje hipoteze H3: Radionice će pridonijeti povećanju zajedništva i bolje komunikacije među odgojiteljima. Kako bi se potvrdila ili odbacila ova hipoteza, rezultati su analizirani bez tvrdnji koje su vezane za roditelje i nadređene. U Tablici 13 je deskriptivna statistika izrađena za preostalih 8 tvrdnji i pokazuje kako se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjila.

Tablica 13. Osnovni statistički pokazatelji na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Socijalni odnosi)

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	17,25	4,475
Finalni rezultati	12	16,17	4,707

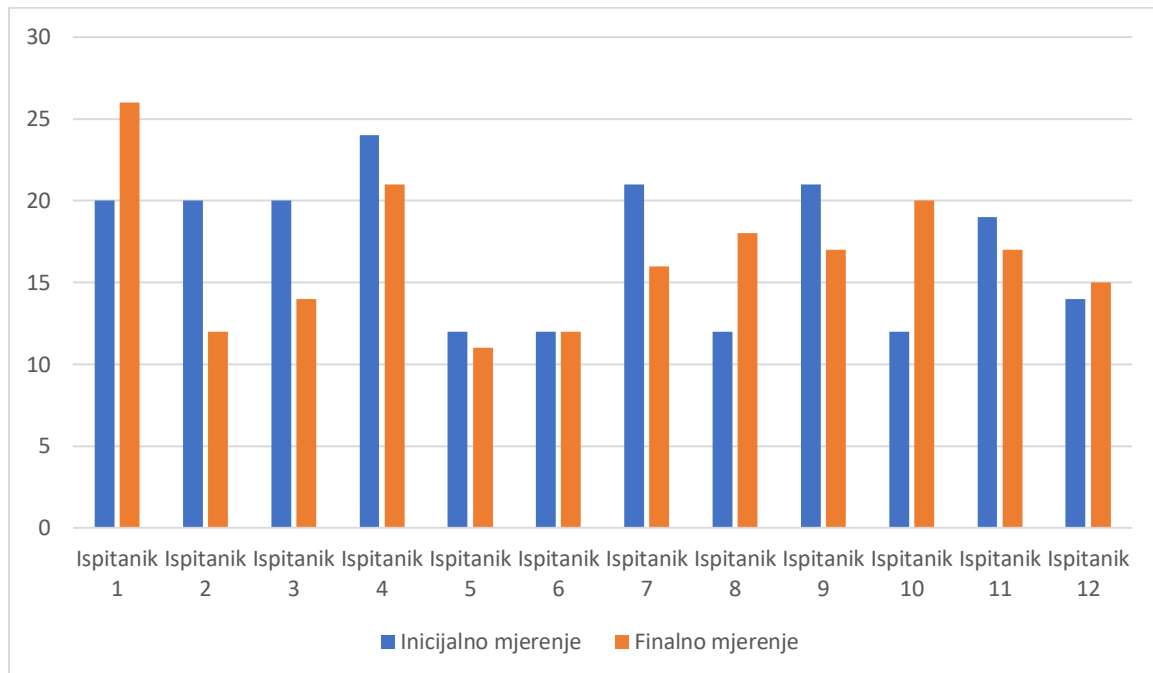
Na inicijalnim rezultatima, prosječan broj bodova iznosio je $M=17,25$, dok je na finalnim rezultatima iznosio $M=16,17$. U Tablici 14 su prikazani ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno.

Tablica 14. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Socijalni odnosi) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	20	3,4	26	3,4
Ispitanik 2	20	2,8	12	2,4
Ispitanik 3	20	1,8	14	2,2
Ispitanik 4	24	2,8	21	3,2
Ispitanik 5	12	1	11	1
Ispitanik 6	12	2,6	12	2,6
Ispitanik 7	21	3,8	16	2,2
Ispitanik 8	12	2,8	18	2,8
Ispitanik 9	21	2,4	17	2,2
Ispitanik 10	12	2,8	20	4
Ispitanik 11	19	1,8	17	2
Ispitanik 12	14	2,6	10	2

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju na niže rezultate finalnog mjerenja kod 8 odgojiteljica, dok su kod jedne odgojiteljice rezultati ostali isti, a kod 3 odgojiteljice rezultati su veći u finalnom mjerenju u odnosu na inicijalno mjerenje. Ovi rezultati su prikazani i grafički (Grafikon 6), gdje je vidljivo da su radionice kod nekih sudionika značajno utjecale na socijalne odnose.

Grafikon 6. Ukupni bodovi na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Socijalni odnosi) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost, prvo je proveden Kolmogorov-Smirnov test kojim se testiralo odstupa li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Značajnosti su bile $p=0,063$ i $p=0,684$, što je omogućilo daljnju obradu pomoću t-testa. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) ukazuje na značajnost $\text{Sig}=0,482$, što je veće od $0,05$. Stoga se zaključuje da ne postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Zaključuje se da nije došlo do statistički značajnog pomaka na sveukupnim rezultatima u kategoriji Socijalni odnosi. Radionice ovog tipa nisu utjecale na socijalne odnose kroz 8 izjava vezanih za loš odnos s kolegama, sukobe s kolegama i nadređenima, neprimjerene pritiske, izostanak nužne podrške kolega te nemogućnost komuniciranja i savjetovanja s kolegama za vrijeme neposrednog rada. Odbacuje se hipoteza H3: Radionice će pridonijeti povećanju zajedništva i bolje komunikacije među odgojiteljima.

5.3.5. Kategorija Organizacija rada

Kategorija Organizacija rada obuhvaća 5 izjava koje se odnose na nedovoljnu obaviještenost, netočno i nejednako vrednovanje (favoriziranje, jednakost plaće za kvalitetniji rad), nekorektnu kritiku rada, nemogućnost sudjelovanja u donošenju odluka, te općenito lošu organizacijsku klimu i kulturu. Deskriptivna statistika pokazuje da se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjila (Tablica 15).

Tablica 15. Osnovni statistički pokazatelji na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Organizacija rada)

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	14,08	3,118
Finalni rezultati	12	13,50	4,253

Na inicijalnim rezultatima, prosječan je rezultat iznosio $M=14,08$, dok je na finalnim rezultatima iznosio $M=13,50$. U nastavku su prikazani ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno (Tablica 16).

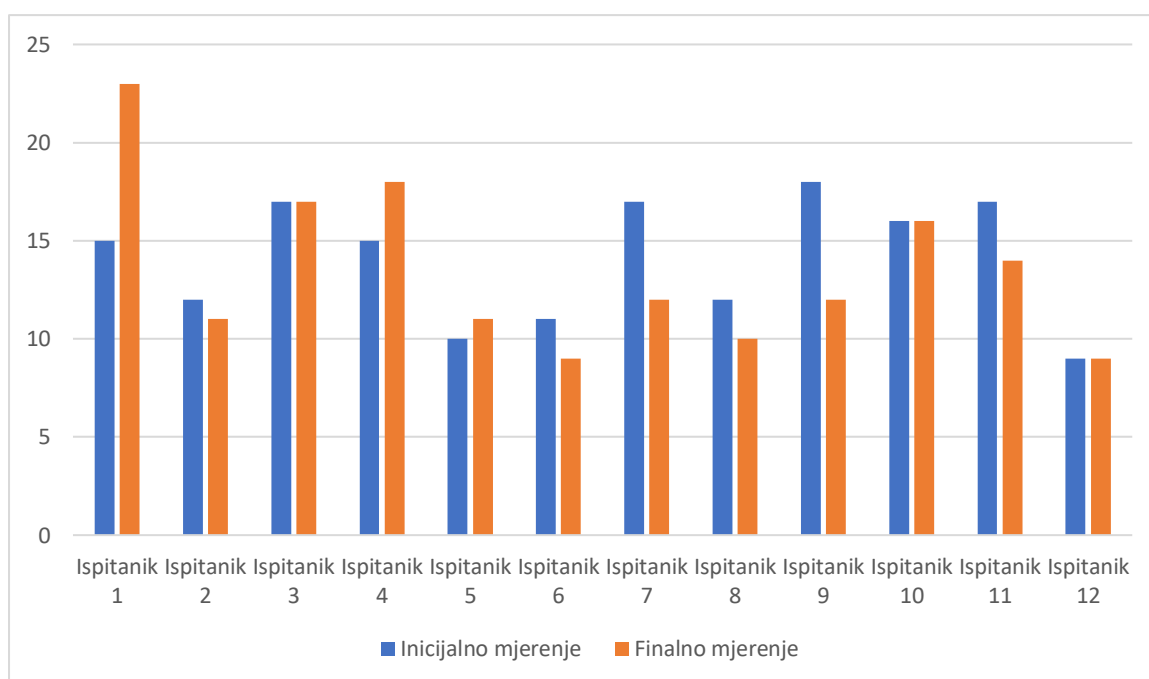
Tablica 16. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Organizacija rada) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	15	3	23	4,6
Ispitanik 2	12	2,4	11	2,2
Ispitanik 3	17	3,4	17	3,4
Ispitanik 4	15	3	18	3,6
Ispitanik 5	10	2	11	2,2
Ispitanik 6	11	2,2	9	1,6
Ispitanik 7	17	3,4	12	2,4
Ispitanik 8	12	2,4	10	2
Ispitanik 9	18	3,6	12	2,4
Ispitanik 10	16	3,2	16	3,2

Ispitanik 11	17	3,4	14	2,8
Ispitanik 12	9	1,6	9	1,6

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju na niže rezultate finalnog mjerenja kod 6 odgojiteljica, dok su kod troje rezultati ostali isti, a kod 3 odgojiteljice rezultati su veći u finalnom mjerenju u odnosu na inicijalno mjerenje. Ovi rezultati su prikazani i Grafikonom 7, što jasno pokazuje da su radionice kod nekih sudionika utjecale na percepciju organizacije rada.

Grafikon 7. Ukupni bodovi na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Organizacija rada) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost prvo se proveo Kolmogorov-smirnov test kojim se testiralo odstupanje li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Kako je značajnost $p=0,207$ te $p=0,106$, daljnja obrada se radi pomoću T-testa. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) pokazuje značajnost $Sig=0,594$, što je veće od $0,05$. Prema tome, zaključuje se da ne postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. To znači da nije došlo do statistički značajnog pomaka na sveukupnim rezultatima u kategoriji Organizacija rada.

5.3.6. Kategorija Privatni život

Kategorija Privatni život obuhvaća 4 izjave koje se odnose na otežane uvjete obiteljskog života, osobne ili obiteljske financijske probleme, lošu kvalitetu osobnog života te narušeno osobno zdravlje što značajno otežava radni učinak. Deskriptivna statistika pokazuje da se prosječna vrijednost rezultata (Mean) smanjila (Tablica 17).

Tablica 17. Osnovni statistički pokazatelji na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Privatni život)

Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu	N	Mean	Std. Dev.
Inicijalni rezultati	12	8,25	3,88
Finalni rezultati	12	7,75	2,927

U obradu podataka su uključeni upitnici 12 sudionika koji su pohađali sve radionice kako bi se dobili što realniji rezultati učinka ovih radionica na percepciju privatnog života. Na inicijalnim rezultatima, prosječan je rezultat iznosio $M=8,25$, dok je na finalnim rezultatima iznosio $M=7,75$. U Tablici 18 su prikazani ukupni rezultati i izračunate aritmetičke sredine za svakog odgojitelja posebno.

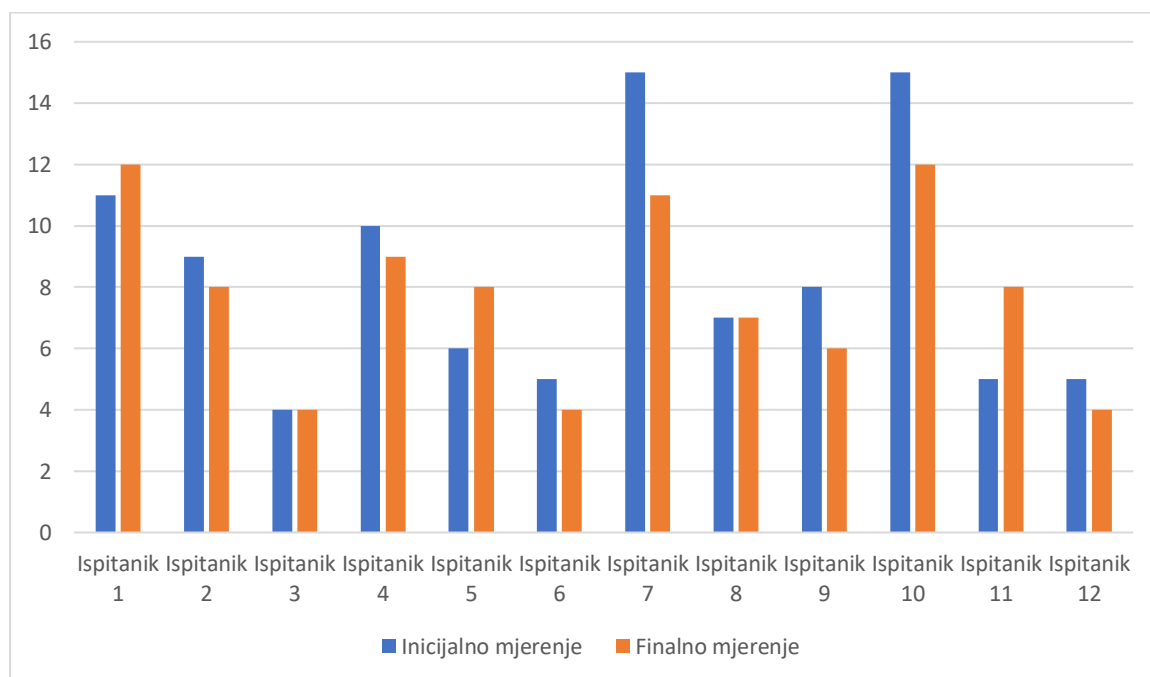
Tablica 18. Ukupni bodovi i aritmetičke sredine na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Privatni život) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju

Šifra odgojitelja	Ukupni broj bodova na inicijalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova inicijalnog mjerenja	Ukupni broj bodova na finalnom mjerenju	Aritmetička sredina bodova finalnog mjerenja
Ispitanik 1	11	2,75	12	3
Ispitanik 2	9	2,25	8	2
Ispitanik 3	4	1	4	1
Ispitanik 4	10	2,5	9	2,25
Ispitanik 5	6	1,5	8	2
Ispitanik 6	5	1,25	4	1
Ispitanik 7	15	3,75	11	2,75
Ispitanik 8	7	1,75	7	1,75

Ispitanik 9	8	2	6	1,5
Ispitanik 10	15	3,75	12	3
Ispitanik 11	4	1	8	2
Ispitanik 12	5	1,25	4	1

Rezultati prikazani u tabeli ukazuju na niže rezultate finalnog mjerenja kod 7 odgojiteljica, dok su kod dvoje rezultati ostali isti, a kod 3 odgojiteljice rezultati su veći u finalnom mjerenju u odnosu na inicijalno mjerenje. Rezultati su prikazani u Grafikonu 8, gdje se jasno uočava da su radionice kod nekih sudionika utjecale na percepciju o privatnom životu.

Grafikon 8. Ukupni bodovi na Upitniku izloženosti uzročnicima stresa (Privatni život) kod odgojitelja na inicijalnom i finalnom mjerenju



Kako bi se provjerila statistička značajnost prvo se proveo Kolmogorov-smirnov test kojim se testiralo odstupanje li distribucija rezultata značajno od normalne distribucije. Kako je značajnost $p=0,774$ te $p=0,645$, daljnja obrada se radi pomoću T-testa. T-test za zavisne varijable (Paired-Samples T-test) ukazuje na značajnost $Sig=0,438$ što je više od $0,05$ te se zaključuje kako ne postoji statistički značajna pozitivna razlika između inicijalnog i finalnog mjerenja kod sudionika. Zaključuje se kako nije došlo do statistički značajnog pomaka na sveukupnim rezultatima u kategoriji Privatni život.

Do statistički značajnog pomaka je došlo na kategoriji Uloga na poslu koja uključuje 5 izjava vezanih za veliku odgovornost za djecu, nejasno određene radne uloge, sukobljene uloge, omalovažavajući stav okoline prema profesiji te prevelika očekivanja okoline od odgojne uloge profesije. Kod ostalih kategorija se uočava pomak ali ne značajan.

5.3. Rezultati *Upitnika evaluacije radionica od strane sudionika*

Ovaj upitnik je korišten nakon provedenih radionica u svrhu procjene zadovoljstvo provedenim radionicama od strane sudionika istraživanja. Kako je vidljivo iz tablice (Tablica 19) radionice su izuzetno visoko ocijenjene.

Tablica 19. Procjena radionica od strane sudionika istraživanja

Pitanje	N	1	2	3	4	5
1. Molimo Vas da ocijenite radionice (zaokružite odgovor) ocjenom od 1 do 5 pri čemu je 1 najniža, a 5 najviša ocjena.	12					12 100%
2. Kako biste ocijenili autora i voditelja radionica?	12					12 100%

Pitanje	N	Da	Možda	Ne
3. Jesu li Vam radionice bile zanimljive?	12	12 100%		
4. Smatrate li da se ovim tipom radionica može potaknuti bolje zajedništvo i timski rad?	12	12 100%		
5. Smatrate li da se ovim tipom radionica može poboljšati komunikacija među kolegama?	12	12 100%		
6. Smatrate li da se ovim tipom radionica dugoročnim provođenjem (kroz cijelu godinu) može popraviti svakodnevna kvaliteta rada?	12	12 100%		
7. Smatrate li da se ovim tipom radionica dugoročnim provođenjem (kroz cijelu godinu) može ojačati vaše samopouzdanje i doživljaj sebe?	12	12 100%		
8. Smatrate li da se ovim tipom radionica dugoročno može <u> smanjiti </u> stres na radnom mjestu?	12	11 92%	1 8%	

Pitanje	N	Da	Ne
9. Biste li ovaj tip radionica preporučili i Vašim kolegicama?	12	12 100%	

Svih 12 odgojiteljica ocijenilo je radionice i voditelja s najvišom ocjenom - 5. Također, sve su smatrale da su radionice bile zanimljive te da dugoročnim provođenjem kroz godinu mogu utjecati na bolje zajedništvo i timski rad, bolju komunikaciju, kvalitetu rada, samopouzdanje i doživljaj sebe. Na pitanje smatraju li da se ovim tipom radionica tijekom dužeg vremenskog perioda može smanjiti stres na radnom mjestu, njih 11 (92%) smatra da može, dok je jedna odgojiteljica zaokružila odgovor "Možda".

Njihovi komentari na kraju upitnika pokazuju zadovoljstvo programom, a neki od komentara su:

- „Nemjerljivo. Potrebno ponoviti bar dva puta godišnje. Hvala.“,
- „Izuzetno dobre radionice- dobra atmosfera, izvrsno vođenje te su aktivnosti zabavne i zanimljive. Atmosfera je podržavajuća te kroz razgovore se dijeli mnogo savjeta i podrške. U niti jednom trenutku nije bilo suhoparno i dosadno. Radionice bi trebale biti obavezne. Hvala.“,
- „Interesantno i zabavno. Potiče na promišljanje o određenim temama. Bravo!“,
- „Radionice su bile zanimljive, zabavne i poučne. Korisno, što je najvažnije i zato Big Thank to Lana“,
- „Opuštena atmosfera, profesionalni voditelj. Super!“,
- „Jako ugodna atmosfera. Rezultat je bolja povezanost i komunikacija među kolegama. Jedna od rijetkih radionica koja je zanimljiva i korisna. Samo pohvale.“,
- „Želimo iduće godine opet!“,
- „Sve najbolje, velika očekivanja ali realizirano i iznad!“,
- „Toliko su bile zanimljive da sam sa guštom dolazila na svaku i uživala. Trebalo bi ovo ponoviti. Sve pohvale!“.

Rezultati na ovom upitniku kao i komentari odgojiteljica pokazuju njihovo zadovoljstvo programom i voditeljem. Radionice su im bile zanimljive, zabavne i korisne te bi ih željele ponoviti ili imati češće.

Kako je već ranije opisano, provedene radionice su integrirale različite tehnike i strategije za prevenciju i ublažavanje profesionalnog stresa na način da se, u okviru holističkog

pristupa, podržavaju različite fizičke, kreativne, mentalne i emocionalne dimenzije u pojedinca. Dobiveni rezultati istraživanja o pozitivnom utjecaju provedenih radionica u skladu s rezultatima nekih drugih istraživanja. Tako na primjer, brojna istraživanja ukazuju kako ekspresivne art-terapije (likovnu terapiju, muzikoterapiju, dramsku terapiju i terapiju plesom i pokretom) utječu na razinu percipiranog stresa. Rezultati istraživanja Martina i sur. (2018) također ukazuje da ove vrste terapija imaju pozitivni učinak na upravljanje stresom te da smanjuju razinu anksioznosti. Unutar sljedećeg istraživanja koristila se likovna terapija te se pokazala posebno učinkovitom kod osoba s astmom, depresijom, mentalnim bolestima i rakom dojke (Dunphy, Mullane, Jacobsson, 2014). Nadalje, istraživanje Visnola i sur. (2010) istraživao je učinak likovne terapije na stres i anksioznost zaposlenika. Rezultati su pokazali da se prije i nakon likovne terapije u ispitivanoj skupini značajno smanjila razina indikatora stresa kao i stanja anksioznosti. Istraživanja učinaka muzikoterapije rezultirala su srednjim do velikim učinkom na ishode povezane sa stresom te značajno poboljšanje u upravljanju stresom (De Witte i sur., 2022; Ogba, 2019). Sljedeća istraživanja navode da se i dramska terapija pokazala učinkovita u poboljšanju emocionalne inteligencije, smanjenju profesionalnog stresa, poboljšanju kvalitete života te u smanjenju problema u ponašanju kod djece (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014; Martin i sur., 2018). Prema istraživanju autora Auliya i Yudiarso (2022) terapija pokretom i plesom imala je srednju veličinu učinka na smanjenje stresa. Autori navode kako bi sama terapija bila učinkovitija kada bi se kombinirala s drugim intervencijama poput vježbi disanja i meditacijom s čime se slažu i drugi autori. Nadalje, terapija pokretom i plesom pokazala se od posebne važnosti kod osoba oboljelih od raka, shizofrenije, depresije te demencije i kod osoba koje doživljaju stres (Dunphy, Mullane i Jacobsson, 2014).

Uzimajući u obzir rezultate navedenih istraživanja možemo reći da ekspresivne art-terapije, koje uključuju različite oblike kreativnog izražavanja poput crtanja, slikanja, modeliranja, glazbe, plesa i drame, imaju značajan učinak na smanjenje stresa i povećanje emocionalnog blagostanja. Ovim se istraživanjem također potvrđuje učinak provedenih radionica koje sadrže različite tehnike i strategije kao i ekspresivne art terapije, na samopouzdanje i profesionalni stres, odnosno smanjuje se sagorijevanje na poslu. Dakle, potvrđuju se hipoteze H1: Radionice će pridonijeti povećanju samopouzdanja kod odgojitelja, te H2: Radionice će pridonijeti smanjenju profesionalnog stresa u odgojitelja. Rezultati ukazuju da je kod 11 od ukupno 12 odgojiteljica došlo do pozitivnog pomaka u percepciji samopouzdanja, dok kod jedne nije zabilježen pomak. Rezultati *Upitnika sagorijevanja na poslu* su inicijalnim i finalnim mjerenjem pokazali pozitivni pomak kod 11 odgojiteljica, dok

je kod jedne odgojiteljice negativni pomak za jedan bod. Analiza pokazuje statistički značajnu razliku na ukupnim rezultatima. Dobiveni su rezultati u skladu s dosadašnjim istraživanjima i učinkom ekspresivnih art terapija na smanjenje stresa i povećanja samopouzdanja.

Unutar testa Upitnik IS - izloženost uzročnicima stresa, instrumenta osmišljenog unutar Vodiča kroz školsku godinu 2018./2019. za učitelje, nastavnike i razrednike od autora Žanetić i Žanetić (2018.), u kategoriji Socijalni odnosi, kojom se uspoređivala komunikacija i međuljudski odnosi, nije pokazana značajnost te se odbacuje H3: Radionice će pridonijeti povećanju zajedništva i bolje komunikacije među odgojiteljima. Potrebno bi bilo sagledati zašto rezultati nisu pokazali značajan pomak. Možda se trebalo ispitati upitnikom koji uključuje više tvrdnji. Rezultati su suprotni odgovorima koje su odgojitelji zaokružili u Upitniku evaluacije radionica gdje smatraju da ovaj tip radionica ima učinak na zajedništvo i timski duh. Jedan od komentara glasi: „Rezultat je bolja povezanost i komunikacija među kolegama. Jedna od rijetkih radionica koja je zanimljiva i korisna. Samo pohvale“. Radionice su se provodile u vrijeme kada su krenuli upisi djece u odgojno-obrazovnoj ustanovi. Možda je to razdoblje povećane komunikacije s nadređenima i stručnim timom, te povećanih briga za sljedeću godinu. Jedna od mogućih objašnjenja je i to da su radionice pohađale odgojiteljice iz popodnevnih smjena što znači da odgojiteljica iz iste skupine nije bila prisutna. Radionice su vidno zblížile sudionike koji su bili prisutni kroz cijeli proces ali ne i sa njihovom kolegicom iz skupine s kojom možda imaju najviše interakcije te zahtjeva najbolje vještine komunikacije i timskog rada. Intervencije koje podržavaju relacijske procese koji će omogućiti da se vidi gledište druge osobe, povećá zajedništvo i timski rad, zaslužuju daljnja istraživanja. Može se pretpostaviti kako bi i za povećanje zajedništva bilo potrebno duže, kontinuirano provođenje radionica kao što su neke odgojiteljice i napisale u komentarima.

Kategorija Uloga na poslu se potvrđuje kao značajna, odnosno da su radionice pozitivno i značajno utjecale na stres koji je prouzrokovan velikom odgovornosti za djecu, nejasno određenim radnim ulogama, sukobljenim ulogama, omalovažavajućim stavom okoline prema profesiji te prevelikim očekivanjima okoline od odgojne uloge profesije.

Same radionice ne mogu utjecati na zastarjelu opremu, nedostatak materijala, nedostatak igrališta kao ni na povećanje plaće, radno vrijeme, administraciju,.. Ali potrebno je sagledati dugoročno. Ako utječu na povećanje samopouzdanja te smanjenje stresa osnaživanjem odgojitelja na osobnoj razini može se potaknuti bolja komunikacija s nadređenima te traženje potrebnog (npr. tražiti više potrebnog materijala). Smanjenjem simptoma stresa i povećanjem samopouzdanja bi se mogla promijeniti i percepcija na isto

stanje. Ako su osobe zadovoljnije same sobom, možda ih neki lošiji uvjeti rada ne bi toliko pogađali i brinuli kao u situacijama povećanog stresa i sagorijevanja na radnom mjestu.

Pozitivan utjecaj radionica potvrđen je i u okviru komentara sudionica istraživanja, kao npr.: „Nemjerljivo. Potrebno ponoviti bar dva puta godišnje. Hvala.“, „Izuzetno dobre radionice- dobra atmosfera, izvrsno vođenje te su aktivnosti zabavne i zanimljive. Atmosfera je podržavajući te kroz razgovore se dijeli mnogo savjeta i podrške. U niti jednom trenutku nije bilo suhoparno i dosadno. Radionice bi trebale biti obavezne. Hvala.“, „Interesantno i zabavno. Potiče na promišljanje o određenim temama. Bravo!“, „Radionice su bile zanimljive, zabavne i poučne. Korisno, što je najvažnije i zato Big Thank to Lana“, „Opuštena atmosfera, profesionalni voditelj. Super!“, „Jako ugodna atmosfera. Rezultat je bolja povezanost i komunikacija među kolegama. Jedna od rijetkih radionica koja je zanimljiva i korisna. Samo pohvale.“, „Želimo iduće godine opet!“. Potrebno je uzeti u obzir njihove komentare da bi se zaključilo da su bile učinkovite, da su se zabavljale (što isto može imati učinak na smanjenje stresa), da su rado pohađali radionice te izrazile želju za ponovnim pohađanjem istih. Voditeljica radionica je isto tako bila ocjenjena najvišom ocjenom. Također svi smatraju da su radionice bile zanimljive i da se dugoročno može utjecati na zajedništvo i timski rad, komunikaciju među kolegama, svakodnevnu kvalitetu rada, samopouzdanje. Svi sudionici navode kako bi radionice preporučili svojim kolegama.

Ograničenja ovog istraživanja su mali broj odgojitelja koji su pohađali radionice i ispunjavali upitnike. U kvantitativnim istraživanjima je poželjan veći uzorak ali provedba ovakvog tipa radionica ne bi bila izvediva s više od 15 sudionika. Također, u odgojno-obrazovnoj ustanovi u kojoj je mnogo više zaposlenih nego ih je polazilo radionicu, ne može se postići zajedništvo i timski rad cijele ustanove. Podršku i alate za daljnji rad je potrebno omogućiti svima kako bi cijeli kolektiv osjetio dobrobiti te se poboljšala cjelokupna organizacijska kultura. Odgojiteljice su to spomenule u komentarima u kojima navode da bi radionice trebale biti obavezne za sve. Vezano za istu problematiku tu je i raspršenost uzorka. Početnu radionicu je pohađalo 16 odgojiteljica dok se na kraju za statističku obradu koristilo 12 valjanih upitnika. Odgojiteljice nisu bile prisutne na svim radionicama ili na zadnjoj zbog privatnih obaveza ili bolovanja.

Isto tako, radionice su se provodile svega 2 mjeseca, dok bi se ovaj tip radionica trebao koristiti duže vremena kako bi pokazao dugoročne učinke ali i podržavao njihovu pobuđenu svijest, zajedništvo i rad na sebi. To pokazuju i komentari sudionica koji glase: „Želimo iduće godine opet!“, „Nemjerljivo. Potrebno ponoviti bar dva puta godišnje. Hvala.“.

Još jedno od ograničenja je i vrijeme provođenja radionica. Dogovoreno je da će se radionice odvijati u 17 sati nakon kraja radnog vremena, te su odgojiteljice dolazile vidno umorne i iscrpljene.

Na temelju ograničenja istraživanja proizlazi nekoliko preporuka. Potrebno bi bilo uključiti sve odgojitelje u sustav pružanja podrške. Radionice bi se trebale provoditi kontinuirano, ne samo zbog mogućnosti boljih rezultata na upitnicima nego radi pružanje podrške koja je toliko važna u današnje doba povećanog stresa i sagorijevanja na poslu kako bi održali vlastito zdravlje odgojitelja te umanjili stres. Stres odgojitelja je ozbiljan problem koji može imati dalekosežne posljedice na njihovo zdravlje, kvalitetu rada i ukupno funkcioniranje predškolske ustanove. Posljedice stresa kod odgojitelja mogu biti različite, uključujući fizičke simptome (umor, glavobolje, problemi sa spavanjem), emocionalne probleme (anksioznost, depresija, razdražljivost), profesionalne posljedice (smanjena produktivnost, loša kvaliteta rada, povećan izostanak s posla) i lošiji odnosi s kolegama, djecom i roditeljima. Općenito, podrška odgojiteljima nije samo ulaganje u njih kao pojedince i kvalitetu cijelog odgojno-obrazovnog sustava, već i u djecu kao buduće generacija na kojima ostaje svijet.

6. ZAKLJUČAK

Prepoznata je važnost pružanja podrške odgojiteljima, koji često doživljavaju profesionalni stres. Njihova ključna uloga u odgojno-obrazovnom procesu zahtijeva kontinuiranu podršku na različite načine. Ovo istraživanje ispituje učinak šest radionica, održanih tijekom dva mjeseca u vrtiću u Rijeci, na smanjenje stresa kod odgojitelja. Radionice su obuhvaćale teme: Upoznavanje i opuštanje, Povjerenje i timski rad, Doživljaj sebe i jake strane, Asertivnost, Osnaživanje te Zajedništvo. Rezultati dobiveni na *Rosenbergovoj skali samopoštovanja* pokazuju da ovaj tip radionica značajno povećava samopouzdanje kod odgojitelja već nakon šest susreta.

Upitnik izloženosti uzročnicima stresa je podijeljen u 6 kategorija koje su se zasebno analizirale. Kategorije su: Posao, Uloga u poslu, Razvoj karijere, Socijalni odnosi, Organizacija rada te Privatan život. Ne postoji statistički značajna promjena u kategoriji Posao koja uključuje 9 izjava vezanih uz kratke rokove, loše tehničke i fizičke uvjete, promjene rasporeda i radnih prostora, mnogo administrativnih poslova, veliki broj djece te izostanak stručne i materijalne podrške u radu s djecom s teškoćama. Također se nije dokazao pozitivni pomak u kategoriji Uloga na poslu koja uključuje 5 izjava vezanih za veliku odgovornost za djecu, nejasno određene radne uloge, sukobljene uloge, omalovažavajući stav okoline prema profesiji te prevelika očekivanja okoline od odgojne uloge profesije. Iako se očekivalo da će doći do pomaka u socijalnim odnosima, odnosno da će se povećati zajedništvo i bolja komunikacija među odgojiteljima, kategorija Socijalni odnosi koja uključuje 12 izjava vezanih uz loš odnos s kolegama, loš odnos s nadređenima, sukobe s kolegama i nadređenima, sukobe s roditeljima i djecom, neprimjerene pritiske, izostanak nužne podrške kolega te nemogućnost komuniciranja i savjetovanja s kolegama tijekom neposrednog rada, nije se pokazala značajnom. Potrebno bi bilo sagledati širi kontekst, jer su sve odgojiteljice u Upitniku evaluacije radionica navele kako smatraju da ovaj tip radionica može utjecati na zajedništvo i bolji timski rad. Ne postoji statistička značajnost ni u kategoriji Organizacija rad koja obuhvaća 5 izjava koje se odnose na nedovoljnu obaviještenost, netočno i nejednako vrednovanje (favoriziranje, jednakost plaće za kvalitetniji rad), nekorektnu kritiku rada, nemogućnost sudjelovanja u donošenju odluka, te općenito lošu organizacijsku klimu i kulturu. Kategorija Uloga na poslu se potvrđuje kao značajna, uključuje 5 izjava vezanih za veliku odgovornost za djecu, nejasno određene radne uloge, sukobljene uloge, omalovažavajući stav okoline prema profesiji te prevelika očekivanja okoline od odgojne uloge profesije. Iako u nekim kategorijama nije došlo do značajnog pomaka, u svakoj od tih kategorija je došlo do značajnih pomaka barem jednog sudionika.

Rezultati na *Upitniku intenziteta sagorijevanja na poslu* upućuju na značajna promjena te se dokazalo da su radionice utjecale na smanjenje profesionalnog stresa, odnosno, došlo je do smanjenja intenziteta sagorijevanja na poslu.

Može se zaključiti da radionice nisu imale značajan utjecaj na zajedništvo i timski rad, ali su značajno povećale samopouzdanje odgojitelja i smanjile njihov profesionalni stres. Ključno je baviti se ovom problematikom, razumijevati posljedice profesionalnog stresa ne samo za odgojitelje nego i za radnu okolinu i samu djecu. Spoznajući posljedice sagorijevanja na poslu, potrebno je odgojiteljima pružati kontinuiranu podršku kako u radu, tako i na osobnoj razini. Kontinuiranim radom na smanjenju stresa i poboljšanju kvalitete života odgojitelja, dobit ćemo bolju kvalitetu rada, što ide u prilog djeci, kolegama, nadređenima i samoj organizaciji. Dugoročno provođenje radionica moglo bi se sagledati kao ulaganje u bolju budućnost ustanove i djece.

LITERATURA

1. Agorastos, A. i Chrousos, G. P. (2022). The neuroendocrinology of stress: the stress-related continuum of chronic disease development. *Molecular Psychiatry*, 27(1), 502-513.
2. AIS <https://www.stress.org/daily-life>
3. Ajduković, D. i Ajduković, M. (1996) Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
4. APA DICTIONARY <https://dictionary.apa.org/stress>
5. Arens, A. K. i Morin, A. J. S. (2016). Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes. *The Journal of Educational Psychology*, 108, 800-813. doi:10.1037/edu0000105
6. Auliya, E. P. i Yudiarso, A. (2022). Application of Dance Movement Therapy to Stress Levels: A MetaAnalysis Study. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(1), 135-145.
7. Brief, A. P. i George, J. M. (2020). Psychological stress and the workplace: A brief comment on Lazarus' outlook. In *Occupational stress* (pp. 15-19). CRC Press.
8. Buchanan, J. (2010). May I be excused? Why teachers leave the profession. *Asia Pacific Journal of Education*, 30(2), 199-211.
9. Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 45, 583-593.
10. Copeland, E. P. i Hess, R. S. (1995) Differences in young adolescents coping strategies based on gender and ethnicity, *Journal of early adolescence*, 15, 2, str. 203-219.
11. Dar, T., Radfar, A., Abohashem, S., Pitman, R. K., Tawakol, A. i Osborne, M. T. (2019). Psychosocial stress and cardiovascular disease. *Current treatment options in cardiovascular medicine*, 21, 1-17.
12. De Witte, M., Pinho, A. D. S., Stams, G. J., Moonen, X., Bos, A. E. i Van Hooren, S. (2022). Music therapy for stress reduction: a systematic review and meta-analysis. *Health psychology review*, 16(1), 134-159.
13. Dos Santos, L. M. (2021). The relationship between workforce sustainability, stress, and career decision: A study of kindergarten teachers during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(20), 11521.

14. Dragčević, S. K. i Opić, S. (2019). Stress Sources in Kindergarten Teachers in the City of Zagreb. *Croatian Journal Educational/Hrvatski Casopis za Odgoj I Obrazovanje*, 21(1).
15. Dunphy, K., Mullane, S. i Jacobsson, M. (2014). The effectiveness of expressive arts therapies: A review of the literature. *Psychotherapy and counselling journal of Australia*, 2(1).
16. Fressl Juroš, G., Nedić, D. i Rogić, D. (2014). What does the haemolysed sample mean for reliability of laboratory test results?. *Signa vitae*, 9 (Suppl. 1), 76-78.
17. Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Morris, P. A., & Jones, S. M. (2014). The role of classroom-level child behavior problems in predicting preschool teacher stress and classroom emotional climate. *Early Education and Development*, 25, 530-552. doi:10.1080/10409289.2013.817030
18. Gross, J. J., Richards, J. M. i John, O. P. (2006). Emotion regulation in everyday life. Emotion regulation in couples and families: Pathways to dysfunction and health, 2006, 13-35.
19. Gross, J. J., i John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationship
20. Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), 271-299.
21. Hanna, J. L. (2006). *Dancing for health: Conquering and preventing stress*. Rowman Altamira.
22. Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R. i Van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching*, 24(6), 626-643.
23. Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., van Veen, K., & van Veldhoven, M. (2019). Measuring general and specific stress causes and stress responses among beginning secondary school teachers in the Netherlands. *International Journal of Research & Method in Education*, 42(1), 91-108.
24. Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., de Vroome, E. M. M., & Van den Bossche, S. N. J. (2015). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2014: methodologie en globale resultaten.[national survey on working conditions 2014: methodology and general results]. *Leiden: TNO prevention, work and health*.

25. Huet, V. (2015). Literature review of art therapy-based interventions for work-related stress. *International Journal of Art Therapy*, 20(2), 66-76.
26. Juras, K., Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M. i Mustajbegović, J. (2009). Stres na radu: mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija. *Sigurnost*, 51 (2), 121-126. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/38508>
27. Kivimäki, M., & Steptoe, A. (2018). Effects of stress on the development and progression of cardiovascular disease. *Nature Reviews Cardiology*, 15(4), 215-229.
28. Klees, S. (2016). A Hero's Journey in a German psychiatric hospital: A case study on the use of role method in individual drama therapy. *Drama Therapy Review*, 2(1), 99-110.
29. Klusmann, U., Richter, D. i Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*, 108, 1193-1203. doi:10.1037/edu0000125
30. Krameršek, M. (2022). STRES I KRETANJE. *Varaždinski učitelj*, 5 (10), 95-100.
31. Krameršek, M. (2022). STRES I KRETANJE. *Varaždinski učitelj*, 5 (10), 95-100.
32. Kriakous, S. A., Elliott, K. A., Lamers, C. i Owen, R. (2021). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on the psychological functioning of healthcare professionals: A systematic review. *Mindfulness*, 12, 1-28
33. Lacković-Grgin, K. (1994). Samopoimanje mladih. Jastrebarsko: Naklada Slap.
34. Lambert, R., Boyle, L., Fitchett, P. i McCarthy, C. (2019). Risk for occupational stress among US kindergarten teachers. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 13-20.
35. Lamza-Maronić, M., i Glavaš, J. (2008). Poslovno komuniciranje. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
36. Lazarus, R. S. i Folkman S. (1984) Stress, appraisal and coping, New York, Springer publishing company. Lazarus.
37. Ljubotina, D. i Družić, O. (1996). Sindrom izgaranja na poslu kod pomagača i čimbenici koji utječu na stupanj izgaranja. *Ljetopis socijalnog rada*, 3 (1), 51-64.
38. Marković, P. (2021). *Čimbenici stresa odgojitelja s obzirom na radno iskustvo* (Diplomski rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet.

39. Martin, L. A., Koch, S. C., Hirjak, D., i Fuchs, T. (2016). Overcoming disembodiment: The effect of movement therapy on negative symptoms in schizophrenia—A multicenter randomized controlled trial. *Frontiers in psychology*, 7, 184977.
40. Martin, L., Oepen, R., Bauer, K., Nottensteiner, A., Mergheim, K., Gruber, H. i Koch, S. C. (2018). Creative arts interventions for stress management and prevention—a systematic review. *Behavioral Sciences*, 8(2), 28.
41. Mavar, M. (2009). Strategije suočavanja sa stresom kod adolescenata. *Acta Iadertina*, 6 (1), 0-0.
42. McEwen, B. S. i Karatsoreos, I. N. (2020). What is stress?. *Stress challenges and immunity in space: From mechanisms to monitoring and preventive strategies*, 19-42.
43. Mental Health foundation <https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/statistics/stress-statistics>
44. Možnik, M., Milošević, M. i Možnik, M. (2021). Profesionalno izgaranje i tjelesna aktivnost odgojiteljica u Dječjem vrtiću Jarun. *Sigurnost*, 63 (1), 377-45. <https://doi.org/10.31306/s.63.1.3>
45. Nutu, I. (2017). Stress Reduction through Innovative Training : Dancing with Stress. 7(3), 208–215. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7- i3/2726>
46. O'Connor, D. B., Thayer, J. F. i Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual review of psychology*, 72, 663-688.
47. Oepen, R. i Gruber, H. (2013). An art therapy project day to promote health for clients from burnout self-help groups--an exploratory study. *Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*, 64(7), 268-274.
48. Ogba, F. N., Ede, M. O., Onyishi, C. N., Agu, P. U., Ikechukwu-Ilomuanya, A. B., Igbo, J. N., ... i Ugwoke, S. C. (2019). Effectiveness of music therapy with relaxation technique on stress management as measured by perceived stress scale: Retraction. *Medicine*, 98(15), e15107.
49. Pajtak, N. (2018). Stres kod odgojitelja djece predškolske dobi (Završni rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet.
50. Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.

51. Pekić, A. (2021). Prepoznavanje i upravljanje stresom u organizaciji : *Završni rad* (Završni rad). Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku. Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:286172>
52. Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A. i Lerkkanen, M. K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early education and development*, 31(7), 994-1010.
53. Perinović, E. i Kozjak Mikić, Z. (2007). Kognitivne strategije suočavanja sa stresom i psihosomatski simptomi adolescenata // *Socijalna psihijatrija*, 35 (2007), 3; 126-132
54. Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, New York: Princeton University Press.
55. Rousset, L. i Halioua, B. (2018). Stress and psoriasis. *International journal of dermatology*, 57(10), 1165-1172.
56. Russell, G. i Lightman, S. (2019). The human stress response. *Nature reviews endocrinology*, 15(9), 525-534.
57. Siekkinen, M., Pakarinen, E., Lerkkanen, M., Poikkeus, A., Salminen, J., Poskiparta, E. i Nurmi, J. (2013). Social competence among 6-year-old children and classroom instructional support and teacher stress. *Early Education & Development*, 24, 877-897. doi:10.1080/10409289.2013.745183
58. Slišković, A. (2011). Stres kod nastavnika u visokom obrazovanju. *Psihologijske teme*, 20 (1), 67-89.
59. Tolj, K. (2020). *Upravljanje stresom u organizaciji* (Doctoral dissertation, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek. Faculty of Economics in Osijek).
60. Tomiyama, A. J. (2019). Stress and obesity. *Annual review of psychology*, 70, 703-718.
61. Varvogli, L. i Darviri, C. (2011). Stress management techniques: Evidence-based procedures that reduce stress and promote health. *Health science journal*, 5(2), 74.
62. Visnola, D., Sprūdža, D., Baķe, M. Ā., & Piķe, A. (2010). Effects of art therapy on stress and anxiety of employees. In *Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B. Natural, Exact, and Applied Sciences*. (Vol. 64, No. 1-2, pp. 85-91).
63. Vulić-Prtorić, A. (2002) *Priručnik za skalu suočavanja sa stresom za djecu i adolescente*, Jastrebarsko: Naklada Slap.
64. Žanetić, Lj. i Žanetić, I. (2018.). *Vodič kroz školsku godinu 2018./2019. za učitelje, nastavnike i razrednike*. Požega. Refleks.

65. Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. (2005). Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihologijske teme*, 14. (2.), 3-13.
66. Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. (2005). Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihologijske teme*, 14. (2.), 3-13.

PRILOZI

Prilog 1: Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu (Ajduković i Ajduković, 1994).

UPITNIK INTENZITETA SAGORIJEVANJA NA POSLU

U ovom upitniku nema točnih i netočnih odgovora stoga izrazite svoje mišljenje što točnije možete. Molimo vas da na priloženoj ljestvici zaokruživanjem odgovarajućeg broja označite u kojem je stupnju tvrdnja točna za vas.

	Rijetko	Ponekad	Često
1. Osjećam neprijateljstvo i srdžbu na poslu.	1	2	3
2. Primjećujem da se povlačim od kolega.	1	2	3
3. Sve što se traži da uradim, doživljavam kao prisilu.	1	2	3
4. Postajem sve neosjetljivija i bešćutnija prema korisnicima i suradnicima.	1	2	3
5. Posao je veoma dosadan, zamoran i rutinski.	1	2	3
6. Primjećujem da mislim negativno o poslu i usmjeravam se samo na njegove loše strane.	1	2	3
7. Osjećam da postizem manje nego ikad prije.	1	2	3
8. Imam teškoća u organizaciji svog posla i vremena.	1	2	3
9. Razdražljivija sam nego ikad prije.	1	2	3
10. Osjećam se nemoćnom promijeniti nešto na poslu.	1	2	3
11. Frustracije izazvane poslom unosim i u privatni život.	1	2	3
12. Više nego ikada svjesno izbjegavam kontakte s drugim ljudima na poslu.	1	2	3
13. Pitam se je li moj posao prikladan za mene.	1	2	3
14. O svom poslu mislim negativno čak i navečer prije spavanja.	1	2	3
15. Svakom radnom dana pristupim s mišlju : "Ne znam hoću li izdržati još jedan dan".	1	2	3
16. Čini mi se da nikog na poslu nije briga za ono što radim.	1	2	3
17. Provodim više vremena izbjegavajući posao nego radeći.	1	2	3
18. Na poslu se osjećam umorno i iscrpljeno, čak i kada se dobro naspavam.	1	2	3

Prilog 2: Upitnik IS izloženost uzročnicima stresa (stresorima) (Žanetić i Žanetić, 2018).

U ovom upitniku nema točnih i netočnih odgovora stoga izrazite svoje mišljenje što točnije možete. Molimo vas da na priloženoj ljestvici zaokruživanjem odgovarajućeg broja označite u kojem je stupnju tvrdnja točna za vas.

- 1 = skoro nikad ili nikad, ne događa mi se ili se dogodi jednom do dva puta godišnje
 2 = rijetko mi se događa, otprilike jednom do dva puta mjesečno
 3 = često mi se događa, otprilike jednom tjedno
 4 = vrlo često mi se događa, otprilike dva do tri puta tjedno
 5 = skoro uvijek ili stalno mi se događa, gotovo svakoga dana ili više puta dnevno

POSAO	Skoro nikad	Rijetko	Često	Vrlo često	Skoro uvijek
1. Kratki rokovi za izvršenje radnih zadataka.	1	2	3	4	5
2. Loši fizički uvjeti rada (slaba rasvjeta, buka, skućeni radni prostor, prljavština i slično).	1	2	3	4	5
3. Loši tehnički uvjeti rada (zastarjelost, neispravnost ili nepostojanje nužne opreme).	1	2	3	4	5
4. Promjene rasporeda, rokova, radnih prostora, zamjene kolega u odjelima ili promjene radnih uvjeta.	1	2	3	4	5
5. Prezahhtjevan posao.	1	2	3	4	5
6. Dodatno opterećenje uz posao (kućanske, obiteljske i društvene obveze, honorarni posao).	1	2	3	4	5
7. Mnogo administrativnog posla.	1	2	3	4	5
8. Veliki broj djece u skupinama.	1	2	3	4	5
9. Izostanak stručne i materijalne podrške u radu s učenicima s teškoćama u razvoju.	1	2	3	4	5
ULOGA U POSLU	Skoro nikad	Rijetko	Često	Vrlo često	Skoro uvijek
10. Velika odgovornost za djecu i druge sudionike odgojno-obrazovnog procesa.	1	2	3	4	5
11. Nejasno određena radna uloga (moramo raditi i ono što ne pripada našim zaduženjima).	1	2	3	4	5
12. Sukobljene uloge (učenicima valja biti potpora i istovremeno ih ocjenjivati,..).	1	2	3	4	5
13. Omalovažavajući stav okoline prema našoj profesiji.	1	2	3	4	5
14. Prevelika očekivanja okoline od odgojne uloge naše profesije.	1	2	3	4	5
RAZVOJ KARIJERE	Skoro nikad	Rijetko	Često	Vrlo često	Skoro uvijek
15. Neostvareni osobni ciljevi i neispunjena očekivanja u poslu.	1	2	3	4	5
16. Nerealno, previsoko postavljene ciljevi u poslu.	1	2	3	4	5
17. Nemogućnost ili mala mogućnost napredovanja.	1	2	3	4	5
18. Nedovoljna podrška za stručno usavršavanje i doškolovanje.	1	2	3	4	5
19. Nesigurno zaposlenje.	1	2	3	4	5

SOCIJALNI ODNOSI	Skoro nikad	Rijetko	Često	Vrlo često	Skoro uvijek
20. Loš odnos kolega prema nama (izbjegavanje, ogovaranje, zamjiranje, izostanak nužne suradnje, podmetanja, zlostavljanje, iskorištavanje našeg rada, prisvajanje naših zasluga,..).	1	2	3	4	5
21. Loš odnos nadređenih prema nama (izbjegavanje, ogovaranje, zamjiranje, izostanak nužne suradnje, podmetanja, zlostavljanje, iskorištavanje našeg rada, prisvajanje naših zasluga,..).	1	2	3	4	5
22. Sukobi s kolegama.	1	2	3	4	5
23. Sukobi s nadređenima.	1	2	3	4	5
24. Sukobi s djecom.	1	2	3	4	5
25. Sukobi s roditeljima ili skrbnicima.	1	2	3	4	5
26. Neprimjereni pritisci kolega na našu stručnu i profesionalnu poziciju (stručne i profesionalne odluke i postupke)	1	2	3	4	5
27. Neprimjereni pritisci nadređenih na našu stručnu i profesionalnu poziciju (stručne i profesionalne odluke i postupke)	1	2	3	4	5
28. Neprimjereni pritisci roditelja na našu stručnu i profesionalnu poziciju (stručne i profesionalne odluke i postupke)	1	2	3	4	5
29. Neprimjereni pritisci zainteresiranih strana izvan vrtića na našu stručnu i profesionalnu poziciju (stručne i profesionalne odluke i postupke)	1	2	3	4	5
30. Izostanak nužne podrške kolega i/ili nadređenih u ostvarivanju programskih ciljeva.	1	2	3	4	5
31. Nemogućnost komuniciranja i savjetovanja s kolegama za vrijeme neposrednog rada.	1	2	3	4	5
ORGANIZACIJA RADA	Skoro nikad	Rijetko	Često	Vrlo često	Skoro uvijek
32. Nedovoljna obaviještenost (primjerice o promjenama zakona i pravilnika, događajima u vrtiću, projektima,..).	1	2	3	4	5
33. Netočno i nejednako vrednovanje učinka (favoriziranje pojedinaca, jednaka plaća za kvalitetniji rad kao i za slabiji rad).	1	2	3	4	5
34. Nekorektna javna kritika našeg rada (na sjednicama i sastancima,..).	1	2	3	4	5
35. Nemogućnost sudjelovanja u donošenju odluka.	1	2	3	4	5
36. Općenito loša organizacijska klima i kultura (nerad, neusklađenost, samovolja, nepoštenje,..)	1	2	3	4	5
PRIVATNI ŽIVOT	Skoro nikad	Rijetko	Često	Vrlo često	Skoro uvijek
37. Otežani uvjeti obiteljskog života (smrt člana obitelji, bolesti, sukobi, rastava, loši stambeni uvjeti, nezaposlenost, velika udaljenost do vrtića,..).	1	2	3	4	5
38. Osobni ili obiteljski financijski problemi.	1	2	3	4	5
39. Loša kvaliteta osobnog života.	1	2	3	4	5
40. Narušeno osobno zdravlje što značajno otežava radni učinak.	1	2	3	4	5