

Kvaliteta radnog života edukacijskih rehabilitatora

Gazilj, Matea

Master's thesis / Diplomski rad

2018

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://um.nsk.hr/um:nbn:hr:158:831204>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-22**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad
Kvaliteta radnog života edukacijskih rehabilitatora

Matea Gazilj

Zagreb, rujan, 2018.

Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad
Kvaliteta radnog života edukacijskih rehabilitatora

Matea Gazilj

Izv. prof. dr. sc. Anamarija Žic Ralić

Zagreb, rujan, 2018.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad „Kvaliteta radnog života edukacijskih rehabilitatora“ i da sam njegova 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: Matea Gazilj

Mjesto i datum: Zagreb, 13.rujan, 2018.

Sažetak

Pojam *kvaliteta radnog života* može se shvatiti kao široki koncept sastavljen od brojnih aspekata radnih uvjeta kao što su kvaliteta odnosa među radnicima, mogućnosti za napredovanje u karijeri, participiranje u donošenju odluka i tako dalje, a vrlo ga je važno istraživati jer donosi poboljšanja i za radnika i za poslodavca. Interes za istraživanje ovog koncepta u Hrvatskoj javlja se tek u novije vrijeme i još uvijek se o njemu ne govori dovoljno, posebno ne u okviru pomagačkih struka koje su u povećanom riziku za smanjenu kvalitetu radnog života. Stoga je i cilj ovog kvantitativnog istraživanja analizirati kvalitetu radnog života stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora te učitelja rehabilitatora u osnovnim školama u Republici Hrvatskoj. Kao mjerni instrument, korištena je skala *Work-related Quality of life (Kvaliteta radnog života)* koja je prevedena i online putem poslana edukacijskim rehabilitatorima. Rezultati su pokazali da i stručni suradnici edukacijski rehabilitatori i učitelji rehabilitatori postižu prosječne vrijednosti na skali te da postižu najviše rezultate na subskali *Opća dobrobit*, a najniže na subskali *Stres na poslu*. Pronađena je statistički značajna razlika na skali zadovoljstva na subskalama *Zadovoljstvo poslom i karijerom* i *Radni uvjeti* između učitelja rehabilitatora i stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora na način da je u skupini učitelja rehabilitatora više nezadovoljnih ispitanika. Kod stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora pronađena je pozitivna korelacija između duljine radnog staža i ukupne kvalitete radnog života, dok kod učitelja rehabilitatora ne postoji korelacija između te dvije varijable. Ovi rezultati su poticaj za daljnja istraživanja u području kvalitete radnog života koja bi otkrila koji su sve faktori povezani s njom i na koji način ju poboljšati.

Ključne riječi: kvaliteta radnog života, učitelj rehabilitator, stručni suradnik edukacijski rehabilitator

Abstract

Quality of working life as a term can be understood as a wide concept made of numerous aspects of working conditions including the quality of connections among work colleagues, advancement in career, participation in making decisions, and it is of a great importance to explore it due to its benefits, not only for an employee but also for an employer. Exploring this concept in the Republic of Croatia is still emerging and that is why it is underrated, especially concerning so called *helping professions* that are also in a higher risk to lowering the quality of working life. Therefore, the aim of this quantitative study is to analyze the quality of working life among special education needs experts that are working as a part of the expert team in the mainstream elementary school and special education teachers in elementary schools in the Republic of Croatia. As a data collection instrument, the scale *Work-related Quality of life* is used, while also being translated and conducted online. Results show that both of the groups strive to the average values on the scale reaching the highest values on the subscale *General Wellbeing*, and the lowest values on the subscale *Stress at Work*. Statistically significant difference was found on satisfaction scales including subscales *Job and Career Satisfaction* and *Working Conditions* among two research groups with less satisfied special education teachers. Positive correlation between years of service and the overall quality of life was found in the group of special education needs experts that are working as a part of the expert team in the mainstream elementary school, in contrast to no correlation between the variables in the group of special education teacher. These results can serve as an encouragement for the next researches about the quality of working life to uncover exactly which factors can be associated with it as well as to find the ways to improve it.

Key words: quality of working life, special education teachers, special education needs expert as part of the expert team in the mainstream elementary school

Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1. Važnost rada	1
1.2. Kvaliteta radnog života.....	2
1.3. Istraživanja povezana s mjerenjem kvalitete radnog života.....	3
1.4. Specifičnost pomagačkih struka	4
1.5. Edukacijska rehabilitacija kao važna pomagačka struka.....	5
1.6. Istraživanja kod učitelja u redovnim školama i onih u školama sa posebnim programima.....	5
2. Problem istraživanja.....	7
2.1. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja.....	7
3. Metode istraživanja	8
3.1. Uzorak	8
3.2. Način provođenja istraživanja	14
3.3. Opis istraživačkog instrumentarija	14
3.4. Metoda obrade podataka.....	18
4. Rezultati	19
4.1. Usporedba zadovoljstva poslom kod edukacijskih rehabilitatora stručnih suradnika i učitelja	19
4.1.1. Rezultati stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora	19
4.1.2. Rezultati učitelja edukacijskih rehabilitatora	22
4.2. Povezanost kvalitete radnog života s duljinom radnog staža	26
5. Rasprava	30
6. Zaključak.....	34
7. Literatura	35

1. Uvod

1.1. Važnost rada

„Rad, svjesno organizirana, svrsishodna djelatnost ljudi radi postizanja nekoga korisnog učinka koja zadovoljava određenu pojedinačnu ili društvenu potrebu“ (Leksikografski zavod Miroslava Krleže, 2018). Već se iz navedene definicije može uočiti koliko je rad bitna aktivnost za čovjeka te gledajući povijesno, oduvijek je zauzimao važno mjesto u ljudskom životu (Kanten i Sadullah, 2012), a ništa drukčije nije ni u suvremenom svijetu gdje bi se moglo reći da rad zauzima čak i središnju ulogu (Proroković i sur., 2009). Kako autor Rački (1997) govori, čovjek provede svakodnevno sedam do osam sati na radnome mjestu, pet do šest dana u tjednu, u prosjeku trideset pet godina svog života, a sa starenjem opće populacije, možda i više. Ne treba zanemariti ni činjenicu da uz formalni rad, čovjek provede puno vremena obrazujući se i usavršavajući za odabrano radno mjesto. Dakle, čovjek se kroz cijeli život oblikuje kroz radnu ulogu i puno ulaže u nju (Rački, 1997).

Kada se pomisli na rad, prvotno se uz njega vezuje ekonomska funkcija rada jer čovjek radom stječe financijska sredstva i tako si omogućuje egzistenciju, no to zasigurno nije jedina funkcija rada. Rad ima za čovjeka više značenja: omogućuje mu interakciju s okolinom, izvor je društvenog statusa – socijalna funkcija, ali je i izvor samopoštovanja, izgrađuje sliku o sebi što sve čini psihološku funkciju rada (Šverko i Galić, 2009). Unatoč svemu gore navedenom, ne može se tvrditi da svi ljudi imaju isti odnos prema radu i da je svakom pojedincu rad jednako važan - dok je nekima rad samo napor i način na koji se iscrpljuju, drugima je rad izvor zadovoljstva (Rački 1997).

Kroz razdoblja mijenjao se i još uvijek se mijenja odnos poslodavca prema zaposleniku. Dugo vremena je trebalo da se čovjekova sposobnost, kreativnost, znanje i motivacija prepoznaju kao najvažniji čimbenik gospodarske uspješnosti i tek je u novija vremena dan značaj ljudskom faktoru u radu (Jambreč i Penić, 2008). Ono što je i znanstveno utvrđeno je da bi određeno poduzeće ostvarilo postavljene ciljeve i postalo uspješno, ono treba učinkovito koristiti ljudske potencijale, a da bi se to i moglo, potrebno je postići mentalnu, duhovnu i fizičku dobrobit svakog pojedinog zaposlenika (Akar, 2018). Govoreći o dobrobiti zaposlenika, ne može se zaobići pojam kvalitete radnog života koji će biti opisan u sljedećem dijelu.

1.2. Kvaliteta radnog života

Kao što je već ranije spomenuto, zaposlenici su ono najvrjednije što neko poslovno poduzeće posjeduje (Bahrami i Habibzadeh, 2017). Inovativnost, fleksibilnost te rast i razvoj nekog poduzeća ovisi upravo o zaposlenicima. Kako bi se mogli iskoristiti svi kapaciteti i jake snage pojedinog radnika, potrebno je da je radnik zadovoljan poslom i radom. Pokazano je da, kada je radnik zadovoljan poslom, istovremeno je i posvećeniji i predaniji svom poslu te je više usmjeren radnim zadacima koji se od njega očekuju svaki dan (Bakotić i Vojković, 2013). U zadnje vrijeme jača interes za kvalitetu radnog života koja, ako se poboljšava kod zaposlenika, dovodi do njegove opće dobrobiti, ali i veće motivacije za rad (Šverko i Galić, 2014). No, što je uopće kvaliteta radnog života i kako se definira?

Šezdesetih godina po prvi put se koristi pojam *kvaliteta radnog života* u istraživanjima u kojima se gledao način na koji okruženje utječe na učinak zaposlenika (Mayo 1960), ali tri desetljeća kasnije potvrđuje se da ne postoji jedna, općeprihvaćena definicija ovog pojma (Martel i Dupuis, 2006). Tijekom godina, pojavile su se različite definicije – neki su autori naglašavali aspekte radnog mjesta koji doprinose kvaliteti radnog života, dok su drugi usmjerili pažnju na važnost drugih faktora, kao što su osobnost, psihološka dobrobit ili još širi koncept sreće i zadovoljstva životom (Van Laar i Easton, 2007). Zato se pojam *kvaliteta radnog života* može shvatiti kao široki koncept sastavljen od brojnih aspekata radnih uvjeta kao što su kvaliteta odnosa među radnicima, mogućnosti za napredovanje u karijeri, participiranje u donošenju odluka i tako dalje. S psihološkog stajališta, kvaliteta radnog života je subjektivni konstrukt koji utječe i na kojeg utječe iskustvo pojedinca. Može se zaključiti da definiranje ovog pojma zapravo najviše ovisi o samom autoru i načinu na koji ga on shvaća (Šverko i Galić, 2014).

Kvaliteta radnog života ima svoju objektivnu i subjektivnu stranu. Objektivnu stranu čine stvarne karakteristike pojedinčeva rada i organizacijskih okolnosti u kojima se rad obavlja. Subjektivnu stranu čini percepcija pojedinca, tj. doživljaj koji u većoj ili manjoj mjeri odražava objektivne karakteristike i okolnosti (Šverko i Galić, 2009).

Bez obzira kako ju definirali, važno ju je istraživati i mjeriti jer je pokazano da poboljšanja u percipiranoj kvaliteti radnog života donose brojne koristi, za samog radnika, poslodavca, ali i za čitavu organizaciju (Easton i Van Laar, 2018). Primjerice, anketna istraživanja pokazuju da ljudi koji rade na kvalitetnijim poslovima, u usporedbi s onim zaposlenima na manje kvalitetnim poslovima, imaju svakodnevno više pozitivnih iskustava te su manje izloženi stresu (Harter i Arora 2008). Nadalje, zadovoljstvo na radu povlači za sobom veću predanost

zaposlenika poslu, njegovu potpunu angažiranost i usmjeravanje radnim zadacima (Bakotić i Vojković, 2013). Osim toga, bolja kvaliteta radnog života zaposlenika povratno utječe na njegovu obitelj i socijalni život te je shodno tome, jako bitna sastavnica kvalitete života (Bahrami i Habibzadeh, 2017).

U suprotnom, ako su radni uvjeti loši (primjerice niska plaća, nedostatak odlučivanja zaposlenika u donošenju odluka važnih za poduzeće), ako se postavljaju preveliki zahtjevi i preopterećuje se zaposlenika, on će osjećati stres i kao rezultat toga, doći će do pogoršanja mentalnog i fizičkog zdravlja što smanjuje njegovu učinkovitost na poslu te povećava rizik za napuštanje radnog mjesta (Michie i Williams, 2003).

Iz svega navedenog, i više je nego očito da je koncept kvalitete radnog života važno pratiti, mjeriti i poboljšavati jer se time povećava dobrobit zaposlenika, kao i motivacija za radom što bi za svakog tko zapošljava trebalo biti posebno važno (Šverko i Galić, 2014).

2. Istraživanja povezana s mjerenjem kvalitete radnog života

Istraživanja u području kvalitete radnog života u posljednjem desetljeću su se često provodila sa zdravstvenim djelatnicima i u nekim područjima s profesorima na fakultetskoj razini obrazovanja. Često korištena je *Skala Kvalitete radnog života (Work-Related Quality of Life Scale)*, autora Van Laar i sur., (2007) čiji je cilj uvidjeti radno iskustvo pojedinca u najširem smislu. Generalno gledajući, zaposlenici u visokom obrazovanju su nezadovoljni svojim poslom i karijerom, radnim uvjetima, kontrolom na poslu i izjavljuju da su pod velikim stresom na poslu (Edwards i sur., 2009). Zdravstveni djelatnici su također podložniji stresu i nisu zadovoljni poslom i radnim uvjetima (Van Laar i sur., 2007). Druga istraživanja govore o povezanosti kvalitete radnog života učitelja i njihove predanosti i angažiranosti u poslu na način da, kada je kvaliteta radnog života visoka, učitelji će biti predaniji poslu (Gokhale, 2015).

Autori Šverko i Galić (2009) navode da iako je pojam kvalitete radnog života već dugo u uporabi, u Hrvatskoj se nedovoljno istražuje. Pregledom literature, u Hrvatskoj se može pronaći upravo kvantitativno istraživanje dvaju navedenih autora u području kvalitete radnog života koju su procjenjivali na hrvatskim zaposlenicima pomoću skale o *Zadovoljstvu poslom*. Zaključak istraživanja je taj da je tijekom posljednjih petnaest godina porasla kvaliteta radnog života u nekim područjima vezanim za visinu i pravednost plaće, radne uvjete, ali manje vezano uz sudjelovanje u odlučivanju. Ono što je ovim istraživanjem pokazano, a slaže se i s stranim istraživanjima je da visokoobrazovani sudionici istraživanja procjenjuju znatno

povoljnije većinu aspekata svojega rada u odnosu na niže obrazovane radnike. Pokazano je, također, da u Hrvatskoj još uvijek radnici nedovoljno sudjeluju u donošenju odluka za organizaciju za koju rade, a zna se da je pravo na sudjelovanje u donošenju odluka, jedno od izbornih radničkih prava u razvijenim zemljama. Ne samo to, nego je mogućnost suodlučivanja usko povezana sa samom kvalitetom radnog života. Nadalje, pokazano je da radnici imaju vrlo malu mogućnost napredovanja i usavršavanja u poslu, a upravo je mogućnost napredovanja povezana sa samoostvarenjem svakog pojedinca (Šverko i Galić, 2009).

Iz svega navedenog se može vidjeti da su obrazovanje te kvalitetan i dinamičan posao jako povezani ne samo sa zadovoljstvom radnika, već i njihovim samoostvarenjem. Posebice su se istraživanja usmjerila na pomagačke struke (zdravstveni djelatnici, učitelji), stoga je važno opisati koje su to karakteristike pomagačkih struka zbog kojih je njihova radna uloga naglašenija, s posebnim osvrtom na edukacijske rehabilitatore koji su predmet ovog istraživanja.

2.1. Specifičnost pomagačkih struka

Pomagačke struke su struke koje su usmjerene na pomaganje drugim ljudima kako bi pomogli riješiti njihove probleme, nedoumice i teškoće. Zajedničko obilježje pomagačkih struka je osobni kontakt klijenta u nevolji i pomagača. Pomagači su ljudi koji su izabrali profesionalno ili volonterski pomoći ljudima koji su na bilo koji način u nevolji. Potreba za specifičnom pomoći ljudima u nevolji je velika i stalno se širi. Među pomagačima nalaze se osobe različitih struka. Može se govoriti o tri kategorije pomagača, no za ovu temu, važna je prva skupina pomagača, a to su profesionalci (stručnjaci) – osobe koje su školovane za neko od pomagačkih zanimanja (psiholozi, socijalni radnici, liječnici, defektolozi, pedagozi, nastavnici i brojni drugi.) (Ajduković, 1996).

Kako navodi Fulgosi-Masnjak i sur. (2008) „pomagači“ često imaju vrlo izražen altruistički, nematerijalni i humanistički sklop životnih i profesionalnih vrijednosti“, no pomagačka zanimanja su izrazito stresna zbog izravne komunikacije s osobama koje trebaju stručnu pomoć. Dnevni susreti s ljudima koji imaju neku vrstu teškoća predstavlja veliko opterećenje za psihički život pomagača (Ajduković, 1996) te nije nepoznato da su upravo pomagačke struke puno više izložene sagorijevanju na poslu (Moore i Cooper, 1996). Zanimljiva, ali i zabrinjavajuća je činjenica da jako mali broj stručnjaka posvećuje pažnju rizicima povezanim

s pomagačkim strukama (Wicks, 2008) pa se može pretpostaviti da su i u većem riziku za nižu kvalitetu radnog života.

2.2. Edukacijska rehabilitacija kao važna pomagačka struka

Kao pomagačka struka sve više se širi i razvija profil stručnjaka osposobljenih za rad s djecom s teškoćama, osobama s invaliditetom i njihovim obiteljima – edukacijski rehabilitatori. Posebice se potreba za edukacijskim rehabilitatorima, kao i potreba za znanstvenom disciplinom koja će struku podržavati i obogatiti novim spoznajama, javlja u modernom vremenu u kojem se mijenja društvena osviještenost prema osobama s invaliditetom te im se pridaje veće značenje i u sve većoj je primjeni socijalni model invaliditeta (Kekuš, 2016). Edukacijska rehabilitacija prihvaćena je u svijetu i u Hrvatskoj kao znanost s posebnim predmetom i ciljevima istraživanja, a činjenica da više od deset posto opće populacije ima neku vrstu teškoća samo još jače naglašava potrebu za edukacijskim rehabilitatorima (Stančić, 2001).

Može se reći da je posao i uloga edukacijskog rehabilitatora danas puno kompleksnija, nego prije jer ne samo da edukacijski rehabilitator treba raditi na podizanju adaptivnog potencijala djeteta s teškoćama, već treba utjecati i na promjenu stavova čitave okoline (obitelji, zaposlenika u školi, vršnjaka) (Stančić i Kudek Mirošević, 2001). Dosada se puno istraživao proces inkluzije, utjecaj koji različiti sustavi i metode imaju na učenika s teškoćama i njegove vršnjake, učitelje i obitelj, no pažnja se nije obratila na same edukacijske rehabilitatore i njihovu percepciju rada i kvalitete radnog života.

2.3. Istraživanja kod učitelja u redovnim školama i onih u školama sa posebnim programima

Budući da u Hrvatskoj ne postoje istraživanja stručnih suradnika i učitelja rehabilitatora u osnovnim školama, strana istraživanja mogu služiti kao polazište.

Istraživanja pokazuju da učitelji koji rade u školama s posebnim programima (*special education teachers*) često doživljavaju anksioznost povezanu s poslom koja utječe na njihovu kvalitetu života i dobrobit. Pokazano je da češće podliježu *burnoutu*, nego učitelji u redovnom sustavu (Cenkseven-Önder i Sari, 2009). Također, suočavaju se s negativnim stavovima učitelja iz redovnih škola jer se uloga i odgovornost učitelja u školama s posebnim programima smatra manje vrijednom od one učitelja u redovnom sustavu (Al-Natour i sur., 2008).

Dosada se istraživalo puno faktora koji bi mogli biti povezani s povećanom razinom stresa kod učitelja (demografskih, karakternih, psiholoških), napuštanjem zanimanja, nižim zadovoljstvom poslom, a za ovaj rad važna je povezanost dobi i godina iskustva u zanimanju. Autori Metzke (1988) i Singer (1993) pronalaze da su mlađi učitelji (mlađi od 35 godina) u školama s posebnim programom skloniji napustiti svoj posao. Grissmer i Kirby (1987) pronalaze iste rezultate za učitelje u redovnim školama. Zanimljiv je zaključak autora Antoniou i sur. (2006) da i mlađi i stariji učitelji doživljavaju višu razinu stresa, ali u drugim aspektima – mlađi učitelji doživljavaju viši stres u pogledu emocionalne iscrpljenosti, a stariji učitelji doživljavaju višu razinu stresu zbog nedostatka potpore od strane vlade. S druge strane, istraživanje Ghani i sur. (2014) na učiteljima koji provode posebne programe ne pronalazi povezanost razine stresa i demografskih karakteristika kao što su dob, duljina radnog staža i mjesečna plaća.

Iz predstavljenih rezultata stranih istraživanja, može se pretpostaviti da će učitelji rehabilitatori u Hrvatskoj biti manje zadovoljni kvalitetom svog radnog života, a što se tiče faktora koji su povezani s dobi, može se reći da se istraživanja razlikuju s obzirom na to koji aspekt kvalitete radnog života se ispitivao, ali da su mlađi učitelji, bilo u redovnim školama, bilo u školama u kojima se provode posebni programi, više emocionalno iscrpljeni i teže napustiti zanimanje ili se premjestiti na drugo radno mjesto te se može pretpostaviti da će edukacijski rehabilitatori s manje iskustva u struci, u Hrvatskoj, također tako osjećati te će imati percipiranu nižu kvalitetu radnog života od edukacijskih rehabilitatora s duljim iskustvom u struci.

3. Problem istraživanja

3.1. Cilj, problemi i hipoteze istraživanja

S obzirom na nedostatak istraživanja u području kvalitete radnog života kod edukacijskih rehabilitatora u Republici Hrvatskoj, cilj ovog rada je analizirati kvalitetu radnog života stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora te učitelja rehabilitatora u osnovnim školama u Republici Hrvatskoj.

Iz cilja proizlaze sljedeći problemi istraživanja:

- Ispitati kvalitetu radnog života stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora.
- Ispitati kvalitetu radnog života učitelja rehabilitatora.
- Postoje li razlike u kvaliteti radnog života kod edukacijskih rehabilitatora stručnih suradnika i učitelja rehabilitatora?
- Postoje li razlike između duljine radnog staža u struci kod edukacijskih rehabilitatora i njihove kvalitete radnog života?

Na temelju cilja i problema, postavljaju se sljedeće hipoteze:

- H1: postoji razlika između stručnih suradnika i učitelja rehabilitatora na način da učitelji rehabilitatori postižu niže rezultate na skali zadovoljstva kvalitetom radnog života.
- H2: postoji statistički značajna razlika u kvaliteti radnog života kod edukacijskih rehabilitatora koji imaju manje godina radnog staža i onih koji imaju više godina radnog staža na način da edukacijski rehabilitatori koji imaju manje godina radnog staža postižu niže rezultate na skali kvalitete radnog života.

4. Metode istraživanja

Ovo kvantitativno istraživanje je provedeno na deskriptivnoj razini i razini povezanosti pojava tako da se može reći da je korištena kombinacija deskriptivnog i korelacijskog znanstveno-istraživačkog pristupa. Također, istraživanje koristi primaran izvor podataka.

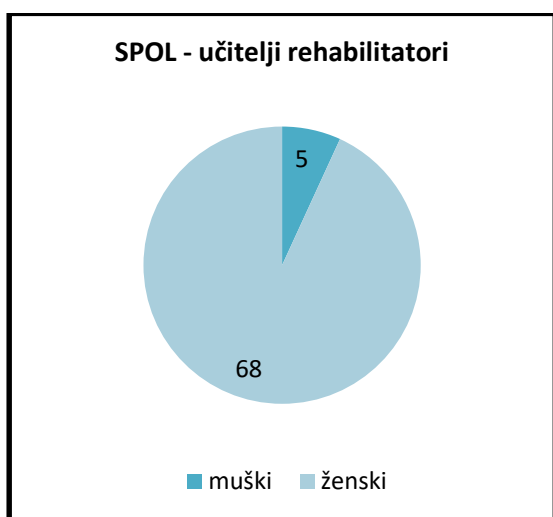
4.1. Uzorak

Uzorak ovog rada čine dvije skupine ispitanika – prva skupina su edukacijski rehabilitatori zaposleni na mjestu stručnog suradnika u redovnim osnovnim školama (N=42), dok su druga skupina edukacijski rehabilitatori zaposleni na mjestu učitelja rehabilitatora u školama u kojima se provode posebni programi uz individualizirane postupke iz svih predmeta i posebni programi za stjecanje kompetencija u aktivnostima svakodnevnog života i rada uz individualizirane postupke ili unutar redovnih škola u posebnim razrednim odjelima (N=73) u trideset devet najvećih gradova u Republici Hrvatskoj.

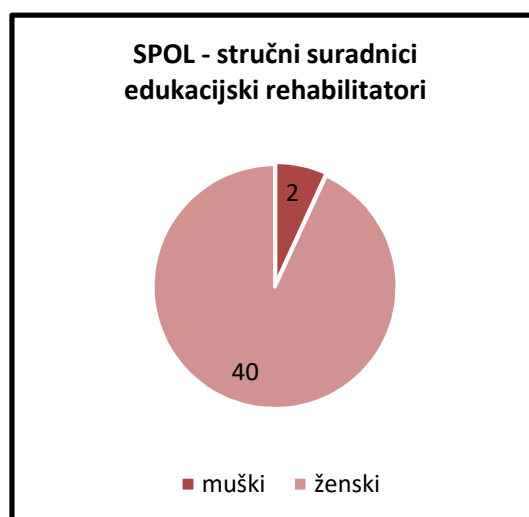
Slika 1 prikazuje koliko je muških, a koliko ženskih ispitanika u uzorku učitelja rehabilitatora (N=73). Ženskih ispitanika je 68, odnosno 93,2%, a muških ispitanika je 5, odnosno 6,8%.

Slika 2 prikazuje koliko je muških, a koliko ženskih ispitanika u uzorku stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora (N=42). Ženskih ispitanika je 40, odnosno 95,2%, a muških ispitanika je 2, odnosno 4,8%.

Slika 1 Podjela uzorka po spolu

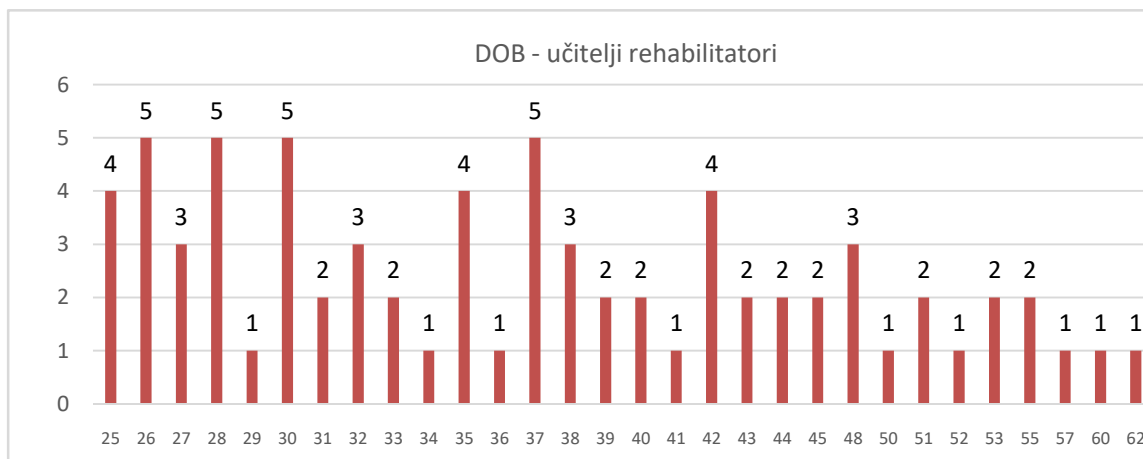


Slika 2 Podjela uzorka po spolu



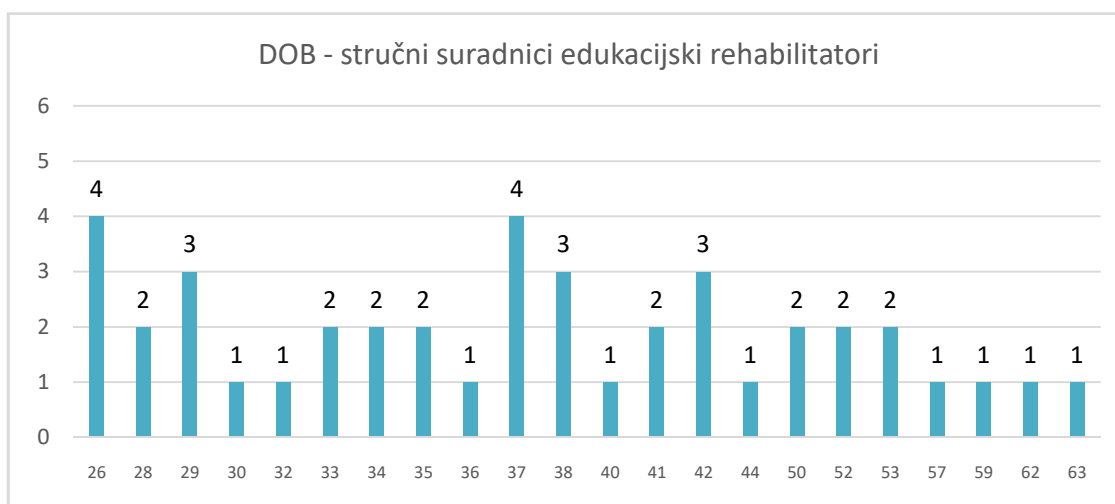
Grafikon 1 prikazuje dob učitelja rehabilitatora. Najmlađi ispitanik ima 25 godina, a najstariji ispitanik ima 62 godine, dok aritmetička sredina za dob iznosi 37,49.

Grafikon 1 Podjela uzorka učitelja rehabilitatora prema dobi



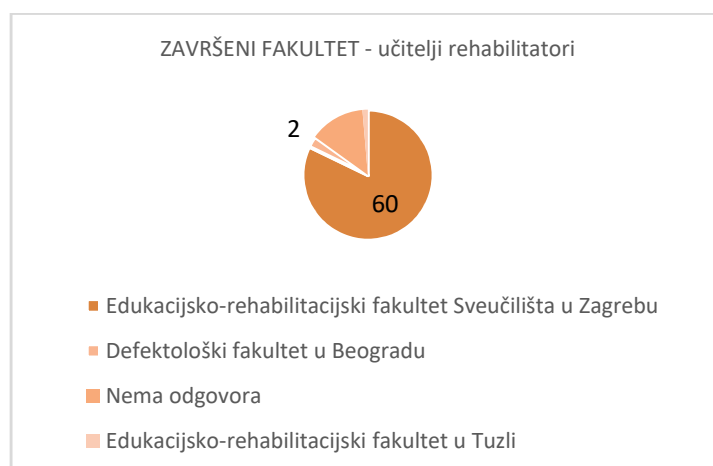
Grafikon 2 prikazuje dob stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora. Najmlađi ispitanik ima 26 godina, a najstariji ispitanik ima 63 godine, dok aritmetička sredina za dob iznosi 39,38.

Grafikon 2 Podjela uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema dobi



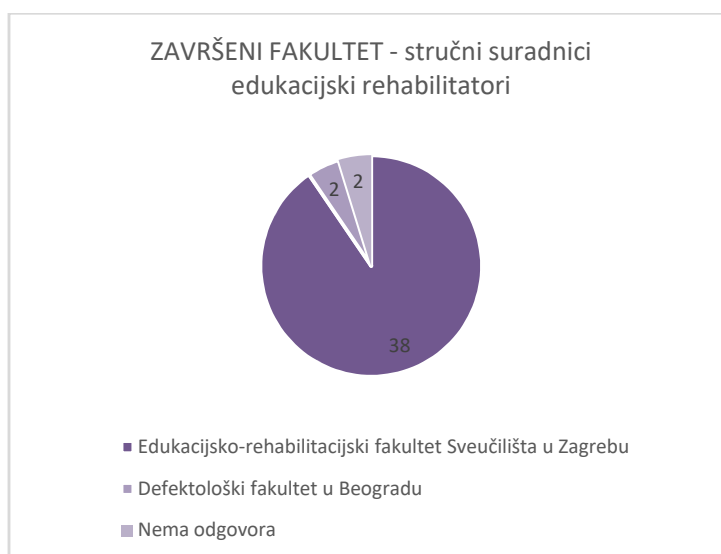
Slika 3 prikazuje podjelu uzorka učitelja rehabilitatora prema završenom fakultetu. 10 ispitanika, odnosno 13,7% nije dalo odgovor na ovo pitanje, 60 ispitanika, odnosno 82% je završilo Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu, 2 ispitanika ili 2,7% su završili Fakultet za defektologiju u Beogradu, a 1 ispitanik, 1,4% je završio Edukacijsko rehabilitacijski fakultet u Tuzli.

Slika 3 Podjela uzorka učitelja rehabilitatora prema završenom fakultetu



Slika 4 prikazuje podjelu uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema završenom fakultetu. 2 ispitanika, odnosno 4,8% nije dalo odgovor na ovo pitanje, 38 ispitanika, odnosno 90,5% je završilo Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu, 2 ispitanika ili 2,7% su završili Defektološki fakultet u Beogradu.

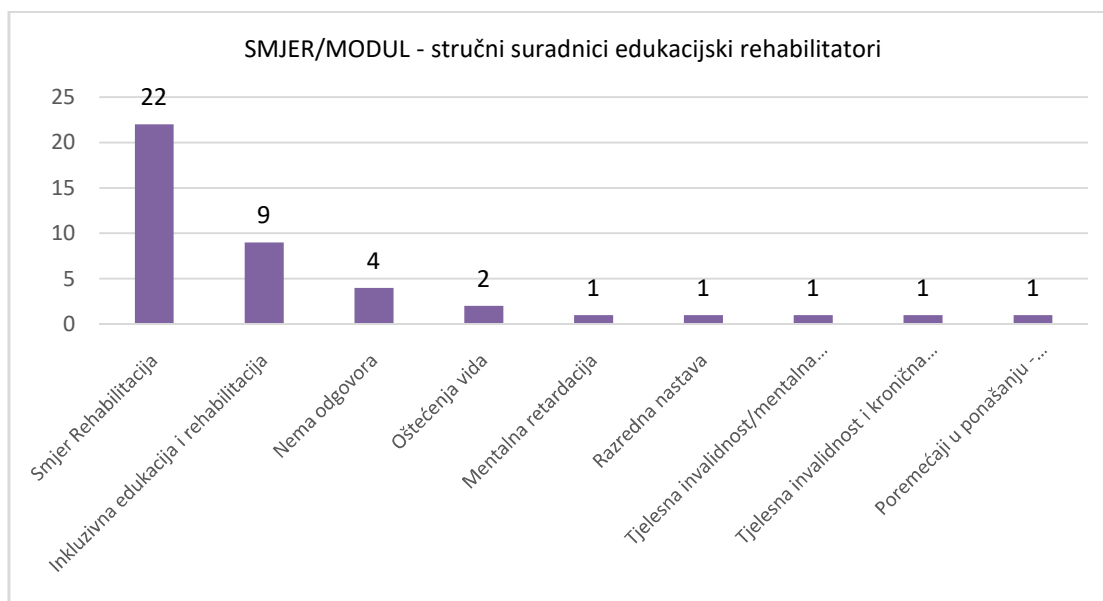
Slika 4 Podjela rezultata stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema završenom fakultetu



Grafikon 3 prikazuje podjelu uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora po završenom smjeru na fakultetu. Od ukupnog broja ispitanika, 4 osobe, odnosno 9,5% nisu dale odgovor na ovo pitanje, najviše ispitanika – 22 odnosno 52,4% je završilo Smjer Rehabilitaciju, 9 ispitanika je završilo modul Inkluzivna edukacija i rehabilitacija, 2 ispitanika, ili 4,8 % su završila modul Oštećenja vida, po 1 ispitanik ili 2,4% je završio sljedeće smjerove: Mentalna retardacija, Razredna nastava, Tjelesna invalidnost i mentalna

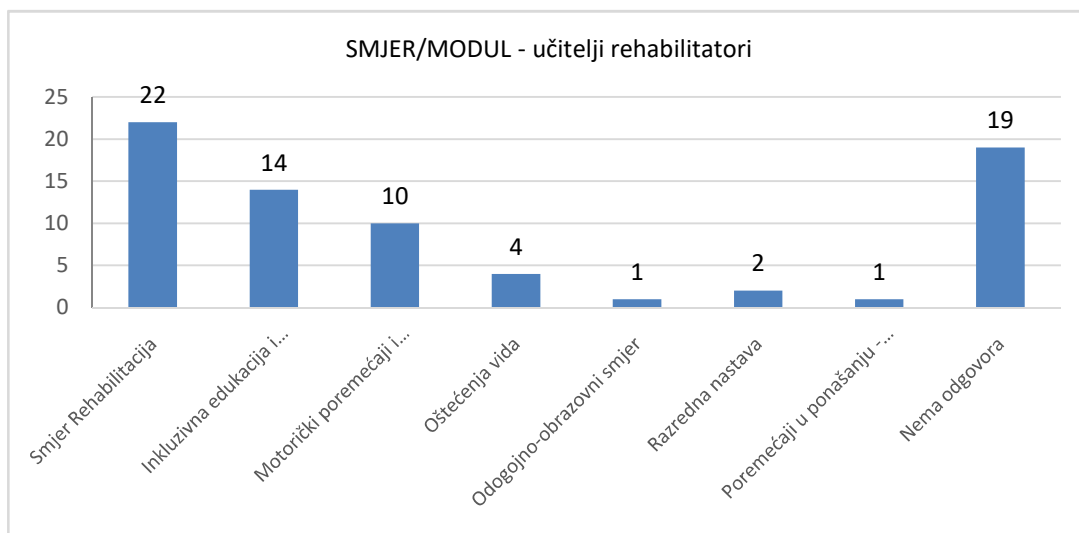
retardacija, Tjelesna invalidnost i kronična oboljenja, Poremećaji u ponašanju i mentalna retardacija.

Grafikon 3 Podjela uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora po završenom smjeru



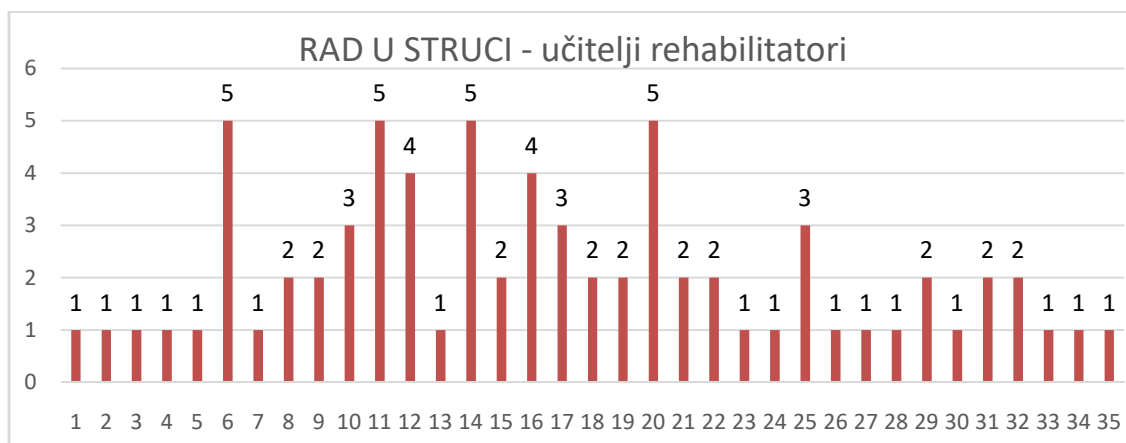
Grafikon 4 prikazuje podjelu uzorka učitelja rehabilitatora po završenom smjeru na fakultetu. Od ukupnog broja ispitanika, 19 osoba, odnosno 26% njih nisu dale odgovor na ovo pitanje, najviše ispitanika – 22, odnosno 30,1% je završilo Smjer Rehabilitaciju, 14 ispitanika, odnosno 19,2% je završilo modul Inkluzivna edukacija i rehabilitacija, 10 ispitanika, ili 13,7% su završili modul Motorički poremećaji i kronične bolesti, 4 osobe ili 5,5% su završile modul Oštećenja vida, 2 ispitanika ili 2,7% su završila smjer Razredna nastava, a po jedan ispitanik, odnosno 1,4% je završio Odgojno - obrazovni smjer i smjer Poremećaji u ponašanju i mentalna retardacija.

Grafikon 4 Podjela uzorka učitelja rehabilitatora po završenom smjeru



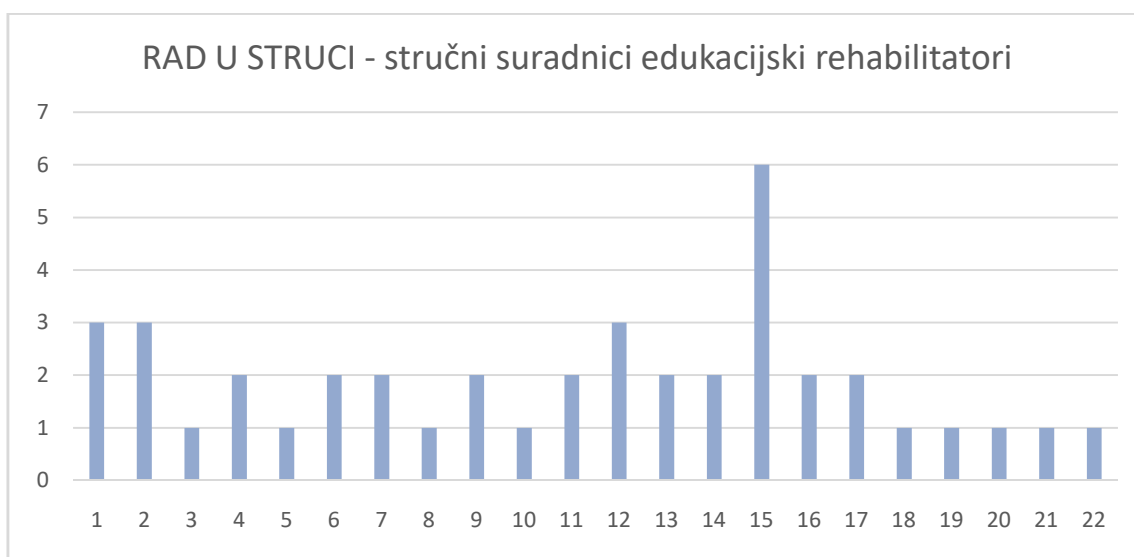
Grafikon 5 prikazuje podjelu uzorka učitelja rehabilitatora prema duljini radnog staža provedenog u struci. Minimalni radni staž iznosi 0,6 godina, a maksimalni radni staž iznosi 39 godina. Aritmetička sredina duljine radnog staža iznosi 12, 26 godina.

Grafikon 5 Podjela uzorka učitelja rehabilitatora prema godinama rada u struci



Grafikon 6 prikazuje podjelu uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema duljini radnog staža provedenog u struci. Minimalni radni staž iznosi 2 godine, a maksimalni radni staž iznosi 41 godinu. Aritmetička sredina duljine radnog staža iznosi 14, 36 godina.

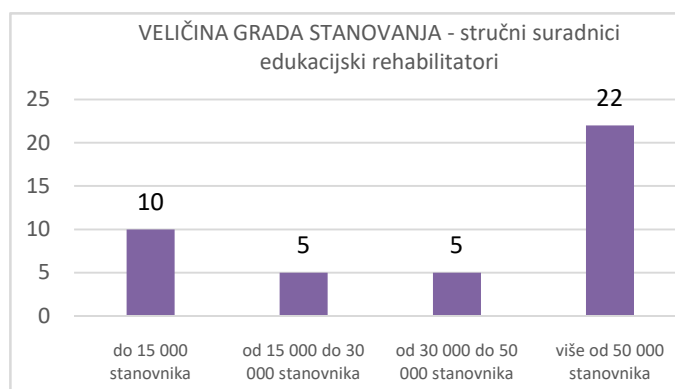
Grafikon 6 Podjela uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema godinama rada u struci



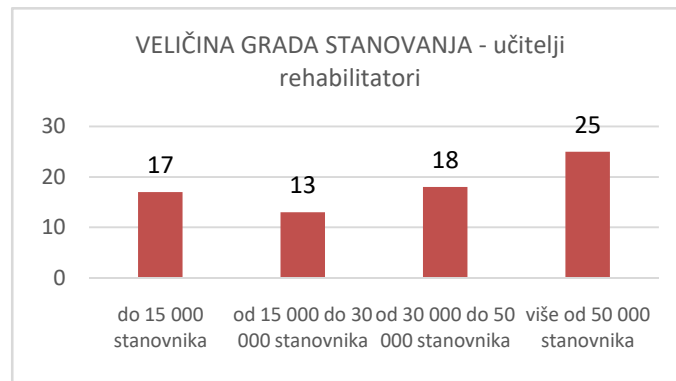
Grafikon 7 prikazuje podjelu uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema veličini grada u kojem žive. Najviše ispitanika – 22 ili 52,4% živi u gradu koji ima 50 000 ili više stanovnika, 10 ispitanika ili 23,8% živi u gradu koji ima do 15 000 stanovnika, a po 5 ispitanika živi u gradu koji ima od 15 000 do 30 000 stanovnika, odnosno od 30 000 do 50 000 stanovnika.

Grafikon 8 prikazuje podjelu uzorka učitelja rehabilitatora prema veličini grada u kojem žive. Najviše ispitanika, 25 njih, odnosno 34,2% živi u gradu koji ima 50 000 stanovnika ili više. Zatim, 18 ispitanika ili 24,7% živi u gradu koji ima od 30 000 stanovnika do 50 000 stanovnika, 17 ispitanika ili 23,3% živi u gradu koji ima do 15 000 stanovnika, a njih 13 živi u gradu koji ima od 15 000 do 30 000 stanovnika.

Grafikon 7 Podjela uzorka stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora prema veličini grada u kojem žive



Grafikon 8 Podjela uzorka učitelja rehabilitatora prema veličini grada u kojem žive



4.2. Način provođenja istraživanja

Upitnik izrađen u svrhu provedbe ovog istraživanja, postavljen je u platformu *Google obrasci* te je konačni upitnik sadržavao dva dijela: prvi dio gdje se ispitanike pitalo o njihovim općim podacima (*Spol, Dob, Zvanje/zanimanje i radno mjesto, Koji program/smjer/modul ste završili?, Na kojem fakultetu, Ukupni radni staž u struci, Od toga, duljina radnog staža provedena na radnom mjestu stručnog suradnika/učitelja rehabilitatora?, Radim u gradu koji ima*) te drugi dio koji je činila *Skala kvalitete radnog života (Work-Related Quality of Life Scale)*, koja je za potrebe ovog rada, prevedena s engleskog jezika na hrvatski jezik (skala je detaljno opisana u slijedećem potpoglavlju).

Upitnici su elektronskim putem odaslani na e-mail adrese edukacijskih rehabilitatora pronađene na službenim web stranicama osnovnih škola u Republici Hrvatskoj te su poslani i na društvene mreže kako bi se obuhvatio što veći broj ispitanika. Ispitanicima je naglašeno da je ispunjavanje upitnika u potpunosti anonimno te da se nigdje neće vidjeti njihovo ime i prezime, već će podaci biti korišteni isključivo u svrhu istraživanja.

4.3. Opis istraživačkog instrumentarija

Skala *Kvaliteta radnog života (Work-Related Quality of Life Scale)*, koja je prevedena i korištena u ovom istraživačkom radu, se pokazala kao skala s odličnim psihometrijskim vrijednostima. Skala je dostupna na više od deset jezika i korištena je u više od pedeset zemalja (Edwards i sur., 2009). Sastoji od dvadeset i četiri izjave, a svaka izjava detaljnije ispituje jednu od šest subskala koje skupa čine i opisuju kvalitetu radnog života. Tih šest subskala su: *Posao i Zadovoljstvo karijerom (Job-Career Satisfaction)*, *Opća dobrobit (General Well-being)*, *Međudjelovanje Posao-Kuća (Home-Work Interface)*, *Stres na poslu (Stress at Work)*, *Kontrola na poslu (Control at Work)* i *Radni uvjeti (Working Conditions)*. Prva subskala *Posao i Zadovoljstvo karijerom* uključuje pitanja koja su povezana s aspektima zadovoljstva poslom te teži mjeriti koliko ispitanik osjeća da mu radno mjesto pruža osjećaj

uspjeha i ispunjenje njegovih potencijala. Druga subskala *Opća dobrobit* teži procijeniti ispitanikov osjećaj sreće i zadovoljstva životom što je izuzetno važno za procijeniti jer kada se ljudi generalno osjećaju dobro, onda više uživaju raditi i više su motivirani za rad. Zaključuje se da opća dobrobit svakog pojedinca ovisi o stanju kod kuće i na poslu. Treća subskala *Međudjelovanje Posao-Kuća* procjenjuje aspekte povezane sa ravnotežom između posla i privatnog života, odnosno, u kojoj mjeri poslodavac podupire zaposlenikov privatni život. Ovom subskalom se također procjenjuje u kojem stupnju zaposlenici osjećaju da imaju kontrolu kada, gdje i kako raditi, a može se reći da ako se ovom aspektu kvalitete radnog života ne pridaje dovoljno pažnje i zanemari se zaposlenikov privatni život, to dugoročno neće imati dobar učinak za poslodavce. Četvrta subskala *Stres na poslu* se odnosi na količinu pritiska i stresa kojeg zaposlenik osjeća na vlastitom radnom mjestu, a vrlo je važno utjecati na ovaj aspekt kvalitete radnog života jer povećani stres narušava mentalno zdravlje zaposlenika i time smanjuje njegovu učinkovitost na radnom mjestu. Peta subskala *Kontrola na poslu* ispituje zaposlenikov osjećaj kontrole poslovnog okruženja što se pokazuje da je snažno povezano sa osjećajem stresa i zdravlja kod zaposlenika. Šesta subskala *Radni uvjeti* odnosi se na zadovoljstvo zaposlenika osnovnim resursima, radnim uvjetima poput sigurnosti i higijene što sve ima snažan utjecaj na cjelokupnu kvalitetu radnog života zaposlenika (Easton i Van Laar, 2018).

Među subskalama Edwards i sur., 2009 pronalaze visoku korelaciju, posebno između subskala *Posao i Zadovoljstvo karijerom* te *Radni uvjeti*, ali i subskala *Radni uvjeti* i *Kontrola na poslu*. Cronbach alfa (koja pokazuje unutarnju valjanost skale, odnosno, povezanost među česticama) za svaku subskalnu, ali i cjelokupnu skalu je sljedeći: 0,880 za subskalnu *Opća dobrobit*, 0,825 za subskalnu *Međudjelovanje Posao-Kuća*, 0,863 za subskalnu *Posao i zadovoljstvo poslom*, 0,812 za subskalnu *Kontrola na poslu*, 0,752 za subskalnu *Radni uvjeti*, 0,814 za subskalnu *Stres na poslu* i 0,912 za cjelokupnu skalu.

Budući da je originalna skala s engleskog jezika prevedena na hrvatski jezik, bilo je potrebno ponovno provjeriti vrijednost Cronbach alfe za svaku subskalnu, ali i za cjelokupnu skalu. Za prvu skupinu ispitanika (stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora), vrijednosti su sljedeće:

- subskala *Zadovoljstvo poslom i karijerom* 0,802
- subskala *Međudjelovanje posao-kuća* 0,685
- subskala *Opća dobrobit* 0,874

- subskala *Kontrola na poslu* 0,669
- subskala *Radni uvjeti* 0,759
- subskala *Stres na poslu* 0,884
- cjelokupna skala 0,921

Za drugu skupinu ispitanika (učitelja rehabilitatora), vrijednosti su sljedeće:

- subskala *Zadovoljstvo poslom i karijerom* 0,847
- subskala *Međudjelovanje posao-kuća* 0,538
- subskala *Opća dobrobit* 0,839
- subskala *Kontrola na poslu* 0,797
- subskala *Radni uvjeti* 0,803
- subskala *Stres na poslu* 0,682
- cjelokupna skala 0,930.

Prema utvrđenim vrijednostima Cronbach alfe, cjelokupna skala ima visoku unutarnju valjanost, kao i subskale *Zadovoljstvom poslom i karijerom* te *Opća dobrobit* za obje skupine ispitanika. Subskala *Radni uvjeti* ima dobru valjanost na uzorku učitelja rehabilitatora, dok je za edukacijske rehabilitatore njena valjanost prihvatljiva za korištenje u svrhu istraživanja. U skupini edukacijskih rehabilitatora stručnih suradnika, subskale *Međudjelovanje posao-kuća* i *Kontrola na poslu* imaju nisku unutarnju valjanost. U skupini učitelja rehabilitatora subskale *Međudjelovanje posao-kuća* i *Stres na poslu* imaju nisku valjanost. Subskale koje imaju nisku valjanost neće se razmatrati u ovom radu.

Skala se ispunjava tako da ispitanik treba označiti koliko se slaže sa svakom od dvadeset četiri izjave od 1-uopće se ne slažem, 2-uglavnom se ne slažem, 3-niti se slažem, niti se ne slažem, 4-uglavnom se slažem do 5-u potpunosti se slažem.

Izjave su sljedeće:

1. Imam jasne ciljeve u svom poslu.
2. Osjećam da mogu izraziti svoja mišljenja i utjecati na promjene u svom području rada.
3. Imam priliku iskoristiti svoje sposobnosti na radnom mjestu.
4. Trenutačno se osjećam dobro.
5. Poslodavac mi osigurava odgovarajuće uvjete i omogućuje fleksibilnost kako bih posao uspio/uspjela uskladiti s obiteljskim životom.
6. Moje trenutačno radno vrijeme odgovara mojim privatnim okolnostima.
7. Na poslu često osjećam da sam pod pritiskom.
8. Kada dobro odradim neki posao, dobijem priznanje od strane nadređene osobe.
9. U zadnje vrijeme osjećam se nesretno i depresivno.
10. Zadovoljan/zadovoljna sam svojim životom.
11. Potican/poticana sam na razvoj novih vještina.
12. Uključen/uključena sam u donošenje odluka, koje utječu **na mene**, u mom području rada.
13. Poslodavac mi osigurava ono što trebam kako bih učinkovito obavljao/obavljala svoj posao.
14. Nadređena osoba aktivno potiče postojanje fleksibilnog radnog vremena.
15. Moj život je u većini područja blizu idealnom.
16. Radim u sigurnom okruženju.
17. Općenito govoreći, većina stvari koje mi se događaju dobro ispadnu.
18. Zadovoljan/zadovoljna sam prilikama za razvoj karijere koje mi se pružaju na ovom radnom mjestu.

19. Često osjećam pretjeranu razinu stresa na poslu.
20. Zadovoljan/zadovoljna sam stručnim usavršavanjem koje dobivam kako bih radio/radila svoj posao.
21. Uzimajući sve stvari u obzir, u posljednje vrijeme sam razmjerno sretan/sretna.
22. Radni uvjeti su zadovoljavajući.
23. Uključen/uključena sam u odluke koje utječu na širu javnost u mom području rada.
24. Zadovoljan/zadovoljna sam sa sveukupnom kvalitetom mog radnog života.

Subskalu *Zadovoljstvo poslom i karijerom* ispituju izjave pod brojem 1, 3, 8, 11, 18 i 20, subskalu *Opća dobrobit* ispituju izjave broj 4, 9, 10, 15, 17 i 21, subskalu *Međudjelovanje posao-kuća* ispituju izjave broj 5, 6 i 14, subskalu *Stres na poslu* ispituju izjave broj 7 i 19, subskalu *Kontrola na poslu* ispituju izjave broj 2, 12 i 23, a subskalu *Radni uvjeti* ispituju izjave broj 13, 16 i 22, dok se zadnja, dvadesetčetvrta izjava uzima samo kao provjera valjanosti i ne uzima se u obradu podataka (Edwards i sur., 2009).

4.4. Metoda obrade podataka

Podaci su obrađeni pomoću Statističkog programa za društvene znanosti – IBM SPSS Statistics 20 koristeći obradu podataka na temelju frekvencija, aritmetičkih sredina, a primijenjeni su Hi kvadrat test za utvrđivanje povezanosti nominalnih varijabli te Spearmanov koeficijent korelacije.

5. Rezultati

5.1. Usporedba zadovoljstva poslom kod edukacijskih rehabilitatora stručnih suradnika i učitelja

5.1.1. Rezultati stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora

Grafikon 9 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Zadovoljstvo poslom i karijerom* za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 3,36 što znači da su ispitanici najviše puta odgovorili sa *niti se slažem, niti se ne slažem*, ali da naginju prema nižim rezultatima (*uglavnom se ne slažem*). Najniži rezultat na svih šest pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 12 i njega je postigla jedna osoba, dok najviši rezultat iznosi 29 i njega su postigle dvije osobe. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable ne odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost ($\text{sig.} = 20\%$) veća od 5%, koeficijent asimetrije iznosi 0,144 što znači da je distribucija pozitivno asimetrična – prevladavaju niži rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,752 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

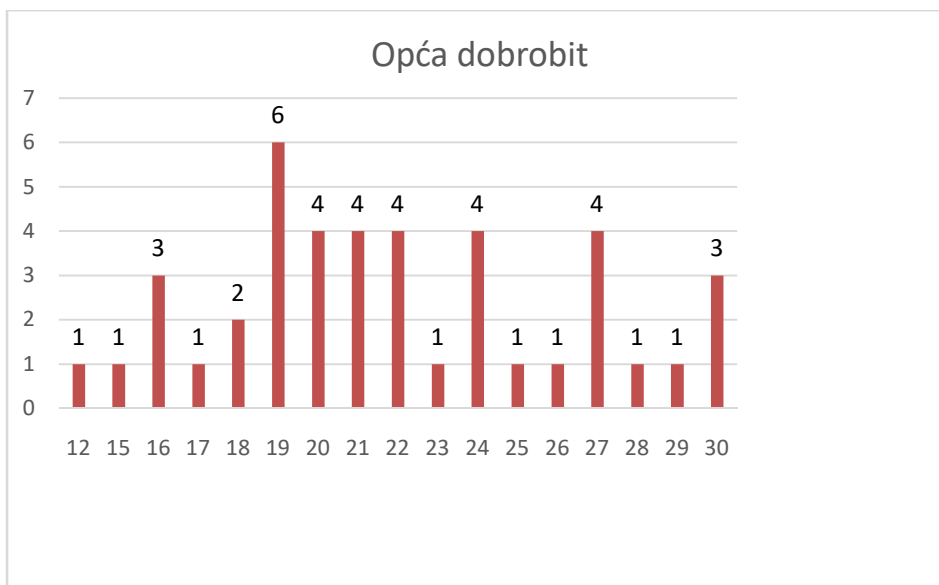
Grafikon 9 Distribucija rezultata sumarne subskale *Zadovoljstvo poslom i karijerom* za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore



Grafikon 10 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Opća dobrobit* za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 3,65. Najniži rezultat na svih šest pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 1 i njega je postigla jedna osoba, dok najviši rezultat iznosi 30 i njega su postigle tri osobe. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable ne odstupa značajno od normalne distribucije jer je

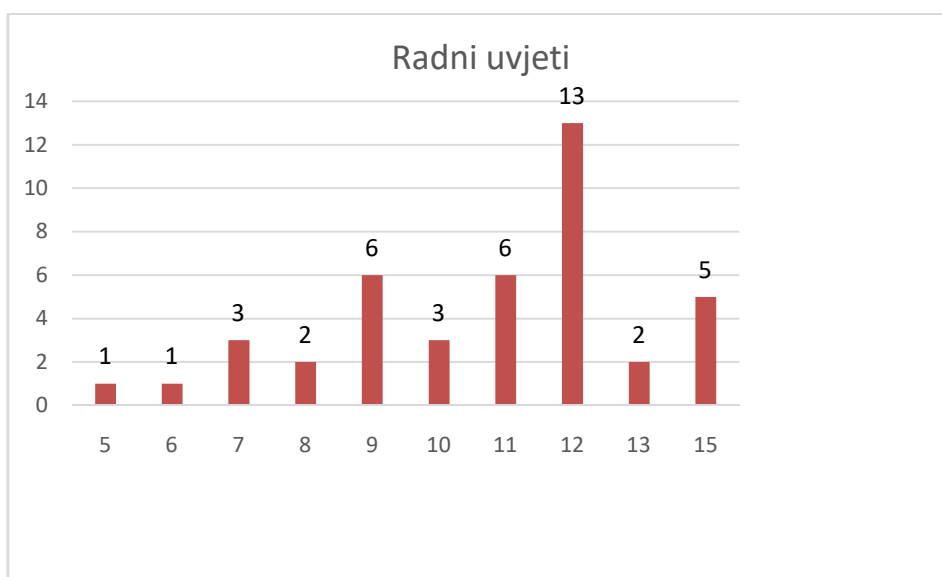
značajnost (sig. = 20%) veća od 5%, koeficijent asimetrije iznosi 0,166 što znači da je distribucija pozitivno asimetrična – prevladavaju niži rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,527 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

Grafikon 10 Distribucija rezultata sumarne subskale Opća dobrobit za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore



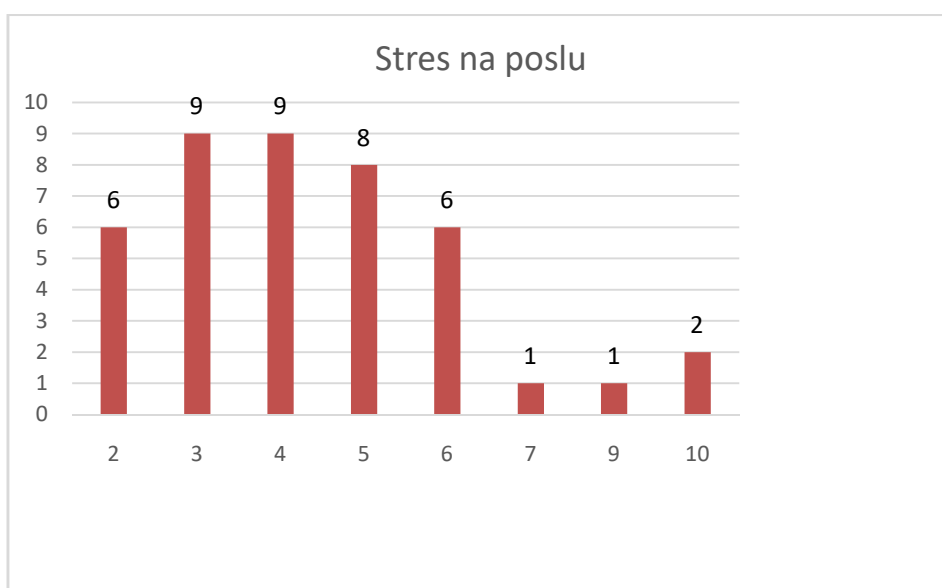
Grafikon 11 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Radni uvjeti* za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 3,61. Najniži rezultat na sva tri pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 5 i njega je postigla jedna osoba, dok najviši rezultat iznosi 15 i njega je postiglo pet osoba. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 0,1%) manja od 5%, koeficijent asimetrije iznosi -0,269 što znači da je distribucija negativno asimetrična – prevladavaju viši rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,194 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

Grafikon 11 Distribucija rezultata sumarne subskale Radni uvjeti za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore



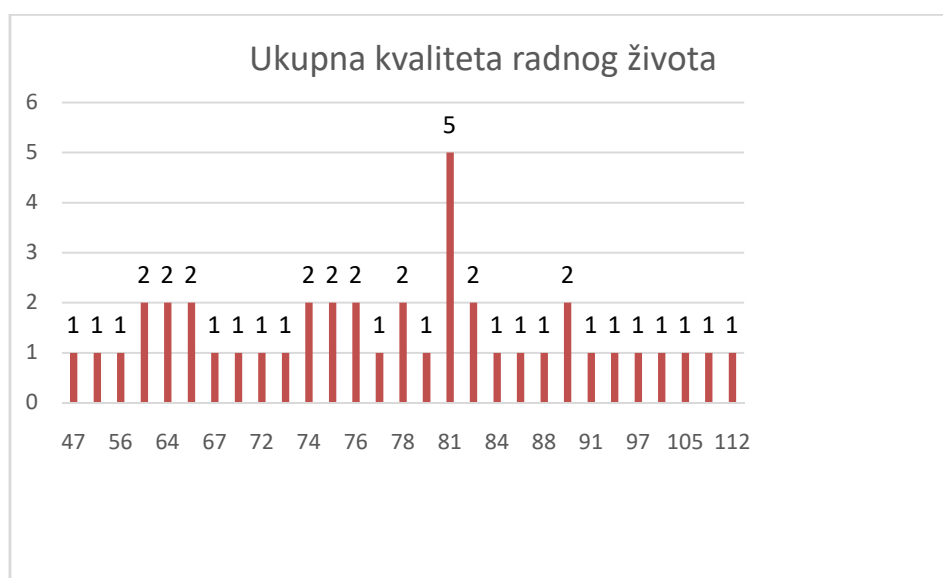
Grafikon 12 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Stres na poslu* za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 2,22. Najniži rezultat na dva pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 2 i njega je postiglo šest osoba, dok najviši rezultat iznosi 10 i njega su postigle dvije osobe. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 0,8%) manja od 5%, koeficijent asimetrije iznosi 1,165 što znači da je distribucija pozitivno asimetrična – prevladavaju niži rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti 1,5485 što znači da je distribucija rezultata uža i viša od Gaussove krivulje.

Grafikon 12 Distribucija rezultata sumarne subskale *Stres na poslu* za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore



Grafikon 13 prikazuje distribuciju rezultata za sumarnu varijablu *Ukupna kvaliteta radnog života*, koja se dobije sumom svih šest prethodno opisanih subskala, za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 3,40. Najniži rezultat na svih dvadeset i tri pitanja skale, iznosi 47 i njega je postigla jedna osoba, dok najviši rezultat iznosi 112 i njega je postigla jedna osoba. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable ne odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 18%) veća od 5%, koeficijent asimetrije iznosi 0,254 što znači da je distribucija pozitivno asimetrična – prevladavaju niži rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti 0,269 što znači da je distribucija rezultata uža i viša od Gaussove krivulje.

Grafikon 13 Distribucija rezultata sumarne subskale Ukupna kvaliteta radnog života za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore



5.1.2. Rezultati učitelja edukacijskih rehabilitatora

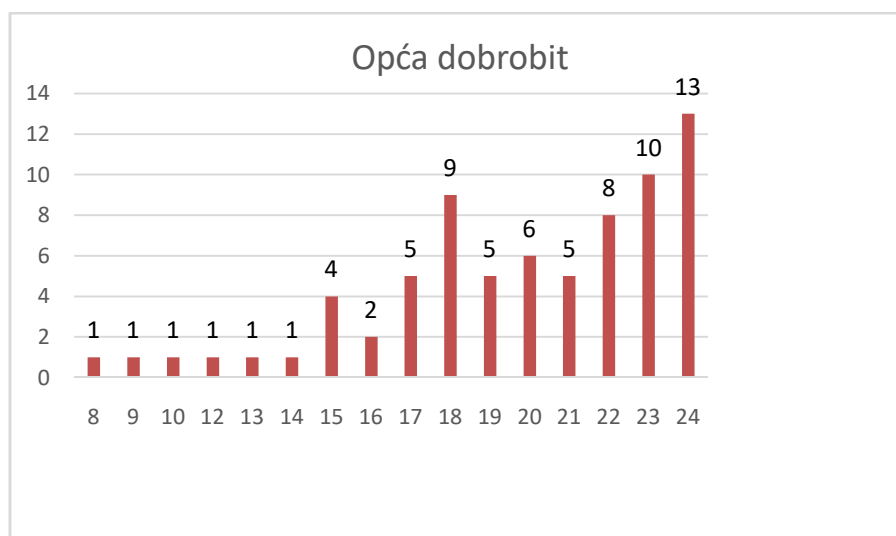
Grafikon 14 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Zadovoljstvo poslom i karijerom* za učitelje rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 2,92. Najniži rezultat na šest pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 8 i njega su postigle dvije osobe, dok najviši rezultat iznosi 24 i njega su postigle tri osobe. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 0%) manja od 5%, koeficijent asimetrije iznosi -0,535 što znači da je distribucija negativno asimetrična – prevladavaju viši rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,756 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

Grafikon 14 Distribucija rezultata sumarne subskale Zadovoljstvo poslom i karijerom za učitelje rehabilitatore



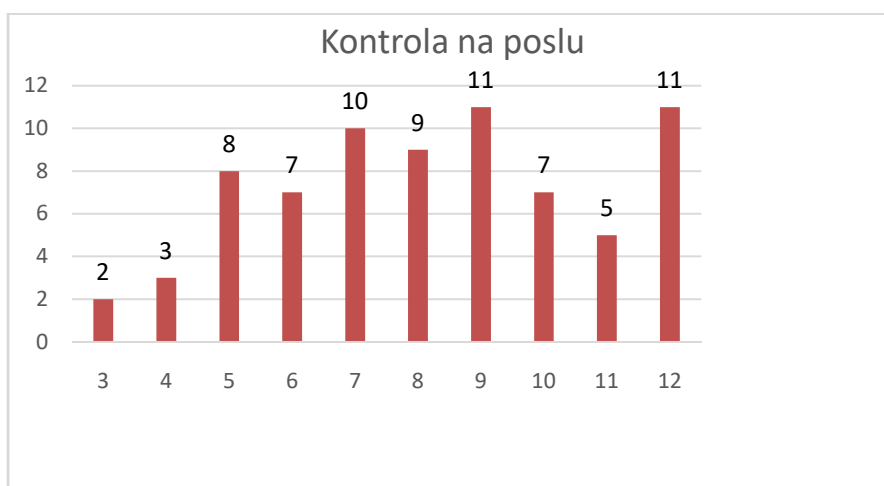
Grafikon 15 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Opća dobrobit* za učitelje rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 3,29. Najniži rezultat na šest pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 8 i njega je postigla jedna osobe, dok najviši rezultat iznosi 24 i njega je postiglo trinaest osoba. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 0,1%) manja od 5%, koeficijent asimetrije iznosi -1,021 što znači da je distribucija negativno asimetrična – prevladavaju viši rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti 0,810 što znači da je distribucija rezultata uža i viša od Gaussove krivulje.

Grafikon 15 Distribucija rezultata sumarne subskale Opća dobrobit za učitelje rehabilitatore



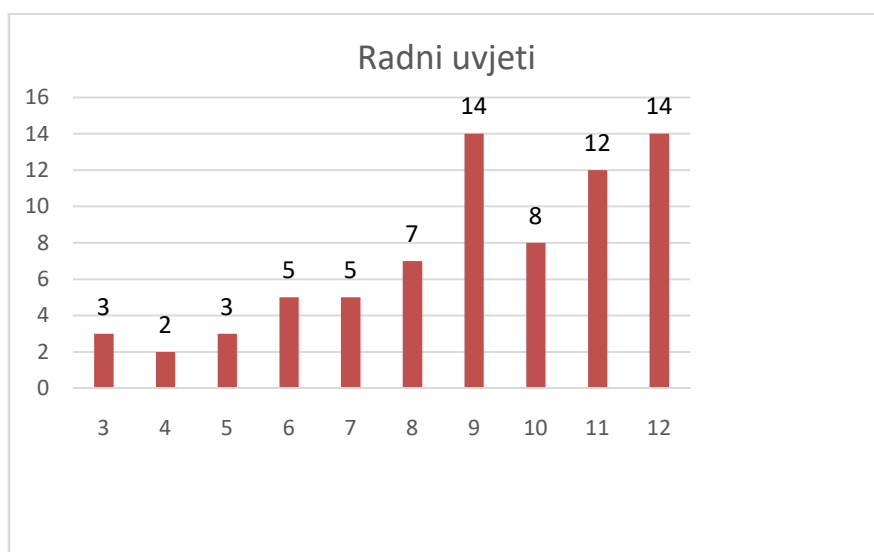
Grafikon 16 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Kontrola na poslu* za učitelje rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 2,73. Najniži rezultat na tri pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 3 i njega su postigle dvije osobe, dok najviši rezultat iznosi 12 i njega je postiglo jedanaest osoba. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable ne odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 20%) veća od 5%, koeficijent asimetrije iznosi -0,206 što znači da je distribucija negativno asimetrična – prevladavaju viši rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,926 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

Grafikon 16 Distribucija rezultata sumarne subskale *Kontrola na poslu* za učitelje rehabilitatore



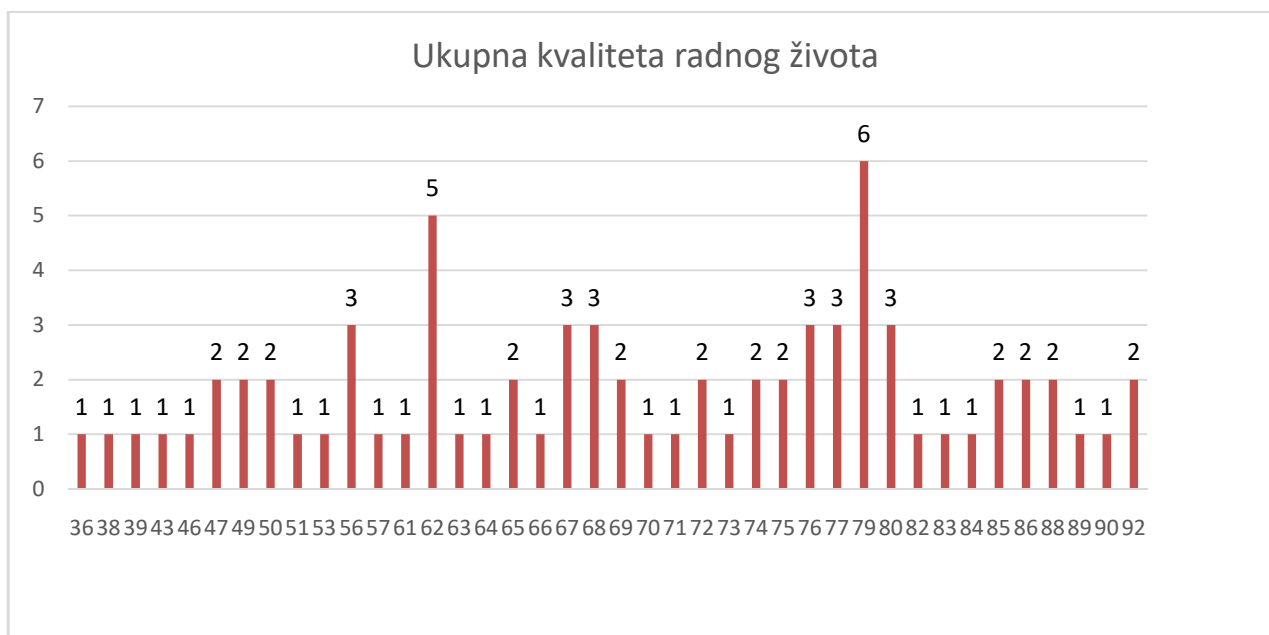
Grafikon 17 prikazuje distribuciju rezultata za subskalu *Radni uvjeti* za učitelje rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 3,01. Najniži rezultat na tri pitanja koja se odnose na ovu subskalu, iznosi 3 i njega su postigle tri osobe, dok najviši rezultat iznosi 12 i njega je postiglo četrnaest osoba. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost (sig. = 0%) manja od 5%, koeficijent asimetrije iznosi -0,732 što znači da je distribucija negativno asimetrična – prevladavaju viši rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,236 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

Grafikon 17 Distribucija rezultata sumarne subskale Radni uvjeti za učitelje rehabilitatore



Grafikon 18 prikazuje distribuciju rezultata za sumarnu varijablu *Ukupna kvaliteta radnog života*, koja se dobije sumom svih šest prethodno opisanih subskala, za učitelje rehabilitatore. Aritmetička sredina iznosi 2,99. Najniži rezultat na dvadeset i tri pitanja koja se odnose na ovu varijablu, iznosi 36 i njega je postigla jedna osoba, dok najviši rezultat iznosi 92 i njega su postigle dvije osobe. Testiranjem normalnosti distribucije zaključuje se da distribucija rezultata ove varijable ne odstupa značajno od normalne distribucije jer je značajnost ($\text{sig.} = 20\%$) veća od 5%, koeficijent asimetrije iznosi -0,466 što znači da je distribucija negativno asimetrična – prevladavaju viši rezultati u distribuciji ove varijable, dok je koeficijent spljoštenosti -0,507 što znači da je distribucija rezultata spljoštenija od Gaussove krivulje.

Grafikon 18 Distribucija rezultata za sumarnu subskalu Ukupna kvaliteta radnog života za učitelje rehabilitatore



5.2. Povezanost kvalitete radnog života s duljinom radnog staža

Tablica 1 prikazuje Spearmanov koeficijent korelacije kojim se tražila povezanost između duljine radnog staža u struci stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora i ukupne kvalitete radnog života. Općenito govoreći, kako bi se testirala povezanost dviju varijabli, Spearmanov koeficijent korelacije koristi se kada jedna od varijabli nije normalno distribuirana. Testiranjem normalnosti distribucije pokazalo se da varijabla duljina radnog staža u struci značajno odstupa od normalne distribucije jer je značajnost ($\text{sig}=0,3\%$) manja od 5%. Budući da se statistički značajna korelacija može utvrditi kada je značajnost manja od 0,05, zaključuje se da su varijabla duljina radnog staža u struci i ukupna kvaliteta radnog života statistički značajno povezane u pozitivnom smjeru.

Tablica 1 Korelacija duljine radnog staža i kvalitete radnog života kod stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora

Spearmanov koeficijent korelacije		Radni staž	Ukupna kvaliteta radnog života
Duljina radnog staža u struci	Koeficijent korelacije	1,000	,337
	Značajnost		,029
Ukupna kvaliteta radnog života stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora	Koeficijent korelacije	,337	1,000
	Značajnost	,029	

Tablica 2 prikazuje Spearmanov koeficijent korelacije kojim se tražila povezanost između duljine radnog staža učitelja rehabilitatora i ukupne kvalitete radnog života. Opet se morao koristiti Spearmanov koeficijent korelacije jer se testiranjem normalnosti distribucije pokazalo da varijabla duljina radnog staža u struci nije normalno distribuirana jer je značajnost ($\text{sig}=0,5$) manja od 5%. Budući da se statistički značajna korelacija može utvrditi kada je značajnost manja od 0,05 zaključuje se da varijabla duljina radnog staža u struci i ukupna kvaliteta radnog života učitelja rehabilitatora nisu statistički značajno povezane.

Tablica 2 Korelacija duljine radnog staža i kvalitete radnog života kod učitelja rehabilitatora

Spearmanov koeficijent korelacije		Ukupna duljina radnog staža u struci	Ukupna kvaliteta radnog života
Ukupni duljina radnog staža u struci	Koeficijent korelacije	0,092	1
	Značajnost		,441
Ukupna kvaliteta radnog života učitelja rehabilitatora	Koeficijent korelacije	1	0,092
	Značajnost	441	

Kako bi se dvije skupine ispitanika mogle međusobno usporediti, proveden je Hi kvadrat test na način da je stvorena skala zadovoljstva u kojoj su moguće dvije kategorije: 1 – nezadovoljan, 2 – zadovoljan. Svih 115 ispitanika (učitelja rehabilitatora i stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora) su podijeljeni u jednu od gore navedene dvije kategorije na način da su svi ispitanici koji su na *Skali kvalitete radnog života* izabrali stupanj 1 ili 2 kategorizirani kao nezadovoljni, a svi ispitanici koji su izabrali 4 ili 5 su kategorizirani kao zadovoljni. Ovim putem su se dobili ispitanici na polovima, koji su davali „ekstremne“ odgovore. Svi ispitanici koji su označili neutralni stupanj 3 (niti se slažem, niti se ne slažem) su izuzeti jer se ne mogu kategorizirati ni u skupinu nezadovoljnih, a ni u skupinu zadovoljnih. Rezultati Hi kvadrat testa su predstavljeni po subskalama.

Tablica 3 prikazuje opažene i očekivane frekvencije za subskalu *Zadovoljstvo poslom i karijerom*. Od 15 učitelja rehabilitatora, 12 ih je nezadovoljno, a 3 zadovoljno, dok je kod stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora od 11 ispitanika, 1 osoba nezadovoljna, a 10 je zadovoljno. Hi kvadrat test iznosi 12,764, a uvidom u značajnost koja iznosi 0,000 što je manje od 5%, utvrđuje se da postoji statistički značajna razlika između učitelja rehabilitatora i stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora na subskali *Zadovoljstvo poslom i karijerom*.

Tablica 3 Frekvencije za subskalu Zadovoljstvo poslom i karijerom

Učitelj rehabilitator	Nezadovoljni	Zadovoljni	Ukupno	Stručni suradnik edukacijski rehabilitator	Nezadovoljni	Zadovoljni	Ukupno
Opažena frekvencija	12	3	15	Opažena frekvencija	1	10	11
Očekivana frekvencija	7,5	7,5	15,0	Očekivana frekvencija	5,5	5,5	11,0

Tablica 4 prikazuje opažene i očekivane frekvencije za subskalu *Opća dobrobit*. Od 13 učitelja rehabilitatora, 6 ih je nezadovoljno, a 7 zadovoljno, dok je kod stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora od 18 ispitanika, 5 osoba nezadovoljno, a 13 je zadovoljno. Hi kvadrat test iznosi 1,914, a uvidom u značajnost koja iznosi 16,6 % što je veće od 5% utvrđuje se da ne postoji statistički značajna razlika između učitelja rehabilitatora i stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora na subskali *Opća dobrobit*.

Tablica 4 Frekvencije za subskalu Opća dobrobit

Učitelj rehabilitator	Nezadovoljni	Zadovoljni	Ukupno	Stručni suradnik edukacijski rehabilitator	Nezadovoljni	Zadovoljni	Ukupno
Opažena frekvencija	4	13	17	Opažena frekvencija	1	15	16
Očekivana frekvencija	2,6	14,4	17,0	Očekivana frekvencija	2,4	13,6	16,0

Tablica 5 prikazuje opažene i očekivane frekvencije za subskalu *Radni uvjeti*. Od 27 učitelja rehabilitatora, 13 ih je nezadovoljno, a 14 zadovoljno, dok je kod stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora od 22 ispitanika, 2 osobe nezadovoljne, a 20 je zadovoljno. Hi kvadrat test iznosi 8,706 a uvidom u značajnost koja iznosi 0,3% što je manje od 5% utvrđuje se da postoji statistički značajna razlika između učitelja rehabilitatora i stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora na subskali *Radni uvjeti*.

Tablica 5 Frekvencije za subskalu Radni uvjeti

Učitelj rehabilitator	Nezadovoljni	Zadovoljni	Ukupno	Stručni suradnik edukacijski rehabilitator	Nezadovoljni	Zadovoljni	Ukupno
Opažena frekvencija	13	14	27	Opažena frekvencija	2	20	22
Očekivana frekvencija	8,3	18,7	27,0	Očekivana frekvencija	6,7	15,3	22,0

6. Rasprava

Ovim istraživanjem željela se opisati kvaliteta radnog života kod edukacijskih rehabilitatora zaposlenih u osnovnim školama u cijeloj Republici Hrvatskoj te su upitnici poslani na mnoštvo adresa u više navrata. Na kraju se povratni odgovor dobio od 57 stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora i 80 učitelja rehabilitatora. Od tog broja, otpao je sveukupno 21 ispitanik. Kod stručnih suradnika je otpalo čak 15 ispitanika koji po nekom kriteriju nisu zadovoljavali osnovni uvjet za ispunjavanje upitnika, a to je da veliki broj njih po struci nisu edukacijski rehabilitatori, već logopedi ili socijalni pedagozi (od 15 ispitanika 7 ih je bilo logoped ili socijalni pedagog). No, zanimljivo je da su se ti ispitanici na pitanje zvanje/zanimanje i radno mjesto, izjašnjavali kao edukacijski rehabilitatori i često kao defektolozi, a na idućem pitanju o smjeru kojeg su završili bi se shvatilo da su to osobe koje su se formalno obrazovale za socijalnog pedagoga ili logopeda. Jedan od zaključaka može biti da još uvijek ne postoje jasno definirane uloge edukacijskog rehabilitatora, a ni terminologija nije usklađena. Gotovo dva desetljeća se ne koristi naziv „defektolog“, no on je još uvijek živ, barem u obrazovnom sustavu. Osim toga, važno je naglasiti da je zapravo manji broj edukacijskih rehabilitatora iz trideset devet gradova Republike Hrvatske, posebno onih na mjestu stručnih suradnika, odgovorio na upitnik koji je i zamišljen da koristi struci i detektira glavne probleme i izvore nezadovoljstva stručnjaka. To se može objasniti na više načina: moguće je da su ispitanici bili u velikim obavezama u svibnju i lipnju kada su dobili upitnike, ne treba isključiti ni činjenicu da su se možda bojali ispunjavati takav upitnik da njihov nadređeni ne sazna njihove odgovore ili nisu bili motivirani jer ne smatraju da se stanje u struci može promijeniti upitnikom.

Što se tiče raspodjele spola u uzorku, očekivano je puno veći broj ženskih osoba, nego muških osoba jer općenito više žena odabire školovati se i raditi u području edukacijsko-rehabilitacijske djelatnosti. Ovo može biti još jedan naglasak na tome da se treba rušiti stereotip da je edukacijski rehabilitator isključivo žensko zanimanje te se struka treba više približavati muškarcima. Također, ne iznenađuje što je većina ispitanika završila Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu budući da je on jedini takav u Republici Hrvatskoj. Kod raspodjele ispitanika po smjeru ili modulu kojeg su završili na fakultetu, zanimljivo je da u skupini ispitanika stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora ne postoji niti jedan ispitanik koji je završio Modul Motorički poremećaji i kronične bolesti, dok ih u uzorku učitelja rehabilitatora ima deset, a s druge strane, stručnjaci koji su završili modul Inkluzivna edukacija i rehabilitacija, zastupljeni su u oba uzorka edukacijskih rehabilitatora.

Očekivano, najveći broj ispitanika je bio iz gradova koji imaju 50 000 ili više stanovnika gdje je i centrirano najviše edukacijskih rehabilitatora.

Što se tiče rezultata za stručne suradnike edukacijske rehabilitatore u području kvalitete radnog života, dobiveni su prosječni rezultati što odgovara istraživanjima i u drugim zemljama gdje se također odgovori vrte oko prosječne vrijednosti, kako na pojedinim subskalama koje opisuju konstrukt kvalitete života, tako i na ukupnoj kvaliteti radnog života (Easton i Van Laar, 2018). Treba naglasiti da ispitanici najviše rezultate postižu na varijabli *Opća dobrobit*, a najmanje na varijabli *Stres na poslu* što treba služiti kao još jedan pokazatelj važnosti supervizije koja u Republici Hrvatskoj nedostaje, a neophodna je za očuvanje mentalnog zdravlja zaposlenika, posebno onih u pomagačkim zanimanjima koji su u puno većem riziku za razvoj *burnout* sindroma (Antonioni i sur., 2013). Kod druge skupine ispitanika, učitelja rehabilitatora, pronalazimo istu situaciju. Najveće rezultate postižu na varijabli *Opća dobrobit*, a najniže na varijabli *Stres na poslu*.

Kada su se u korelaciju stavile duljina radnog staža i ukupna kvaliteta radnog života kod stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora, dobila se statistička mala, ali značajna povezanost između ove dvije varijable i to u pozitivnom smjeru što znači da porastom jedne varijable raste i druga. No ipak, za čvrsti zaključak da će porastom duljine radnog staža, porasti i kvaliteta radnog života, treba puno više istraživanja i veći broj ispitanika da bi se ta povezanost utvrdila. Ako ta povezanost zaista postoji, moglo bi se objasniti iskustvom pojedinca. Što više netko radi u određenoj struci, usavršava se i uči kako se prilagoditi na zahtjeve koji se od njega očekuju, to je zadovoljniji poslom, radnim uvjetima, odnosima s drugim zaposlenicima i slično.

S druge strane, kod učitelja rehabilitatora nije se dobila korelacija između duljine radnog staža u struci i ukupne kvalitete radnog života te bi daljnjim istraživanjima trebalo otkriti koji su to drugi faktori koji su povezani s kvalitetom radnog života i koji se mogu mijenjati kako bi se postigla zadovoljavajuća kvaliteta radnog života edukacijskih rehabilitatora. Može se reći da se H1 prihvaća za skupinu stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora jer stariji ispitanici imaju bolju kvalitetu radnog života od onih mlađih, odnosno onih s manje godina radnog staža, no za skupinu učitelja rehabilitatora se H1 odbacuje jer nije pronađena povezanost između duljine radnog staža i kvalitete radnog života.

Primjenom Hi kvadrat testa kako bi se mogle usporediti dvije skupine ispitanika ovog istraživanja, dobivene su statistički značajne razlike između stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora i učitelja rehabilitatora u zadovoljstvu na varijabli *Zadovoljstvo poslom i karijerom i Radni uvjeti*. Na obe varijable ima više nezadovoljnih učitelja rehabilitatora, nego stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora. Može se reći da je H2 djelomično prihvaćena jer postoji značajna razlika između ispitanika samo na određenim subskalama.

Glavna prednost i doprinos ovog istraživanja je u njegovoj jedinstvenosti u Republici Hrvatskoj. Bavi se samim stručnjacima edukacijskim rehabilitatorima koji često bivaju u sjeni, kako u javnosti, tako i sami sebe „zaboravljaju“ misleći na dobrobit osoba s kojima rade. No, velika emocionalna involviranost i zahtjevi koji se stavljaju pred edukacijske rehabilitatore ih dovode pred rizik za pogoršanje mentalnog zdravlja i *burnout*. Upravo zato se želi osvijestiti koliko je važno poboljšavati kvalitetu radnog života zaposlenika jer će porastom kvalitete radnog života, zaposlenici automatski biti učinkovitiji i zadovoljniji. Osim toga, u istraživanju se koristila Skala *Kvalitete radnog života* koja ima dobre psihometrijske karakteristike, ali bi ju za naše područje bilo potrebno standardizirati i testirati na većem broju ispitanika.

Ograničenja ovog istraživanja su mali uzorci na kojima je teško generalizirati dobivene rezultate, ali i nemogućnost usporedbe dvije skupine ispitanika pomoću t-testa jer je skupini stručnih suradnika upućena Skala *Kvalitete radnog života* s pet mogućih stupnjeva, a skupini učitelja rehabilitatora Skala *Kvalitete radnog života* s četiri stupnja (izostao je 4. stupanj: *uglavnom se slažem*) te stoga te dvije skupine ispitanika nije bilo moguće uspoređivati na temelju aritmetičkih sredina i standardnih devijacija, već samo pomoću Hi kvadrat testa kojim su se mogle uzimati jedino ekstremne vrijednosti. U budućnosti bi bilo dobro primijeniti Skalu *Kvalitete radnog života* s pet stupnjeva na više nezavisnih uzoraka pa ih usporediti.

Sve u svemu, kvaliteta radnog života na ispitanicima u ovom istraživanju se pokazala kao prosječna. Nije jako loša, ali nije niti zadovoljavajuća što ostavlja prostora za razmisliti što bi se dalo napraviti i na što se sve može utjecati kako bi se kvaliteta radnog života poboljšala kod zaposlenika kako bi on time i bolje obavljao svoju zadaću.

7. Zaključak

Kvaliteta radnog života je, kao što je ranije spomenuto, vrlo široki koncept koji je potaknuo brojna istraživanja izvan Hrvatske. Tek u novije vrijeme se u Republici Hrvatskoj javlja ozbiljni interes za ovo područje jer se shvaća da imati zadovoljnog radnika znači manje ekonomskih gubitaka jer, ako je radnik zadovoljan, on čuva svoje mentalno zdravlje, manje izostaje s posla, motiviraniji je i predaniji svome poslu.

Ovim kvantitativnim istraživanjem željela se ispitati kvaliteta radnog života kod edukacijskih rehabilitatora koji su relativno mlada struka i dosada su istraživanja više bila usmjerena na djecu s teškoćama/osobe s invaliditetom i njihove obitelji, a manje na same stručnjake. Glavni rezultati istraživanja pokazali su da ispitanici u obje skupine postižu najniže rezultate na subskali *Stres na poslu* te da je na subskalama *Zadovoljstvo poslom i karijerom* te *Radni uvjeti* više nezadovoljnih učitelja rehabilitatora, nego stručnih suradnika edukacijskih rehabilitatora. Generalno gledajući, kvaliteta radnog života kod obe skupine ispitanika je oko broja 3 što znači da ispitanici nisu niti zadovoljni, niti nezadovoljni, ali da više idu prema rezultatima nižih vrijednosti što će reći da se što prije treba sustavno pristupiti ovoj tematici. Ono što bi se trebalo je provesti još istraživanja na ovoj populaciji povezanih s kvalitetom radnog života, ali i na drugim pomagačkim strukama kako bi se odredilo što je to što snižava kvalitetu radnog života. Nadalje, ono što proizlazi iz ovog istraživanja je da se moraju poduzeti konkretni koraci kako bi se u praksi pomoglo edukacijskim rehabilitatorima kroz različite oblike supervizije, radionice u kojima će moći učiti kako se nositi sa stresom kojeg svakodnevno doživljavaju, ali i što više prilika za stručna usavršavanja kako bi napredovali u percepciji vlastite kompetencije za obavljanje svakodnevnih zadataka i aktivnosti na radnom mjestu.

Naposljetku, treba reći da je kvaliteta radnog života usko povezana s kvalitetom života pa ako se poboljšavaju radni uvjeti i iskustva koja pojedinac svakodnevno doživljava na radnom mjestu, ne samo da će se dobiti zadovoljan radnik i stručnjak, već i motivirana osoba koja je spremna doprinosti društvu i zajednici u kojoj živi.

8. Literatura

1. Ajduković, M. (1996): Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
2. Al-Natour, M., AlKhamra, H., Al-Smadi, Y. (2008). Assessment Of Learning Disabled Students in Jordan: Current Practices and Obstacles. *International Journal of Special Education*, 23,2, 68-74.
3. Akar, H. (2018): The Relationship between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7,2,169-180.
4. Antoniou, A.S., Polychroni, F., Vlachakis, A.-N. (2006): Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 7, 682-690.
5. Antoniou, A. S., Ploumpi, A., Ntalla, M. (2013), Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4,3, 349-355.
6. Bahrami, S. Habibzadeh, A. (2017): Evaluation of Quality of Work Life and its Dimensions in Iranian Higher Education, *World Family Medicine. Journal: Incorporating the Middle East Journal of Family Medicine*, 15,10, 228-233.
7. Bakotić, D., Vojković, I. (2013): Veza između zadovoljstva na radu i individualnih performansi. *Poslovna izvrsnost Zagreb*, 7, 1, 31-43.
8. Cenkseven-Önder, F. i Sari, M. (2009). The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-Being among Teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9,3,1223-1235.
9. Duyan, C.E., Aytac, S., Akyildiz, N., Van Laar, D. (2013): Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4,1, 105-116.
10. Edwards, J., Van Laar, D., Easton, S. (2009). The Work-related Quality of Life Scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15, 3, 207-219.
11. Easton, J., Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. Portsmouth: University of Portsmouth.

12. Fulgosi - Masnjak, R., Vidmar, M., Masnjak, M. (2008): „Sindrom pomagača“ kod djelatnika koji rade s osobama s oštećenjima vida. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 44,1, 27-38.
13. Ghani, M.,Z., Aznan, .C., Ibrahim, S. (2014): Stress among Special Education Teachers in Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 114,1,4-13.
14. Gokhale, M. (2015): Work-Related Quality of Life and Work Engagement of College Teachers- *Annamalai International Journal of Business Studies and Research*, 60-63 .
15. Grissmer, D.W., Kirby, S.N. (1987): *Teacher Attrition: The Uphill Climb to Staff the nation's Schools*. Santa Monica, CA: Rand, Center for the Study of the Teaching Profession.
16. Harter, J. and Arora, R. (2008), ‘A low-quality jobs makes a tough economy tougher’, Posjećeno 03.09.2018. na mrežnoj stranici Gallup: <https://www.gallup.com/home.aspx>
17. Jambrek, I., Penić, I. (2008): Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najbitniji čimbenici uspješnosti poslovanja poduzeća. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 29, 2, 1181-1206.
18. Kanten, S., Sadullah, O. (2012): An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
19. Kekuš, F. (2016): Prilozi za povijest edukacijsko-rehabilitacijske struke u Republici Hrvatskoj. *Diplomski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu*.
20. Leksikografski zavod Miroslava Krležje. Posjećeno 13.08.2018. na mrežnoj stranici Leksikografskog zavoda Miroslava Krležje: <http://www.lzmk.hr/>
21. Mayo, E. (1960): *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Viking Press.
22. Martel, J.-P., Dupuis, G. (2006): Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77,2, 333-368.
23. Metzke, L.K. (1988): *A study of the causes of teacher attrition in regular and special education in Wisconsin*. Doktorska disertacija. Milwaukee, Wisconsin: Marquette University Graduate School.
24. Michie, S., Williams, S. (2003): Reducing work related psychological ill health and sickness absence: A systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60,1, 3-9.
25. Moore, A.,K., Cooper, L.C. (1996): Stress in mental health professionals: A theoretical overview. *International Journal of Social Psychiatry*, 42,2, 82-89.

26. Proroković, A., Miliša, Z., Knez, A. (2009): Radne vrijednosti i zadovoljstvo poslom s obzirom na neke sociodemografske značajke. *Acta iadertina*, 6, 3-17.
27. Rački, J. (1997). Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Zagreb: Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.
28. Singer, J.D. (1992): Are Special Educators' Career Paths Special? Results From a 13-Year Longitudinal Study. *Exceptional Children*. 59,3,262-279.
29. Stančić, V. (2001): Promišljanja o edukacijsko-rehabilitacijskoj znanosti – Mojih 40 godina u defektologiji. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
30. Stančić, Z., Kudek Mirošević, J. (2001): Uloga defektologa – stručnog suradnika u redovitoj školi. U: Zbornik Učiteljske akademije u Zagrebu. Zagreb: Učiteljska akademija, Sveučilište u Zagrebu, 3(1), 277-287.
31. Šverko, B., Galić, Z. (2009): Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: Franičević, V., Puljiz, V (ur.): Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti (str. 197-223). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo ; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
32. Šverko, B., Galić, Z. (2014): The perceived quality of working life in Croatia and the European Union. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 23, 4, 557-575.
33. Van Laar, D., Edwards, J.A, Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life Scale for healthcare worker. *Journal of Advanced Nursing* 60,3, 325 – 333.
34. Wicks, R.J. (2008): *The Resilient Clinician*. New York: Oxford University Press, Inc.