

Povezanost emocionalne regulacije, zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja odgojitelja u predškolskim ustanovama

Ivić, Karmela

Master's thesis / Diplomski rad

2022

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:346357>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-27**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



Sveučilište u Rijeci

Filozofski fakultet

Karmela Ivić

**Povezanost emocionalne regulacije, zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja
odgojitelja u predškolskim ustanovama**

Diplomski rad

Rijeka, 2022.

Sveučilište u Rijeci
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

Karmela Ivić
2223085252

**Povezanost emocionalne regulacije, zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja
odgojitelja u predškolskim ustanovama**

Diplomski rad
Diplomski sveučilišni studij psihologije

Mentorica: doc. dr. sc. Tamara Mohorić

Rijeka, 2022.

IZJAVA

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad izradila samostalno, znanjem stečenim na Odsjeku za psihologiju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Rijeci, služeći se navedenim izvorima podataka i uz stručno vodstvo mentorice doc. dr. sc. Tamare Mohorić.

Rijeka, listopad, 2022.

SAŽETAK

Mentalno zdravlje važna je odrednica pojedinčevog funkcioniranja u svakodnevnom životu. Prema literaturi, na mentalno zdravlje utječu faktori poput emocionalne regulacije i zadovoljstva poslom. Poteškoće emocionalne regulacije negativno utječu na to kako zaposlenici reagiraju na događaje na radnom mjestu, što dovodi do stresa i niže dobrobiti. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos između poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije (ponovna kognitivna procjena i potiskivanje emocionalnog doživljaja), odgojiteljskog zadovoljstva poslom i duljine radnog staža s emocionalnom, psihološkom i socijalnom dobrobiti kao pokazateljima mentalnog zdravlja odgojitelja. Također, ispitan je doprinos navedenih varijabli u objašnjenju varijance emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti odgojitelja. U istraživanju je sudjelovalo 437 odgojitelja. Rezultati su pokazali značajnu negativnu povezanost poteškoća emocionalne regulacije i značajnu pozitivnu povezanost strategije ponovne kognitivne procjene i zadovoljstva poslom s pokazateljima mentalnog zdravlja. Odgojitelji s više teškoća u emocionalnoj regulaciji procjenjuju svoju emocionalnu, socijalnu i psihološku dobrobit nižom, dok odgojitelji koji koriste ponovnu kognitivnu procjenu pri regulaciji emocija i koji su zadovoljniji svojim poslom izvještavaju o višoj emocionalnoj, socijalnoj i psihološkoj dobrobiti. Oni odgojitelji koji imaju dulji radni staž iskazuju i višu emocionalnu i socijalnu dobrobit, međutim duljina radnog staža nije značajno povezana sa psihološkom dobrobiti. Hijerarhijskim regresijskim analizama ispitan je doprinos navedenih varijabli u objašnjenju varijance pokazatelja mentalnog zdravlja. Odgojitelji koji su imali više poteškoća u emocionalnoj regulaciji i koji su više koristili strategiju *potiskivanja emocionalnog doživljaja* izvještavali su o nižoj emocionalnoj, socijalnoj i psihološkoj dobrobiti. Oni odgojitelji koji više koriste *ponovnu kognitivnu procjenu* kao strategiju emocionalne regulacije i koji su zadovoljniji poslom izvještavaju o višoj emocionalnoj, socijalnoj i psihološkoj dobrobiti. Ovo istraživanje ukazuje na važnost regulacije emocija, upotrebe adekvatnih strategija emocionalne regulacije te zadovoljstva poslom u objašnjenju emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti odgojitelja.

Ključne riječi: mentalno zdravlje, emocionalna regulacija, odgojitelji, zadovoljstvo poslom, dobrobit

The relationship between emotion regulation, job satisfaction and mental health of teachers in preschool institutions

ABSTRACT

Mental health is an important determinant of an individual's functioning in everyday life. According to the literature, mental health is influenced by factors such as emotional regulation and job satisfaction. Difficulties in emotional regulation negatively affect how employees respond to workplace events, leading to stress and lower well-being. The aim of this research was to examine the relationship between emotional regulation difficulties, emotional regulation strategies (cognitive reappraisal and suppression of emotional experience), kindergarten teacher's job satisfaction and length of service with emotional, psychological, and social well-being as indicators of teacher's mental health. Also, the contribution of the mentioned variables in explaining the variance of the emotional, social, and psychological well-being of educators was examined. Overall, 437 educators participated in the research. The results showed a significant negative correlation of emotional regulation difficulties and a significant positive correlation of cognitive reappraisal and teacher's job satisfaction with mental health indicators. Teachers with more difficulties in emotional regulation estimate their emotional, social and psychological well-being as lower, while teachers who use cognitive reappraisal when regulating emotions and who are more satisfied with their job report higher emotional, social and psychological well-being. Those teachers who have a longer working experience report higher results of emotional and social well-being, however, length of working experience is not significantly related to psychological well-being. Hierarchical regression analyzes were used to examine the contribution of the above variables in explaining the variance of mental health indicators. Teachers who had more difficulties in emotional regulation and who used the strategy of suppressing emotional experience reported lower emotional, social, and psychological well-being. Those teachers who use cognitive reappraisal as an emotional regulation strategy and who are more satisfied with their work report higher emotional, social, and psychological well-being. This research indicates the importance of emotion regulation, the use of adequate emotional regulation strategies and job satisfaction in explaining the emotional, social, and psychological well-being of kindergarten teachers.

Keywords: mental health, emotion regulation, kindergarten teachers, job satisfaction, well-being

Sadržaj

1.	UVOD	1
1.1.	Mentalno zdravlje	1
1.1.1.	Mentalno zdravlje odgojitelja	3
1.2.	Emocionalna regulacija	4
1.2.1.	Strategije emocionalne regulacije	4
1.2.2.	Poteškoće emocionalne regulacije	5
1.3.	Emocionalna regulacija i mentalno zdravlje	6
1.4.	Zadovoljstvo poslom	7
1.4.1.	Odgoviteljsko zadovoljstvo poslom	8
1.5.	Zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje	9
1.6.	Emocionalna regulacija, zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje	10
2.	PROBLEMI I HIPOTEZE RADA	11
2.1.	Problemi rada	11
2.2.	Hipoteze	11
3.	METODA RADA	12
3.1.	Sudionici	12
3.2.	Mjerni instrumenti	13
3.3.	Postupak istraživanja	16
3.4.	Analiza podataka	17
4.	REZULTATI	17
4.1.	Deskriptivni parametri i pouzdanosti upitnika	17
4.2.	Povezanost strategija emocionalne regulacije, poteškoća emocionalne regulacije, odgojiteljskog zadovoljstva poslom, duljine radnog staža i pokazatelja mentalnog zdravlja	19
4.3.	Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance mentalnog zdravlja	21
4.3.1.	Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance emocionalne dobrobiti	22
4.3.2.	Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance socijalne dobrobiti	23
4.3.3.	Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance psihološke dobrobiti	25
5.	RASPRAVA	27
5.1.	Povezanost poteškoća emocionalne regulacije i strategija emocionalne regulacije s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom i pokazatelja mentalnog zdravlja	27

5.2.	Povezanost odgojiteljskog zadovoljstva poslom i duljine radnog staža s emocionalnom, socijalnom i psihološkom dobrobiti	30
5.3.	Doprinos poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti	31
5.4.	Prednosti i nedostaci istraživanja uz buduće smjernice.....	33
5.5.	Praktična primjena rezultata	33
6.	ZAKLJUČAK	35
7.	LITERATURA	36

1. UVOD

1.1. Mentalno zdravlje

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji (engl. *World Health Organization*, WHO), dobro mentalno zdravlje definira se kao stanje subjektivnog blagostanja u kojem osoba ostvaruje svoje sposobnosti, učinkovito funkcionira i nosi se sa stresom, radi produktivno i učinkovito funkcionira u zajednici kojoj doprinosi. Mentalno zdravlje također se definira kao stanje psihološke, emocionalne i socijalne dobrobiti (Herrman i sur., 2005; Keyes, 2005; Vuletić i sur., 2018). Ovakav trodimenzionalni konstrukt mentalnog zdravlja izveden je iz modela kontinuuma koji na svojim krajevima ima nisko i visoko mentalno zdravlje čime se radi distinkcija između mentalnog zdravlja i simptoma mentalnog poremećaja. Novi model omogućava postojanje jednog bez prisutnosti drugog, što bi značilo primjerice da osoba s narušenim mentalnim zdravljem ne mora nužno imati simptome mentalnog poremećaja.

Dvije dimenzije mentalnog zdravlja, *emocionalna* i *psihološka dobrobit*, odnose se na učinkovito funkcioniranje pojedinca, a treća, *socijalna dobrobit*, na učinkovito funkcioniranje pojedinca usmjereno na zajednicu. *Emocionalna dobrobit* obuhvaća pozitivni afekt, zadovoljstvo životom, osjećaj sreće i zainteresiranosti za život te se u literaturi može označavati i pojmom hedonističke dobrobiti (Keyes, 2007). Reflektira prisutnost ili odsutnost pozitivnih emocija i osjećaja prema životu. Ona je skup evaluacija sreće (kao afektivne domene) i zadovoljstva životom (kao kognitivne domene) te ravnoteža između pozitivnih i negativnih afektivnih iskustava tijekom života (Keyes i Waterman, 2003). Mnoge mjere pozitivnih i negativnih afektivnih stanja uključuju učestalost ili trajanje takvih stanja koje ispitanik doživljava kroz određeni period. Primjerice, ispitanike se pita koliko su često tijekom zadnjih šest mjeseci osjećali neke pozitivne i neke negativne osjećaje, i to s odgovorima „cijelo vrijeme“, „često“, „ponekad“, „rijetko“ i „nikad“. Najčešći indikatori pozitivnog afekta su osjećaj vedrine, dobrog raspoloženja, izuzetna sreća, mir i spokoj i osjećaj zadovoljstva, dok su najčešći indikatori negativnog afekta osjećaj izuzetne tuge, nervoza, beznađe, nemir i osjećaj bezvrijednosti (Keyes i Waterman, 2003).

Subjektivna dobrobit, osim emocionalne, uključuje i *psihološku dobrobit*. Ona se odnosi na percipiranu prisutnost ili odsutnost pozitivnog funkcioniranja u životu (Ryff, 1989). *Psihološka dobrobit* odnosi se na šest dijelova funkcioniranja pojedinca: autonomiju, razumijevanje

okoline, samoprihvatanje, pozitivne odnose s drugima, osobni rast i razvoj te osjećaj svrhe u životu (Ryff, 1989). Autonomija mjeri stupanj u kojem osobe traže samoodređenje unutar društva te se odnosi na samostalnost i regulaciju ponašanja. Razumijevanje okoline odnosi se na uspješno upravljanje okolinom kako bi se zadovoljile vlastite potrebe i vrijednosti. Samoprihvatanje uključuje održavanje poštovanja prema samome sebi tijekom suočavanja s kompleksnim i neugodnim dijelovima sebe, odnosno traži pozitivan pogled na vlastite osobine i kvalitete tijekom cijelog života. Pozitivni odnosi s drugima uključuju sposobnost stvaranja toplih i intimnih odnosa koji razvijaju povjerenje, empatiju i brigu o odnosima. Sposobnost i želja za poboljšanjem postojećih vještina, traženje prilika za razvoj i otvorenost iskustvima spadaju pod osobni rast i razvoj. Posljednji dio funkcioniranja je osjećaj svrhe u životu. Ona obuhvaća pojedinčev pogled na život, životno usmjerenje, osjećaj ispunjenosti i značenja (Keyes i Waterman, 2003; Ryff, 1989).

Pozitivno funkcioniranje, prema Keyesu (1998), uključuje i društvene izazove i društvene zadatke te se taj aspekt funkcioniranja naziva *socijalnom dobrobiti*. Stoga trodimenzionalni konstrukt mentalnog zdravlja sada čine subjektivne osjećaje i funkcionalna stanja emocionalne, psihološke i subjektivne dobrobiti. Za razliku od psihološke dobrobiti, koja prezentira osobne kriterije i osobnu evaluaciju funkcioniranja, socijalna dobrobit obuhvaća društvene kriterije prema kojima osobe evaluiraju njihovo funkcioniranje u životu (Keyes i Waterman, 2003). Socijalna dobrobit opisuje pet aspekata funkcioniranja pojedinca u odnosu na zajednicu: društveno prihvaćanje, društvenu aktualizaciju društveni doprinos, društvenu koherentnost te društvenu integraciju. Društveno prihvaćanje opisuje pojedince koji su spremni i sposobni prihvatiti druge, imaju pozitivan stav prema drugima i vjeruju u dobrotu drugih. Evaluacija potencijala i smjera u kojem se društvo kreće jest društvena aktualizacija. Ona predstavlja vjerovanje da društvo ima potencijal koji se uspješno ostvaruje kroz institucije i građane. Kada osoba smatra vlastiti doprinos društvu vrijednim i prihvaćenim onda se govori o aspektu društvenog doprinosa. Viđenje svijeta kao zanimljivog, predvidljivog i logičnog odnosi se na društvenu koherentnost, dok društvenu integraciju opisuje osjećaj društvenog pripadanja i osjećaj podrške (Keyes i Waterman, 2003).

Osoba s očuvanim mentalnim zdravljem i razvijenom emocionalnom kompetencijom može koristiti stresna iskustva kao priliku za razvoj i učenje bez da ta iskustva ometaju daljnji osobni razvoj (Bhugra i sur., 2013; Salovey i sur., 2002). Mentalno zdravlje više je od samog nedostatka bolesti, povezano je s fizičkim zdravljem i ponašanjem te uključuje razne pozitivne

ishode kao što su samopoštovanje, pozitivna slika o sebi, samoefikasnost, sreća i optimizam (Herrman i sur., 2005).

1.1.1. Mentalno zdravlje odgojitelja

Za sada je na našem području mali broj istraživanja koja se bave općom dobrobiti i mentalnim zdravljem odgojitelja, a češće se ispituju pokazatelji narušenog mentalnog zdravlja, odnosno stres i percepcija stresnosti posla. Istraživanje koje su provele Klarin i Nenadić-Bilan (2004) na populaciji zadarskih odgojitelja pokazuje kako većina odgojiteljica procjenjuje svoj posao umjereno do jako stresnim, a doživljaj stresnosti ovisi o duljini radnog staža. Tako odgojiteljice koje imaju manje od 10 godina radnog staža ne procjenjuju svoj posao osobito stresnim, dok odgojiteljice kojima je radni staž između 11 i 20 godina procjenjuju svoj posao izuzetno stresnim. Zanimljivo je kako procjena stresnosti opada s daljnjim porastom staža. Također, u istraživanju je dobiveno kako je značajni prediktor stresa na poslu varijabla radnih uvjeta (Klarin i Nenadić-Bilan, 2004). Slične nalaze dobivaju Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić (2005) na populaciji riječkih odgojitelja od kojih 42 % smatra svoj posao vrlo stresnim, a 52 % umjereno stresnim. U istraživanju je utvrđen značajan učinak duljine radnog staža na međuljudske odnose i radne uvjete kao izvore stresa, gdje odgojiteljice sa srednjom duljinom radnog staža (19 – 27 godina) percipiraju međuljudske odnose stresnijima od kolegica s manje radnog staža (10 – 18 godina), dok odgojiteljice s najduljim radnim stažem (iznad 28 godina) izvještavaju o radnim uvjetima kao glavnim izvorom stresa za razliku od mlađih kolegica (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Sindik i Pavlović (2016) potvrđuju nalaze na populaciji odgojitelja Splitsko-dalmatinske županije, gdje je značajni prediktor općeg doživljaja stresa duljina radnog staža, dok su radni uvjeti u manjoj mjeri značajni izvori stresa nego u prethodno navedenim istraživanjima. Čak 90 % odgojiteljica u ovom istraživanju procjenjuje svoj posao umjereno do jako stresnim (Sindik i Pavlović, 2016). S obzirom na to da je stres jedan od glavnih rizičnih čimbenika za narušeno mentalno zdravlje, možemo reći da veliki broj nalaza ukazuje na smanjeno mentalno zdravlje odgojitelja. Opsežno istraživanje rada u dječjim vrtićima na području Republike Hrvatske ističe kako je psihološka dobrobit zaposlenika u predškolskom obrazovanju značajno niža u odnosu na druge zaposlene u javnom sektoru (Matković i Ivšić, 2020). Međutim, postoje istraživanja koja pokazuju niske do umjerene razine narušenog mentalnog zdravlja odgojitelja (Huang i sur., 2020) što se manifestira niskom depresivnošću, anksioznošću i stresom (Frančesević i Sindik, 2014; Li i Li,

2019). Potencijalno objašnjenje ovih nalaza je postojanje zaštitnih faktora poput emocionalne regulacije i razvijenih emocionalnih vještina (Sindik i Pavlović, 2016).

1.2. Emocionalna regulacija

Emocionalna regulacija je ekstrinzični i intrinzični proces koji nadgleda, evaluira i modificira emocionalne reakcije (Thomson, 1994), odnosno proces kojim pojedinci biraju koje emocije imaju, kada i kako ih doživljavaju te kako ih izražavaju (Gross, 1998). Regulacija emocija može biti svjestan način na koji osobe utječu na smjer emocija radi postizanja nekog cilja, ili regulacija sama po sebi može biti cilj u nekim situacijama. Isto tako, proces se može odvijati nesvjesno, primjerice kada se radi o refleksnom izbjegavanju situacija koje mogu dovesti do neugodnih emocija (Gross, 2015; Peña-Sarrionandia i sur., 2015). Emocionalna regulacija ovisi o cilju prema kojem se modificira proces generiranja emocija. Kada govorimo o regulaciji emocija gdje je cilj regulirati vlastite emocije, tada govorimo o intrinzičnom procesu emocionalne regulacije. Kada osoba želi regulirati tuđe emocije, to se naziva ekstrinzičnim procesom emocionalne regulacije (Gross, 2015; Gross i sur., 2011). S obzirom na kompleksne svakodnevne situacije, oba procesa se mogu pojaviti zasebno i paralelno.

Regulacija emocija može se odvijati na razne načine. Često osobe opisuju vlastito reguliranje kao pokušaj smanjivanja negativnih emocija, s naglaskom na umanjivanje iskustvenog i ponašajnog aspekta ljutnje, tuge ili tjeskobe (Gross i sur., 2006). Također, osobe mogu vlastito reguliranje emocija usmjeriti na pojačavanje pozitivnih emocija poput sreće, ljubavi i radosti (Quoidbach i sur., 2010). Jedan od načina regulacije emocija je manipulacija intenziteta neke emocije putem povećavanja ili smanjivanja iskustva emocije ili ponašanja (Gross, 2015). Osobe mogu mijenjati trajanje neke emocije, pa čak i mijenjati kvalitetu emocionalnog odgovora, ovisno o cilju kojeg žele postići. Kako bi ostvarili te ciljeve, potrebne su određene vještine ili strategije kojima se emocije mogu regulirati.

1.2.1. Strategije emocionalne regulacije

Prema procesnom modelu emocionalne regulacije, strategije emocionalne regulacije mogu biti usmjerene na prethodnike pa se emocionalna regulacija događa prije nego što emocija nastane, a mogu biti i usmjerene na odgovor kada emocionalna regulacija dolazi nakon nastanka emocije (Gross, 1998). Dvije strategije koje proizlaze iz procesnog modela se najčešće koriste

pri ispitivanju emocionalne regulacije, a one su *ponovna kognitivna procjena* i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* (Gross i John, 2003). *Ponovna kognitivna procjena* je najčešće korištena strategija koja je usmjerena na prethodnike, a uključuje promjenu vlastite perspektive s ciljem umanjivanja ili pojačavanja emocionalnog utjecaja situacije kroz interpretaciju informacija koje izazivaju emocije. *Potiskivanje emocionalnog doživljaja* je najčešće korištena strategija usmjerena na odgovor te uključuje inhibiciju emocionalnog odgovora na situaciju tako što regulira vanjsko izražavanje doživljenih emocija (Gross i John, 2003). Strategija ponovne kognitivne procjene omogućuje adekvatno interpersonalno ponašanje koje je usredotočeno na socijalnu interakciju i koje druge osobe iz okoline percipiraju kao emocionalno angažirano i odgovorno ponašanje. Povezana je s boljim psihološkim ishodima poput većim zadovoljstvom životom (Haga i sur., 2009), pozitivnim afektom (Cabello i sur., 2013), višim samopoštovanjem i boljim socijalnim odnosima (John i Gross, 2004) te smanjenim razinama stresa (Larsen i Prizmic, 2004).

Suprotno tome, potiskivanje emocionalnog doživljaja dolazi relativno kasno u procesu generiranja emocionalnog odgovora i mijenja ponašanje bez smanjivanja subjektivnog i fiziološkog doživljaja negativne emocije što može dovesti do akumulacije neriješenih negativnih doživljaja. Na taj način zahtijeva od pojedinca veliki napor u upravljanju emocionalnim odgovorima tijekom njihovog stalnog javljanja. Ponovljeni naponi mogu iscrpiti kognitivne resurse što smanjuje kvalitetu socijalnih aktivnosti i stvara nesklad između unutarnjeg iskustva emocije i vanjske ekspresije pojedinca (Cutuli, 2014; Haga i sur., 2009). Štoviše, inhibicija emocionalne ekspresije rezultira jačim emocionalnim iskustvom, odnosno osobe koje nisu sklone iskazivanju emocija su fiziološki reaktivnije (Miles i Gross, 1999). Međutim, treba imati na umu kako potiskivanje emocionalnog doživljaja nije u potpunosti loša strategija, ako se koristi rjeđe i fleksibilno. Potiskivanje i inhibicija negativnih emocija i emocionalnih reakcija može biti adaptivna u nekim socijalnim situacijama, pa čak i značajna u objašnjavanju poremećaja raspoloženja poput depresije (Larsen i Prizmic, 2004; Gross i John, 2003). U suprotnom dovodi do niže dobrobiti i zadovoljstva životom te podiže razine depresivnog raspoloženja (Miles i Gross, 1999), češće je povezana s razvojem depresivnih i anksioznih poteškoća (Gross i John, 2003) i s nižim zadovoljstvom životom (Haga i sur., 2009).

1.2.2. Poteškoće emocionalne regulacije

Funkcionalna uloga emocija je pružiti informacije o okolini i motivirati ponašanja koja su adaptivna. Ako osoba ima poteškoća u razumijevanju okoline, u svjesnosti, trajanju ili reguliranju intenziteta emocija, te poteškoće mogu rezultirati neadaptivnim ishodima (Bjureberg i sur., 2015). Prema konceptualnoj teoriji Gratz i Roemera (2004), emocionalna regulacija uključuje četiri ključna elementa: (1) svjesnost i razumijevanje emocija, (2) prihvatanje emocija, (3) sposobnost kontroliranja impulzivnih ponašanja i ponašanje u skladu sa željenim ciljevima tijekom doživljavanja neugodnih emocija te (4) sposobnost fleksibilnog korištenja situacijski prikladnih strategija radi izmjene emocionalnih odgovora na željeni način, kao i radi ostvarenja individualnih ciljeva i situacijskih zahtjeva. Nedostatak jednog ili svih elemenata upućuje na prisutnost poteškoća emocionalne regulacije (Gratz i Roemer, 2004; Gratz i Tull, 2010). Poteškoće emocionalne regulacije se mogu manifestirati na dva načina. Prvi način je neuspjela emocionalna regulacija, odnosno nekorištenje emocionalne regulacije onda kada bi ona bila korisna. Do toga najčešće dolazi kada nedostaje prvi element, svjesnost o emocijama, no može se pojaviti u fazi selekcije i korištenja prikladnih strategija emocionalne regulacije. Prema Grossu (2015), osoba može imati relativno uzak repertoar strategija koje nisu posve adekvatne za određenu situaciju ili se često oslanja samo na jednu strategiju regulacije emocija. Drugi način je neadekvatna emocionalna regulacija koja za pojedinca rezultira s više štete nego koristi (Gross, 2015). U tom slučaju nedostaje pravilna evaluacija kontekstualnih informacija, intenziteta emocija ili nedostaju kognitivni resursi (što se povezuje s raznim psihopatološkim stanjima; Heller i sur., 2009). Istraživanja pokazuju da je adekvatna regulacija emocionalnih stanja pozitivno povezana s učinkom na poslu, zdravstvenom dobrobiti te kvalitetnim socijalnim odnosima (Aldao i sur., 2010). S druge strane, problemi emocionalne regulacije su prisutni kod mnogobrojnih dijagnoza koje su povezane s narušenim mentalnim zdravljem poput anksioznosti, depresije, somatizacije i niske dobrobiti (Berking i Wupperman, 2012; Huang i sur., 2020).

1.3. Emocionalna regulacija i mentalno zdravlje

Neka istraživanja pokazuju da je psihološka dobrobit određena pojedinčevom sposobnosti fleksibilnog korištenja različitih strategija regulacija emocija, ovisno o zahtjevima situacije (Haga i sur., 2009). Pojedinci se razlikuju prema fleksibilnosti i repertoaru strategija koje posjeduju i koje koriste kroz razne situacije (Aldao i sur., 2015; De France i Hollestein, 2017). Fleksibilnost emocionalne regulacije definirana je kao stupanj usklađenosti emocionalne

regulacije s promjenama u okolini, dok repertoar označava raspon dostupnih strategija i stupanj u kojem se osoba oslanja na njih (De France i Hollestein, 2017). Raspon dostupnih strategija je pozitivno povezan sa psihološkom dobrobiti (De France i Hollstein, 2017) te osobe sa širokim repertoarom strategija emocionalne regulacije mogu fleksibilno primjenjivati adaptivne strategije ovisno o zahtjevima situacije (Aldao i Nolen-Hoeksema, 2012).

Prema Richardu i Grossu (2000), strategija ponovne kognitivne procjene je pozitivno povezana s općom dobrobiti, dok je strategija potiskivanja emocionalnog doživljaja u negativnoj korelaciji s dobrobiti. Ponovna kognitivna procjena povezana je s većim zadovoljstvom životom, pozitivnim afektom, nižom procjenom depresivnosti te s višom procjenom psihološke dobrobiti (Gross i sur., 2006; Haga i sur., 2009). Osobe koje učestalo koriste ovu strategiju izvještavaju o većem osobnom razvoju, većoj autonomiji, boljem razumijevanju okoline i većem samoprihvatanju (Gross i sur., 2006). Također, osobe koje više koriste ponovnu kognitivnu procjenu pri regulaciji emocija izvještavaju o bližim odnosima s prijateljima i češće su procijenjene kao simpatične osobe od onih koji manje koriste tu strategiju (Gross i John, 2003).

Suprotno tome, strategija potiskivanja emocionalnog doživljaja ima drugačiji odnos s dobrobiti. Pozitivno je povezana s povišenim negativnim afektom i depresivnim raspoloženjem, nižim zadovoljstvom životom i nižim pozitivnim afektom (Haga i sur., 2009). Svakodnevno korištenje strategije potiskivanja emocionalnih doživljaja je povezano s većim doživljavanjem negativnih emocija, smanjenom socijalnom podrškom i smanjenom emocionalnom podrškom. Osobe koje pri regulaciji emocija često koriste strategiju potiskivanja emocionalnog doživljaja imaju niže rezultate na svim domenama psihološke dobrobiti, međutim korištenje te strategije ima najveći negativni utjecaj na pozitivne odnose s drugima (Gross i sur., 2006).

1.4. Zadovoljstvo poslom

Mentalno zdravlje, kao i njegov odnos s emocionalnom regulacijom, pod utjecajem je raznih faktora, a jedan je od njih i zadovoljstvo poslom. Zadovoljstvo poslom definira se na više načina: kao radnikov osjećaj postignuća i uspjeha na poslu (Kaliski, 2006), kombinacija pozitivnih ili negativnih osjećaja koje radnici imaju prema svom poslu (Davis i sur., 1985) i kao mjera u kojoj je radnik zadovoljan nagradama koje dobiva od svog posla, posebno u vidu intrinzične motivacije (Statt, 2004). Općenito se smatra kako je zadovoljstvo poslom izravno

povezano s produktivnošću, kao i sa subjektivnom dobrobiti zaposlenika (Tsigilis i sur., 2006) te je ključna sastavnica koji vodi do priznanja, prihoda, napredovanja i postizanja drugih ciljeva koji vode do osjećaja ispunjenosti (Kaliski, 2006).

Prema Sageeru i suradnicima (2012), zadovoljstvo poslom ovisi o dvije vrste čimbenika, organizacijskim i osobnim čimbenicima. Organizacijski čimbenici obuhvaćaju razvoj organizacije, beneficije i naknade, razvoj karijere, radne uvjete, sigurnost posla, odnose u organizaciji (posebno odnos s nadređenima) i stilove vodstva. Osobni čimbenici obuhvaćaju osobnost, očekivanja, dob, obrazovanje i spol. Oni održavaju motivaciju i pomažu zaposleniku u efikasnom i učinkovitom radu. Ovakav pristup sagledavanju različitih čimbenika koji utječu na zadovoljstvo poslom naziva se facetni pristup. Facetni pristup proizlazi iz tzv. *odozdo prema gore* teorija (engl. *bottom-up*) prema kojima je zadovoljstvo poslom rezultat evaluacije različitih domena rada, primjerice domene odnosa s kolegama, jasnoće radne uloge i ugodnosti radnog okruženja (Ho i Au, 2006). S druge strane, iz teorija *odozgo prema dolje* (engl. *top-down*) proizlazi globalni pristup mjerenju zadovoljstva poslom. Globalni pristup podrazumijeva pojedinačno reagiranje na događaje i okolnosti na pozitivan ili negativan način, stoga ispitanici daju ukupnu evaluaciju različitih aspekata posla i integriraju dojmove. Globalni pristup podrazumijeva da zaposlenik može biti nezadovoljan nekim dijelom svog posla, iako je u konačnici općenito zadovoljan svojim poslom (Fiala i Sindik, 2012; Oshagbemi, 1999). U istraživanjima se češće koristi facetni pristup (Fiala i Sindik, 2012; Šimić-Šašić i sur., 2011; Warr i sur., 1979), iako i globalni pristup ima svoje prednosti. Prema Ho i Au (2006), mjerenje zadovoljstva poslom kod radnika u obrazovanju ne bi trebalo koristiti unaprijed određene kategorije evaluacija. Zadovoljstvo poslom uspoređuju sa subjektivnom dobrobiti te ističu afektivnu i kognitivnu domenu koje se simultano trebaju uzeti u obzir pri evaluaciji zadovoljstva poslom.

1.4.1. Odgojiteljsko zadovoljstvo poslom

Pozitivna povezanost zadovoljstva poslom i radnog učinka (Ertekin i Avunduk, 2021; Iaffaldano i Muchinsky, 1985; Katebi i sur., 2022) pokazuje da će radnici koji su zadovoljniji svojim poslom češće usmjeravati svoje radno ponašanje prema većoj učinkovitosti (Fiala i Sindik, 2012). Gledajući na to iz perspektive predškolskog obrazovanja, odgojitelji koji su zadovoljniji svojim poslom, iskazivat će u većoj mjeri brigu za vrtićku djecu i ostvarivati kvalitetniju suradnju s roditeljima i stručnim timom. Rezultati malobrojnih istraživanja na

našem području ističu umjerene razine odgojiteljskog zadovoljstva poslom (Fiala i Sindik, 2012; Sindik i Pavlović, 2016; Šimić-Šašić i sur., 2011). Rezultati su usporedni s onima kod nastavnika u osnovnim školama na području Republike Hrvatske, iako se pronalazi značajna razlika kada se uspoređuje zadovoljstvo poslom u predškolskom obrazovanju s ostalim zaposlenicima u javnom sektoru. Zaposlenici vrtića iskazuju niže prosječno zadovoljstvo poslom u odnosu na ostale zaposlenike javnog sektora Republike Hrvatske (Matković i Ivšić, 2020). Na zadovoljstvo poslom mogu utjecati dob i duljina radnog staža pri čemu zaposlenici s duljim radnim stažem iskazuju niže razine zadovoljstva poslom od zaposlenika s kraćim radnim stažem (Krogstad i sur., 2006; Mirković i Čekrlija, 2016).

1.5. Zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje

Velik broj istraživanja povezuje zadovoljstvo poslom s općom dobrobiti zaposlenika (Harter i sur., 2003; Keyes i sur., 2002; Spector, 1997). Zaposlenici koji izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom ujedno su više zadovoljni svojim životom i teže kooperativnosti, efikasnosti i predaniji su poslu od zaposlenika koji izvještavaju o manjem zadovoljstvu poslom (Keyes i sur., 2002). Također, zadovoljstvo zaposlenika poslom povezano je s emocionalnom dobrobiti i pozitivnim evaluacijama radne učinkovitosti pri čemu zaposlenici koji iskazuju više pozitivnih emocija imaju i bolje procjene radne učinkovitosti od svojih nadređenih (Wright i Cropanzano, 2000). Istraživanja koja ispituju radni staž i dobrobit odgojitelja pokazuju različite rezultate. Neka istraživanja pokazuju kako je radno iskustvo odgojitelja negativno povezano sa stresom, a samim time s narušenim mentalnim zdravljem. Odgojiteljice s više radnog iskustva navode niži doživljaj stresa na poslu, za razliku od odgojiteljica s manje radnog iskustva (Fiala i Sindik, 2012; Kozjak Dragčević i Opić, 2019). Suprotno tome, u istraživanju na području Republike Hrvatske (Matković i Ivšić, 2020), navodi se značajna negativna povezanost radnog staža i pokazatelja dobrobiti u sektoru predškolskog obrazovanja. Pokazatelji dobrobiti u tom istraživanju su fizičko zdravlje, materijalne poteškoće i psihološka dobrobit (subjektivno blagostanje). Opća dobrobit bila je negativno povezana s duljinom radnog staža. Potrebno je napomenuti kako povezanost nije bila linearna, što autori objašnjavaju selektivnim ostankom u sustavu ili ranijim odlaskom manje motiviranih zaposlenika (Matković i Ivšić, 2020). Također, na doživljaj stresa može imati učinak i vrsta dječje grupe koju odgojitelji vode. Odgojitelji u starijim grupama doživljavaju manje percipiranog stresa (interpersonalnog i stresa vezanog uz

radno okruženje), za razliku od onih odgojitelja koji vode grupe djece srednje rane dobi (3–5 godina) (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005; Kozjak Dragčević i Opić, 2019).

Nezadovoljstvo poslom onemogućuje potpuno posvećivanje poslu što se manifestira niskom kvalitetom poučavanja i neodgovarajućom komunikacijom s djecom (Pavlović i Sindik, 2014). Općenito govoreći, nezadovoljstvo poslom je snažno povezano s mentalnim zdravljem pri čemu zaposlenici s većim nezadovoljstvom na poslu češće prijavljuju sagorijevanje, nisko samopoštovanje i više razine anksioznosti i depresije (Bowling i sur., 2010; Faragher i sur., 2005).

1.6. Emocionalna regulacija, zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje

Jednako kao što pojedinci s narušenim mentalnim zdravljem ne moraju nužno razviti mentalne poremećaje, tako niti svi zaposlenici koji doživljavaju nisko zadovoljstvo s poslom ne moraju imati narušeno mentalno zdravlje. U tom odnosu bitne su individualne razlike koje mogu povećati ili smanjiti ove učinke, a jedna varijabla koja ima učinak na povezanost zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja jest emocionalna regulacija (Faragher i sur., 2005). Emocionalna regulacija u tom je slučaju zaštitni faktor koji ublažava negativne posljedice nezadovoljstva poslom na mentalno zdravlje zaposlenika (Cote, 2014; Extremera i sur., 2020). Emocionalna regulacija može poboljšati afektivnost i mentalno zdravlje zaposlenika stvaranjem pozitivnih stavova o poslu koji su korisni za psihološku prilagodbu (Miao i sur., 2017). Također, utječe na način na koji zaposlenici procjenjuju događaje i situacije koje bi se mogle smatrati prijetnjom na radnom mjestu, a može i pomoći u rješavanju pritiska i stresa čime pozitivno utječe na razinu zadovoljstva poslom i na pokazatelje mentalnog zdravlja. Poteškoće emocionalne regulacije mogu negativno utjecati na to kako zaposlenici tumače aspekte svog rada i reagiraju na događaje na radnom mjestu, što dovodi do negativnih reakcija na stres i time povećava probleme mentalnog zdravlja (Miao i sur., 2017).

Cilj ovog rada bio je ispitati odnos poteškoća u emocionalnoj regulaciji, različitih strategija emocionalne regulacije, razine odgojiteljskog zadovoljstva poslom i duljine radnog staža s emocionalnom, psihološkom i socijalnom dobrobiti kao pokazateljima mentalnog zdravlja. Također, provjeren je doprinos poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije, duljine radnog staža i zadovoljstva poslom na emocionalnu, socijalnu i psihološku dobrobit odgojitelja.

2. PROBLEMI I HIPOTEZE RADA

2.1. Problemi rada

1. Ispitati povezanost poteškoća u emocionalnoj regulaciji i korištenja različitih oblika strategija emocionalne regulacije s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom i emocionalnom, psihološkom i socijalnom dobrobiti.
2. Ispitati povezanost duljine radnog staža i odgojiteljskog zadovoljstva poslom s emocionalnom, psihološkom i socijalnom dobrobiti.
3. Ispitati doprinos poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije, odgojiteljskog zadovoljstva poslom i duljine radnog staža u objašnjenju emocionalne, psihološke i socijalne dobrobiti.

2.2. Hipoteze

1. a) Očekuje se značajna negativna povezanost poteškoća emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom, kao i značajna negativna povezanost poteškoća emocionalne regulacije s pokazateljima mentalnog zdravlja (emocionalnom, psihološkom i socijalnom dobrobiti). Odgojitelji koji iskazuju više poteškoća u emocionalnoj regulaciji izvještavat će o nižem zadovoljstvu poslom, kao i o nižoj emocionalnoj, socijalnoj i psihološkoj dobrobiti.
b) Očekuje se značajna pozitivna povezanost strategije ponovne kognitivne procjene i značajna negativna povezanost strategije potiskivanja emocionalnog doživljaja s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom. Odgojitelji koji koriste strategiju ponovne kognitivne procjene pri regulaciji emocija izvještavat će o višem zadovoljstvu poslom, dok će odgojitelji koji koriste strategiju potiskivanja emocionalnog doživljaja pri regulaciji emocija izvještavati o nižem zadovoljstvu poslom. Očekuje se i značajna pozitivna povezanost strategije ponovne kognitivne procjene i značajna negativna povezanost strategije potiskivanja emocionalnog doživljaja s emocionalnom, psihološkom i socijalnom dobrobiti. Odgojitelji koji koriste strategiju ponovne kognitivne procjene pri regulaciji emocija izvještavat će o višoj emocionalnoj, socijalnoj i psihološkoj dobrobiti, dok će odgojitelji koji koriste strategiju potiskivanja emocionalnog doživljaja pri regulaciji emocija izvještavati o nižoj emocionalnoj,

socijalnoj i psihološkoj dobrobiti.

2. Očekuje se značajna pozitivna povezanost odgojiteljskog zadovoljstva poslom i duljine radnog staža s emocionalnom, socijalnom i psihološkom dobrobiti. Odgojitelji koji iskazuju veće zadovoljstvo poslom i odgojitelji s duljim radnim stažem izvještavat će o većoj emocionalnoj, psihološkoj i socijalnoj dobrobiti od odgojitelja koji iskazuju niže zadovoljstvo poslom i imaju kraći radni staž.
3. Očekuje se da će strategija ponovne kognitivne procjene, duljina radnog staža i odgojiteljsko zadovoljstvo poslom biti značajni pozitivni prediktori emocionalne dobrobiti, dok se za varijable poteškoća emocionalne regulacije i strategije potiskivanja emocionalnog doživljaja očekuje da će biti značajni negativni prediktori emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti.

3. METODA RADA

3.1. Sudionici

Sudjelovalo je ukupno 437 odgojitelja, od kojih je 429 žena (98.2 %) i 8 muškaraca (1.2 %). Omjer žena i muškaraca u ovom istraživanju dobro prikazuje stvarno stanje u struci. Prema priopćenju Državnog zavoda za statistiku (DZM, 2022), od ukupnog broja zaposlenih u obrazovanju (predškolskom i školskom), zastupljenost žena je 99 % čime se očituje nerazmjer odgojitelja po spolu. Raspon dobi ispitanika je od 22 do 65 godina, a prosjek dobi je 39.22 ($SD = 10.99$). Ispitani uzorak obuhvaća odgojitelje iz svih županija Republike Hrvatske. Najveći broj ispitanih odgojitelja radi u Gradu Zagrebu (35 %), nakon čega slijede odgojitelji iz Primorsko-goranske županije (11.9 %), Istarske (7.8 %) i Zagrebačke županije (7.8 %) te ostalih županija (37.5 %). Duljina radnog staža je u rasponu od 0 do 45 godina, a prosjek trajanja radnog staža u trenutku ispitivanja je 14.60 godina ($SD = 11.48$).

Najveći broj ispitanih odgojitelja radi u mješovitoj vrtićkoj skupini ($n = 92$, 21.1 %), zatim u starijoj vrtićkoj skupini s djecom 5–6 godina ($n = 74$, 16.9 %), starijoj jasličkoj skupini s djecom 2–3 godine ($n = 66$, 15.1 %), mlađoj jasličkoj skupini s djecom 1–2 godine ($n = 56$, 12.8 %), srednjoj vrtićkoj skupini s djecom 4–5 godina ($n = 54$, 12.4 %), mlađoj vrtićkoj skupini s djecom 3–4 godine ($n = 51$, 11.7 %), mješovitoj skupini (odgojitelji nisu naveli dob djece u

skupini; $n = 26$, 5.9 %) te najmanji broj odgojitelja radi u mješovitoj jasličkoj skupini s djecom 1–3 godine ($n = 18$, 4.1 %).

Broj djece u odgojnim skupinama kreće se od 7 do 56. Najmanji broj djece odnosi se na područni objekt na području Dubrovačko-neretvanske županije i mješovitu vrtićku skupinu (djeca u dobi od 3 do 6 godina). Najveći broj djece ($n = 56$) odnosi se na rad jedne odgojiteljice u dvije odgojne skupine s djecom starije vrtićke dobi (djeca u dobi od 5 do 6 godina) s područja Bjelovarsko-bilogorske županije. Prosjek broja djece po odgojnoj skupini u ovom istraživanju je 19.99 ($SD = 5.26$). Prema Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe (2008) maksimalan dozvoljeni broj djece u jednoj odgojno-obrazovnoj skupini ovisi o dobi djeteta i broju djece s teškoćama uključene u odgojnu skupinu. Stoga stoji kako se u odgojno-obrazovnu skupinu u redovitom programu u mlađu jasličku skupinu djece od navršenih šest do navršenih 24 mjeseca može uključiti najviše 12 djece (prosjek djece u mlađoj jasličkoj skupini u ovom istraživanju za ovaj dobni raspon iznosi 15.07 [$SD = 3.31$]), u trećoj godini može se uključiti najviše 14 djece (starija jaslička skupina, $M = 16.89$, $SD = 3.78$), u četvrtoj godini može se uključiti najviše 18 djece (mlađa vrtićka skupina, $M = 20.49$, $SD = 3.85$), u petoj godini može se uključiti najviše 20 djece (srednja vrtićka skupina, $M = 22.15$, $SD = 3.99$), u šestoj i sedmoj godini do polaska u školu može se uključiti najviše 25 djece (starija vrtićka skupina, $M = 23.61$, $SD = 5.46$). Pedagoški standard nalaže da je za mješovite skupine djece najveći dozvoljen broj djece 22 (mješovita vrtićka skupina, $M = 21.74$, $SD = 4.77$). Prosječan broj djece po skupinama u ovom istraživanju je nešto viši od dozvoljenog, osim u slučaju starijih i mješovitih vrtićkih skupina.

3.2. Mjerni instrumenti

Od ispitanika su najprije prikupljeni sociodemografski podaci koji uključuju informacije o spolu, dobi, mjestu rada (županiji), duljini radnog staža, vrsti odgojne skupine u kojoj odgojitelji rade te broj djece unutar skupine. Nakon toga su primijenjena četiri upitnika – *Upitnik strategija emocionalne regulacije* (Gross i John, 2003; hrvatski prijevod Gračanin i sur., 2020), *Upitnik mentalnog zdravlja* (Keyes, 2005; hrvatski prijevod Vuletić i sur., 2018), *Upitnik poteškoća emocionalne regulacije* (Bjureberg i sur., 2016) i *Skala odgojiteljskog zadovoljstva poslom* (Ho i Au, 2006).

Upitnik strategija emocionalne regulacije (engl. *Emotion Regulation Questionnaire*, ERQ; Gross i John, 2003, hrvatski prijevod Gračanin i sur., 2020) koristi se za ispitivanje strategija suočavanja s emocionalnim doživljajem. Originalni upitnik (Gross i John, 2003) sadrži 10 čestica i mjeri dva oblika strategija suočavanja s emocionalnim doživljajem: *ponovna kognitivna procjena* s ukupno 6 čestica (primjer čestice: „Kada želim osjećati manje neugodnih emocija, mijenjam način razmišljanja o situaciji“) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* s ukupno 4 čestice (primjer čestice: „Kada osjećam neugodne emocije, pazim da ih i ne izražavam“). Upitnik je psihometrijski valjana i pouzdana mjera strategija emocionalne regulacije koja se često koristi u eksperimentalne svrhe. Pitanja se odnose na uobičajeno izražavanje emocija i emocionalno iskustvo. Raspon rezultata na podljestvici *ponovne kognitivne procjene* je 6–60, dok je za podljestvicu *potiskivanja emocionalnog doživljaja* raspon rezultata 4–40, pri čemu viši rezultat ukazuje na češće korištenje pojedine strategije suočavanja s emocionalnim situacijama. Ispitanik za svaku česticu izražava slaganje na skali od 1 (*jako se ne slažem*) do 7 (*jako se slažem*). Obje podljestvice imaju zadovoljavajuću pouzdanost na hrvatskom uzorku koja iznosi $\alpha = .80$ za *ponovnu kognitivnu procjenu* i $\alpha = .75$ za *potiskivanje emocionalnog doživljaja* (Gračanin i sur., 2020). Vrijednost Cronbach alfa koeficijenta u ovom istraživanju za podljestvicu *ponovne kognitivne procjene* iznosi $\alpha = .80$ te za podljestvicu *potiskivanja emocionalnog doživljaja* iznosi $\alpha = .68$.

Upitnik mentalnog zdravlja (engl. *Mental Health Continuum – short form*, MCH-SF; Keyes, 2005, hrvatski prijevod Vuletić i sur., 2018) koristi se za procjenu emocionalne, psihološke i socijalne dobrobiti ispitanika. Originalna skraćena verzija (Keyes, 2005) nastala je iz duže verzije upitnika od 40 čestica (MHC-LF) od kojeg se odabralo 14 čestica koje najbolje predstavljaju tri podljestvice. Upitnik je temeljen na modelu kontinuuma mentalnog zdravlja iz kojeg su izvedene tri dimenzije osobne i društvene dobrobiti. *Emocionalna dobrobit* mjeri zadovoljstvo životom ili pozitivni afekt kroz tri čestice (npr. „U proteklih mjesec dana, koliko često ste se osjećali sretno?“). *Psihološka dobrobit* odnosi se na samoprihvatanje, autonomiju, osobni rast, svrhu života, razumijevanje okoline i pozitivne odnose s drugima, mjeri se kroz šest čestica (npr. „U proteklih mjesec dana, koliko često ste osjećali da se dobro nosite sa svakodnevnim obavezama?“). Podljestvica *socijalne dobrobiti* mjeri aktualizaciju, socijalni doprinos, prihvaćanje, povezanost i integraciju kroz 5 čestica (npr. „U proteklih mjesec dana, koliko često ste osjećali da pripadate zajednici i da ste u njoj prihvaćeni?„). Ispitanici na tvrdnje odgovaraju na skali od 0 do 5 (0 – *nikad*, 1 – *jednom ili dvaput u tom razdoblju*, 2 –

jednom tjedno, 3 – nekoliko puta tjedno, 4 – gotovo svaki dan, 5 – svaki dan) za čestinu doživljavanja ovih simptoma dobrobiti tijekom posljednjih mjesec dana, pri čemu viši rezultat ukazuje na višu dobrobit. Rezultati upitnika mogu se koristiti kao tri odvojena rezultata za *emocionalnu, psihološku i socijalnu dobrobit*, te kao zbroj rezultata koji može predstavljati ukupnu mjeru dobrobiti. Teoretski raspon rezultata za *emocionalnu dobrobit* je 0 – 15, za *psihološku dobrobit* 0 – 30, za *socijalnu dobrobit* 0 – 25, dok za ukupni rezultat teoretski raspon može biti od 0 do 70. Rezultati istraživanja provedenog na hrvatskom uzorku (Vuletić i sur., 2018) pokazali su visoku pouzdanost (Cronbach alfa za cijeli upitnik iznosio je $\alpha = .92$). Pouzdanost za podljestvicu *emocionalne dobrobiti* bila je $\alpha = .87$, $\alpha = .84$ za podljestvicu *socijalne dobrobiti* te $\alpha = .88$ za podljestvicu *psihološke dobrobiti*. U ovom istraživanju vrijednosti Cronbachove alfe iznose za podljestvicu *emocionalne dobrobiti* $\alpha = .81$, $\alpha = .77$ za podljestvicu *socijalne dobrobiti* te $\alpha = .81$ za podljestvicu *psihološke dobrobiti*. Za cijeli upitnik Cronbachova alfa iznosi $\alpha = .91$.

Upitnik poteškoća emocionalne regulacije (engl. *Difficulties in Emotion Regulation Scale*, DERS-16; Bjureberg i sur., 2016) koristi se za ispitivanje poteškoća u upravljanju emocijama. Upitnik je skraćena verzija originalnog Upitnika poteškoća emocionalne regulacije (DERS) na kliničkom i normativnom uzorku. Originalni DERS-36 je temeljen na konceptualnoj definiciji emocionalne regulacije Gratz i Roemer (2004) koja se usmjerava na funkcionalnost emocija i na adaptivne načine odgovaranja na emocionalni stres. Emocionalna regulacija prema toj definiciji obuhvaća svjesnost, razumijevanje i prihvaćanje emocija, fleksibilno korištenje strategija s obzirom na situaciju u svrhu izmjenjivanja intenziteta i/ili trajanja emocionalnog odgovora, sposobnost kontroliranja ponašanja tijekom doživljavanja neugodnih emocija i spremnost doživljavanja negativnih emocija kao dio značajnih životnih događaja. Upitnik sadrži 16 čestica koje mjere slijedeće aspekte poteškoća emocionalne regulacije: neprihvatanje negativnih emocija, poteškoće uključivanja u cilju usmjerena ponašanja u distresnim situacijama, poteškoće u kontroli impulzivnih ponašanja u situacijama distresa, ograničen pristup efikasnim strategijama emocionalne regulacije i nedostatak shvaćanja emocije koju osoba doživljava (primjer čestice upitnika: „*Kada sam uzrujan, osjećam se slabim*“). Ispitanici pomoću skale od 1 do 5 (1 – *gotovo nikad*, 2 – *ponekad*, 3 – *oko polovicu vremena*, 4 – *vrlo često*, 5 – *gotovo uvijek*) označavaju koliko često se osjećaju ili ponašaju na opisani način. Teorijski raspon rezultata kreće se od 16 do 80, a ukupan rezultat dobiva se zbrajanjem svih čestica pri čemu viši rezultat označava više poteškoća emocionalne regulacije. U ovom

istraživanju koristit će se ukupan rezultat kao pokazatelj poteškoće emocionalne regulacije. Upitnik je pokazao dobru pouzdanost u originalnom istraživanju koja iznosi $\alpha = .92$ (Bjureberg i sur., 2016). Upitnik je korišten na hrvatskom uzorku studenata, preveden metodom dvostrukog prijevoda (Barbarić, 2019), a koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach alfa pokazao je pouzdanost od $\alpha = .92$. U ovom istraživanju, Cronbachov alfa iznosi $\alpha = .93$.

Za mjerenje zadovoljstva poslom odgojitelja koristila se *Skala učiteljskog zadovoljstva* (engl. *Teaching Satisfaction Scale*, TSS; Ho i Au, 2006). Skala se temelji na Dienerovoj skali zadovoljstva životom (Diener i sur., 1985) i odražava učiteljsku procjenu stupnja u kojem posao zadovoljava njihove potrebe (Ho i Au, 2006). Skala je prilagođena poslu odgojitelja stoga je u nazivu *Skala odgojiteljskog zadovoljstva poslom*. Skala ima pet čestica koje se odnose na odgojiteljske osjećaje vezane uz zadovoljstvo svojom profesijom, a primjer tvrdnje je „*Biti odgojitelj/ica vrlo je blizu onome što smatram idealnim*“. Procjena se vrši na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 5 (*u potpunosti se slažem*), a ukupan rezultat jednak je zbroju svih odgovora pri čemu viši rezultat ukazuje na veće zadovoljstvo poslom. Pouzdanost skale u originalnom istraživanju iznosi .77. Skala je korištena na hrvatskom uzorku, prevedena metodom dvostrukog prijevoda i pokazala je dobru pouzdanost od .80 (Pajtak, 2020). U ovom istraživanju dobiven je koeficijent unutarnje konzistencije skale odgojiteljskog zadovoljstva poslom Cronbachove alfe $\alpha = .80$.

3.3. Postupak istraživanja

Istraživanje je provedeno *online* putem Google obrasca. Ispitanici su prvo dobili kratko objašnjenje o istraživanju s naglaskom na dobrovoljnosti i anonimnosti sudjelovanja. Suglasnost o sudjelovanju u istraživanju potvrdila se pritiskom na označeno mjesto za prijelaz na iduću stranicu. Kriteriji koji su trebali biti zadovoljeni kako bi sudionici bili uključeni u istraživanje jesu starosna dob od najmanje 18 godina, odgojiteljska struka i da su trenutno zaposleni kao odgojitelji u predškolskim ustanovama. Naglašeno je i da ispitanici trebaju biti odgojitelji svih odgojnih skupina, različite dobi i duljine radnog staža.

Kod pitanja o vrsti odgojne skupine, ispitanici su imali opciju sami upisati u kojoj vrsti odgojne skupine rade, ako unaprijed određene skupine nisu dobro opisivale njihovu odgojnu skupinu (primjerice mješovite skupine).

Nakon upitnika o demografskim podacima slijedili su upitnici sljedećim redom: Upitnik strategija emocionalne regulacije (ERQ), Upitnik mentalnog zdravlja (MHC-SF), Upitnik poteškoća emocionalne regulacije (DERS-16) te Skala odgojiteljskog zadovoljstva poslom (TSS). Svaki upitnik započinjao je kratkom uputom i objašnjenjem načina odgovaranja.

Upitnik se dijelio preko društvenih mreža metodom „snježne grude“, na službene e-adrese vrtića te osobno uz zamolbu da se proširi poznanicima. Prikupljanje ispitanika trajalo je od sredine ožujka do sredine travnja 2022. godine, a ispunjavanje upitnika je prosječno trajalo osam minuta.

3.4. Analiza podataka

Obrada rezultata provedena je pomoću računalnog programa za statističku obradu podataka IBM SPSS Statistics 23. Izračunati su osnovni deskriptivni pokazatelji (broj čestica, aritmetička sredina, standardna devijacija, simetričnost, spljoštenost, raspon odgovora) te Cronbach alfa koeficijenti pouzdanosti za strategije emocionalne regulacije (*ponovna kognitivna procjena i potiskivanje emocionalnog doživljaja*), podljestvice mentalnog zdravlja (*emocionalna, psihološka i socijalna dobrobit*), poteškoće u emocionalnoj regulaciji i odgojiteljsko zadovoljstvo poslom. Nadalje, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacija između poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije (*ponovne kognitivne procjene i potiskivanja emocionalnog doživljaja*), odgojiteljskog zadovoljstva poslom, duljine radnog staža i *emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti*. Na kraju, izračunate su hijerarhijske regresijske analize kojima su ispitanici doprinosi poteškoća u emocionalnoj regulaciji, strategija emocionalne regulacije (*ponovne kognitivne procjene i potiskivanja emocionalnog doživljaja*) i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju *emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti* odgojitelja.

4. REZULTATI

4.1. Deskriptivni parametri i pouzdanosti upitnika

U nastavku su prikazani rezultati provedenih analiza. Najprije su izračunati deskriptivni pokazatelji za rezultate na upitnicima strategija emocionalne regulacije, mentalnog zdravlja, poteškoća u emocionalnoj regulaciji i odgojiteljskog zadovoljstva poslom. Rezultati su prikazani u Tablici 1.

Tablica 1. Broj čestica, aritmetička sredina, standardna devijacija, simetričnost, spljoštenost, raspon odgovora te Cronbach alfa koeficijenti za strategije emocionalne regulacije, podljestvice mentalnog zdravlja, poteškoće u emocionalnoj regulaciji i odgojiteljsko zadovoljstvo poslom

	k	Raspon	<i>M</i>	<i>SD</i>	SKW	KURT	α
<i>Ponovna kognitivna procjena (ERQ)</i>	6	8-42	32.01	5.81	-0.64	1.06	.80
<i>Potiskivanje emocionalnog doživljaja (ERQ)</i>	4	4-28	13.99	4.59	0.23	-0.28	.68
Mentalno zdravlje (MHC-SF)	14	12-70	50.35	9.97	-0.85	1.12	.91
<i>Emocionalna dobrobit (ED)</i>	3	0-15	11.98	2.50	-1.35	2.73	.81
<i>Socijalna dobrobit (SD)</i>	5	4-25	16.74	3.88	-0.59	0.44	.77
<i>Psihološka dobrobit (PD)</i>	6	6-30	21.63	4.67	-0.72	0.71	.81
Poteškoće u emocionalnoj regulaciji (DERS-16)	16	16-75	41.15	12.30	0.31	-0.07	.93
Skala odgojiteljskog zadovoljstva poslom (TSS)	5	5-25	18.14	4.09	-0.65	0.13	.80

Napomena: SKW – simetričnost, KURT – spljoštenost.

Vrijednosti simetričnosti i spljoštenosti koje se nalaze unutar intervala ± 2 , smatraju se pokazateljima normalne distribucije (Tabachnick i Fidel, 2013). Iz Tablice 1 je vidljivo da su vrijednosti indeksa simetričnosti i spljoštenosti za sve upitnike i podljestvice unutar navedenih intervala što ukazuje na normalnu distribuciju dobivenih rezultata. Izračunate vrijednosti pouzdanosti unutarnje konzistencije su dobre i kreću se od $\alpha = .77$ do $\alpha = .93$., dok podljestvica *potiskivanja emocionalnog doživljaja* ima nižu pouzdanost od granične vrijednosti ($\alpha = .68$).

Rezultati pokazuju umjereno visoke samoprocjene odgojitelja na podljestvici emocionalne dobrobiti ($M = 11.98$, $SD = 2.50$), umjerenu samoprocjenu psihološke dobrobiti ($M = 21.63$, $SD = 4.67$) i socijalne dobrobiti ($M = 16.74$, $SD = 3.88$) na kojoj postižu najniže rezultate. Odgojitelji izvještavaju o umjerenim poteškoćama emocionalne regulacije ($M = 41.15$, $SD = 12.30$) te su zadovoljni svojim poslom na umjereno visokoj razini ($M = 18.14$, $SD = 4.09$).

4.2. Povezanost strategija emocionalne regulacije, poteškoća emocionalne regulacije, odgojiteljskog zadovoljstva poslom, duljine radnog staža i pokazatelja mentalnog zdravlja

Kako bi se ispitala povezanost između varijabla, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije između varijabli strategija emocionalne regulacije (*ponovna kognitivna procjena i potiskivanje emocionalnog doživljaja*), poteškoća u emocionalnoj regulaciji, odgojiteljskog zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja (*emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti*) te duljine radnog staža. Dobivene vrijednosti prikazane su u Tablici 2.

Tablica 2. Koeffcijenti korelacije između strategija emocionalne regulacije, odgojiteljskog zadovoljstva poslom, duljine radnog staža, mentalnog zdravlja (emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti) i poteškoća u emocionalnoj regulaciji

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Ponovna procjena (ERQ)	-								
2. Potiskivanje emocionalnog doživljaja (ERQ)	.05	-							
3. Mentalno zdravlje (MHC-SF)	.38**	-.19**	-						
4. Emocionalna dobrobit (ED)	.38**	-.21**	.84**	-					
5. Socijalna dobrobit (SD)	.32**	-.15**	.92**	.70**	-				
6. Psihološka dobrobit (PD)	.37**	-.16**	.93**	.67*	.75**	-			
7. Poteškoće u emocionalnoj regulaciji (DERS-16)	-.24**	.16**	-.52**	-.44**	-.48**	-.48**	-		
8. Odgojiteljsko zadovoljstvo poslom (TSS)	.24**	-.03	.42**	.35**	.38**	.40**	-.29**	-	
9. Duljina radnog staža	.06	.04	.09	.11*	.10*	.05	-.06	.12**	-

Napomena: * $p < .05$, ** $p < .01$

Dobiveno je da su poteškoće u emocionalnoj regulaciji značajno negativno povezane s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom ($r = -.29$) te s *emocionalnom* ($r = -.44$), *socijalnom* ($r = -.48$) i *psihološkom dobrobiti* ($r = -.48$). Dobiveno upućuje na to da odgojitelji koji izvještavaju o više poteškoća u regulaciji vlastitih emocija također imaju i lošije samoprocijenjeno mentalno zdravlje, odnosno pokazuju niže rezultate na skalama *emocionalne*, *socijalne* i *psihološke dobrobiti*. Što se tiče strategija emocionalne regulacije, dobiveno je da je *ponovna kognitivna procjena* značajno pozitivno povezana s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom ($r = .24$) te *emocionalnom* ($r = .38$), *socijalnom* ($r = .32$) i *psihološkom dobrobiti* ($r = .37$). Odgojitelji koji koriste strategiju *ponovne kognitivne procjene* pri regulaciji emocija izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom te višoj *emocionalnoj*, *socijalnoj* i *psihološkoj dobrobiti*. S druge strane, strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* je značajno negativno povezana s pokazateljima mentalnog zdravlja (*emocionalna dobrobit*, $r = -.21$; *socijalna dobrobit*, $r = -.15$; *psihološka dobrobit*, $r = -.16$). Odgojitelji koji pri regulaciji vlastitih emocija koriste strategiju *potiskivanja emocionalnog doživljaja* izvještavaju o nižoj *emocionalnoj*, *socijalnoj* i *psihološkoj dobrobiti*. Međutim, strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* nije značajno povezana s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom.

Odgojiteljsko zadovoljstvo poslom u značajnoj je pozitivnoj korelaciji s pokazateljima mentalnog zdravlja (*emocionalna dobrobit*, $r = .35$; *socijalna dobrobit*, $r = .38$; *psihološka dobrobit*, $r = .40$). Oni odgojitelji koji izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom ujedno postižu veće rezultate na skalama *emocionalne*, *socijalne* i *psihološke dobrobiti*. No, kada se gleda povezanost duljine radnog staža i pokazatelja mentalnog zdravlja, dobivena je vrlo niska korelacija. Duljina radnog staža pozitivno je povezana s *emocionalnom* ($r = .11$) i *socijalnom* ($r = .10$) *dobrobiti*, međutim nije dobivena značajna korelacija s *psihološkom dobrobiti*. Kada se gleda povezanost ukupnog rezultata na ljestvici mentalnog zdravlja i duljine radnog staža, također nema značajne povezanosti. Značajna pozitivna, iako niska, korelacija vidljiva je između duljine radnog staža i odgojiteljskog zadovoljstva poslom ($r = .12$), što znači da odgojitelji koji duže rade u struci izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom.

4.3. Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance mentalnog zdravlja

Za provjeru doprinosa poteškoća u emocionalnoj regulaciji, korištenja različitih oblika strategija emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance mentalnog zdravlja, odnosno *emocionalne*, *psihološke* i *socijalne dobrobiti* odgojitelja, provele

su se hijerarhijske regresijske analize. Prvo je provjereno postojanje kolinearnosti među prediktorima faktorom povećanja varijance (engl. *Variance inflation factor*, VIF). Prema Fieldu (2013), vrijednosti VIF-a ispod 10 smatraju se prihvatljivima, tako da vrijednosti u ovom istraživanju zadovoljavaju ovu pretpostavku (sve vrijednosti kreću se oko 1). Vrijednosti tolerancije se nalaze u rasponu od .86 do 1.00, što je prihvatljivo i može se zaključiti da nema kolinearnosti među varijablama. Durbin-Watsonovim kriterijem provjereni su podaci o korelaciji reziduala i dobivena je prihvatljiva vrijednost ($D-W = 1.99$) koja ukazuje na nezavisnost reziduala i da model dobro objašnjava varijancu (Field, 2013).

Provedene su tri hijerarhijske analize kako bi se ispitalo doprinos poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju podljestvica mentalnog zdravlja, odnosno u objašnjenju *emocionalne*, zatim *socijalne* te *psihološke dobrobiti*. U analize nije uključena varijabla duljine radnog staža zbog niske korelacije s kriterijskim varijablama.

4.3.1. Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance emocionalne dobrobiti

Prvom hijerarhijskom regresijskom analizom ispitani su doprinosi strategija emocionalne regulacije, poteškoća emocionalne regulacije i zadovoljstva poslom odgojitelja u objašnjenju *emocionalne dobrobiti*. U prvi korak uvrštene su strategije emocionalne regulacije (*ponovna kognitivna procjena* i *potiskivanje emocionalnog doživljaja*). U drugom koraku, dodane su poteškoće emocionalne regulacije, a u zadnjem koraku je uvršteno odgojiteljsko zadovoljstvo poslom. Ukupni model objašnjava 32 % varijance *emocionalne dobrobiti*. Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Tablica 3. *Rezultati hijerarhijske regresijske analize sa strategijama emocionalne regulacije, poteškoćama emocionalne regulacije i odgojiteljskim zadovoljstvom poslom u predviđanju emocionalne dobrobiti*

	1. korak	2. korak	3. korak
Varijable	β_1	β_2	β_3
ERQ (PKP)	.36**	.27**	.24**
ERQ (POT)	-.23**	-.17**	-.17**
DERS-16		-.34**	-.29**

TSS			.20**
R^2	.18	.28	.32
ΔR^2		.10	.04
F	45.97**	56.73**	50.34**
ΔF		64.73**	22.67**

Napomena: ERQ (PKP) – strategija ponovne kognitivne procjene; ERQ (POT) – strategija potiskivanja emocionalnih doživljaja; DERS-16 – poteškoće emocionalne regulacije; TSS – odgojiteljsko zadovoljstvo poslom; ** $p < .01$

Prvi korak hijerarhijske analize pokazuje da su strategije *ponovne kognitivne procjene* ($\beta = .36, p < .01$) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.23, p < .01$) značajni prediktori kriterija i zajedno objašnjavaju 18 % varijance *emocionalne dobrobiti* ($F_{2,434} = 45.97, p < .01$). Rezultat upućuje na to veće korištenje strategije *ponovne kognitivne procjene* i manje korištenje strategije *potiskivanja emocionalnog doživljaja* predviđa veću *emocionalnu dobrobit*. U drugom koraku uvrštena je varijabla poteškoća emocionalne regulacije. Značajni prediktori u ovom koraku bile su strategije *ponovne kognitivne procjene* ($\beta = .27, p < .01$) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.17, p < .01$), kao i poteškoće emocionalne regulacije ($\beta = -.34, p < .01$). Varijable su zajedno objasnile 28 % varijance kriterija ($F_{3,433} = 56.73, p < .01$), odnosno dodavanjem varijable poteškoća emocionalne regulacije dodatno je objašnjeno 10 % varijance *emocionalne dobrobiti* ($\Delta F_{1,433} = 64.73, p < .01$). Odgojitelji koji izvještavaju o većim poteškoćama emocionalne regulacije ujedno izvještavaju o nižoj *emocionalnoj dobrobiti*. U posljednjem koraku, u analizu je uvrštena varijabla odgojiteljskog zadovoljstva poslom. Značajni prediktori su strategije *ponovne kognitivne procjene* ($\beta = .24, p < .01$) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.17, p < .01$), poteškoće emocionalne regulacije ($\beta = -.29, p < .01$) i odgojiteljsko zadovoljstvo poslom ($\beta = .20, p < .01$). Varijable u ovom modelu objašnjavaju 32 % varijance kriterija ($F_{4,432} = 50.34, p < .01$). Dodavanjem varijable odgojiteljskog zadovoljstva poslom u posljednjem koraku je dodatno objašnjeno 4 % varijance *emocionalne dobrobiti* ($\Delta F_{1,432} = 22.67, p < .01$). Odgojitelji koji svoje zadovoljstvo poslom procjenjuju višim, također izvještavaju o većoj *emocionalnoj dobrobiti*.

4.3.2. Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance socijalne dobrobiti

Drugom regresijskom analizom ispitani su doprinosi strategija emocionalne regulacije, poteškoća emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju *socijalne*

dobrobiti. U prvi korak uvrštene su obje strategije emocionalne regulacije, *ponovna kognitivna procjena* i *potiskivanje emocionalnog doživljaja*. U drugom koraku, uvrštene su poteškoće emocionalne regulacije, a u zadnjem koraku dodano je odgojiteljsko zadovoljstvo poslom. Ukupni model objašnjava 33 % varijance *socijalne dobrobiti*. Rezultati su prikazani u Tablici 4.

Tablica 4. Rezultati hijerarhijske regresijske analize sa strategijama emocionalne regulacije, poteškoćama emocionalne regulacije i odgojiteljskim zadovoljstvom poslom u predviđanju *socijalne dobrobiti*

	1. korak	2. korak	3. korak
Varijable	β_1	β_2	β_3
ERQ (PKP)	.32**	.23**	.18**
ERQ (POT)	-.17**	-.10*	-.10*
DERS-16		-.41**	-.35**
TSS			.23**
R^2	.13	.28	.33
ΔR^2		.15	.05
F	31.83**	56.28**	52.43**
ΔF		91.85**	29.70**

Napomena: ERQ (PKP) – strategija ponovne kognitivne procjene; ERQ (POT) – strategija potiskivanja emocionalnih doživljaja; DERS-16 – poteškoće emocionalne regulacije; TSS – odgojiteljsko zadovoljstvo poslom; * $p < .05$, ** $p < .01$

Prvi korak pokazuje da su strategije emocionalne regulacije, *ponovna kognitivna procjena* ($\beta = .32, p < .01$) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.17, p < .01$), značajni prediktori kriterija i zajedno objašnjavaju 13 % varijance *socijalne dobrobiti* ($F_{2,434} = 31.83, p < .01$). Veće korištenje strategije *ponovne kognitivne procjene* te manje korištenje strategije *potiskivanja emocionalnog doživljaja* predviđa veću *socijalnu dobrobit* kod odgojitelja. Uvrštavanjem varijable poteškoća emocionalne regulacije u drugom koraku, značajni prediktori ostaju strategije *ponovne kognitivne procjene* ($\beta = .23, p < .01$) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.10, p < .05$), a pokazuje se da su poteškoće emocionalne regulacije također značajan prediktor *socijalne dobrobiti* ($\beta = -.41, p < .01$). Oni odgojitelji koji izvještavaju o većim poteškoćama emocionalne regulacije, također izvještavaju o nižoj *socijalnoj dobrobiti*. Varijable zajedno objašnjavaju 28 % varijance kriterija ($F_{3,433} = 56.28, p < .01$). Uvrštavanjem

poteškoća emocionalne regulacije dodatno je objašnjeno 15 % kriterija ($\Delta F_{1,433} = 91.85, p < .01$). U trećem koraku uvršteno je odgojiteljsko zadovoljstvo poslom koje je uz *ponovnu kognitivnu procjenu* ($\beta = .18, p < .01$), *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.10, p < .05$) i poteškoće emocionalne regulacije ($\beta = -.35, p < .01$) također značajan prediktor *socijalne dobrobiti* ($\beta = .23, p < .01$). Veće odgojiteljsko zadovoljstvo poslom predviđa veću *socijalnu dobrobit*. Sve varijable zajedno objašnjavaju 33 % varijance kriterija, a uvrštavanjem varijable odgojiteljskog zadovoljstva poslom u posljednjem koraku dodatno je objašnjeno 5 % varijance kriterija ($\Delta F_{1,432} = 29.70, p < .01$).

4.3.3. Doprinos strategija emocionalne regulacije, poteškoće emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance psihološke dobrobiti

Trećom regresijskom analizom ispitani su doprinosi strategija emocionalne regulacije, poteškoća emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju *psihološke dobrobiti*. U prvom koraku uvrštene su strategije emocionalne regulacije, *ponovna kognitivna procjena* i *potiskivanje emocionalnog doživljaja*. U drugom koraku, uvrštene su poteškoće emocionalne regulacije, a u zadnjem koraku dodano je odgojiteljsko zadovoljstvo poslom. Ukupni model objašnjava 37 % varijance *psihološke dobrobiti*. Rezultati su prikazani u Tablici 5.

Tablica 5. Rezultati hijerarhijske regresijske analize sa strategijama emocionalne regulacije, poteškoćama emocionalne regulacije i odgojiteljskim zadovoljstvom poslom u predviđanju psihološke dobrobiti

	1. korak	2. korak	3. korak
Varijable	β_1	β_2	β_3
ERQ (PKP)	.38**	.28**	.24**
ERQ (POT)	-.18**	-.11**	-.12**
DERS-16		-.40**	-.34**
TSS			.25**
R^2	.17	.32	.37
ΔR^2		.15	.05
F	44.72**	66.72**	63.25**
ΔF		91.98**	36.45**

Napomena: ERQ (PKP) – strategija ponovne kognitivne procjene; ERQ (POT) – strategija potiskivanja emocionalnih doživljaja; DERS-16 – poteškoće emocionalne regulacije; TSS – odgojiteljsko zadovoljstvo poslom; ** $p < .01$

Značajni prediktori u prvom koraku su obje strategije emocionalne regulacije, *ponovna kognitivna procjena* ($\beta = .38, p < .01$) i *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.18, p < .01$). Obje strategije zajedno objašnjavaju 17 % varijance *psihološke dobrobiti* ($F_{2,434} = 44.72, p < .01$). Veću psihološku dobrobit kod odgojitelja predviđa veće korištenje strategije *ponovne kognitivne procjene* i manje korištenje strategije *potiskivanja emocionalnih doživljaja* pri regulaciji vlastitih emocija. U drugom koraku dodaje se varijabla poteškoća emocionalne regulacije, koja je uz varijable *ponovne kognitivne procjene* ($\beta = .28, p < .01$) i *potiskivanja emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.11, p < .01$) također značajan prediktor kriterija ($\beta = -.40, p < .01$). Te tri varijable zajedno objašnjavaju 32 % varijance *psihološke dobrobiti* ($F_{2,433} = 66.72, p < .01$), što znači da je dodavanje varijable poteškoća emocionalne regulacije dodatno objasnilo 15 % varijance kriterija ($\Delta F_{1,433} = 91.98, p < .01$). Odgojitelji koji izvještavaju o većim poteškoćama u emocionalnoj regulaciji ujedno procjenjuju svoju *psihološku dobrobit* nižom. U posljednji korak je uvršteno odgojiteljsko zadovoljstvo poslom čime se dodatno objasnilo 5 % varijance *psihološke dobrobiti* ($\Delta F_{1,432} = 36.45, p < .01$), a sve četiri varijable zajedno objašnjavaju 37 % varijance kriterija. U ovom modelu, značajni prediktori su sve četiri varijable, *ponovna kognitivna procjena* ($\beta = .24, p < .01$), *potiskivanje emocionalnog doživljaja* ($\beta = -.12, p < .01$), poteškoće emocionalne regulacije ($\beta = -.34, p < .01$) i odgojiteljsko zadovoljstvo poslom ($\beta = .25, p < .01$). Odgojitelji koji iskazuju veće zadovoljstvo svojim poslom također izvještavaju o višoj *psihološkoj dobrobiti*.

5. RASPRAVA

Mentalno zdravlje, kao jedna od komponenti sveopćeg zdravlja, bitna je odrednica pojedinčevog funkcioniranja u svakodnevnom životu. Na razvoj i očuvanje mentalnog zdravlja utječu mnogi faktori. Prema literaturi, u usporedbi s drugim profesijama, osobe koje rade u odgojno-obrazovnim ustanovama predškolskog i školskog usmjerenja su vrlo osjetljive na razne situacije radnog okruženja, što dovodi u pitanje njihovo mentalno zdravlje (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Nedovoljno uvažavanje njihovog rada, kao i izloženost odgojitelja, pojačavaju stres i narušavaju mentalno zdravlje čime odgojitelji doživljavaju svoj posao vrlo stresnim (King i Gardner, 2006; Li i Li, 2019; Pavlović i Sindik, 2014; Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Na lošije mentalno zdravlje odgojitelja još utječu čimbenici poput neadekvatne komunikacije i odnosa s roditeljima, veliki broj zadataka koji nisu primarni radni zadaci, nedostatak odgovarajućih resursa (McGrath i Huntington, 2007) te dob odgojitelja i duljina radnog staža pri suočavanju sa stresnim situacijama (Kozjak Dragčević i Opić, 2019). Može se primijetiti kako nedostaje istraživanja koja ispituju pokazatelje tzv. pozitivnog mentalnog zdravlja (Keyes, 2005), odnosno *emocionalnu, psihološku i socijalnu dobrobit*, pogotovo u okviru (pred)školskog obrazovanja.

Uz obavezno stručno znanje, odgojitelji u predškolskim ustanovama trebaju posjedovati određene emocionalne kompetencije koje utječu na kvalitetu odgoja djece u njihovoj skupini. Djeca mogu oponašati način na koji osobe iz njihove okoline upravljaju i izražavaju emocije, stoga odnos odgojitelja i djece može oblikovati način na koji se djeca nose s emocijama, pogotovo s negativnim emocijama (Ahn, 2005). Podržavajuće, pozitivno i poticajno radno okruženje te intrinzično zadovoljstvo poslom svakako može pridonijeti radnom učinku odgojitelja. Zadovoljniji odgojitelji težit će kvalitetnijoj brizi za djecu u svojoj skupini, iskazivat će više pozitivnih emocija i bit će zadovoljniji životom (Keyes i sur., 2002; Wright i Cropanzano, 2000). Posao odgojitelja predškolske djece smatra se vrlo odgovornim, važnim i značajnim, stoga je dobro ispitivati koje varijable mogu doprinosti zaštiti dobrobiti odgojitelja.

5.1. Povezanost poteškoća emocionalne regulacije i strategija emocionalne regulacije s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom i pokazatelja mentalnog zdravlja

Ovo istraživanje je provedeno s ciljem ispitivanja odnosa poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije, odgojiteljskog zadovoljstva poslom i pokazatelja mentalnog zdravlja kod odgojiteljica i odgojitelja s područja Republike Hrvatske. Ispitana je

povezanost među navedenim varijablama, a dodatno je ispitana i povezanost duljine radnog staža s ostalim varijablama. Rezultati pokazuju umjereno visoke samoprocjene odgojitelja na podljestvici *emocionalne dobrobiti*, umjerenu samoprocjenu *psihološke* i *socijalne dobrobiti*, na kojoj postižu najniže rezultate. Mnogi drugi faktori mogu utjecati na nižu procjenu psihološke i socijalne dobrobiti poput aktualne pandemije COVID-19 virusom, nedostatak odgojiteljskog kadra u praksi čime se stavlja veliki pritisak na postojeći kadar, stanje u državi i društvu te osobne poteškoće odgojitelja. Također, odgojitelji izvještavaju o umjerenim poteškoćama emocionalne regulacije te su ukupno zadovoljni svojim poslom na umjereno visokoj razini.

Rezultati pokazuju značajnu negativnu povezanost poteškoća emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom. Odgojitelji koji iskazuju više poteškoća u prepoznavanju, razumijevanju, prihvaćanju i kontroli emocija također izvještavaju o nižem zadovoljstvu poslom. To je skladu s nalazima Extremere i suradnika (2020) prema kojima slabija emocionalna regulacija može imati učinak na zaposlenikovu interpretaciju određenih aspekata posla modificirajući način na koji zaposlenik reagira na situacije koje izazivaju neugodu na poslu. Odgojitelji s poteškoćama u emocionalnoj regulaciji bi se, prema tome, teže nosili s neugodnim situacijama što onda češće dovodi do nezadovoljstva poslom (Extremera i sur., 2020; Miao i sur., 2017). U ovom istraživanju je također dobivena negativna povezanost poteškoća emocionalne regulacije s *emocionalnom*, *socijalnom* i *psihološkom dobrobiti* odgojitelja. Oni odgojitelji koji izvještavaju o više poteškoća u emocionalnoj regulaciji ujedno procjenjuju svoju emocionalnu, socijalnu i psihološku dobrobit nižom.

Strategija *ponovne kognitivne procjene* je značajno povezana s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom i *emocionalnom*, *socijalnom* i *psihološkom dobrobiti*. Oni odgojitelji koji češće koriste strategiju *ponovne kognitivne procjene* iskazuju veće zadovoljstvo poslom i procjenjuju svoju *emocionalnu*, *socijalnu* i *psihološku dobrobit* višom. Tijekom pokušaja smanjivanja negativnog afekta, *ponovna kognitivna procjena* uspješno smanjuje iskustvenu i ponašajnu komponentu negativne emocije (Gross i John, 2003). Stoga će odgojitelji koji koriste ovu strategiju imati drugačiji, adaptivniji pristup situacijama koje izazivaju stres ili nezadovoljstvo čime smanjuju ukupno nezadovoljstvo poslom. Također, korištenje *ponovne kognitivne procjene* oslobađa kognitivne resurse čime se odgojitelji mogu više posvetiti drugim zadacima i zahtjevima okoline.

Strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* u ovom istraživanju nije u značajnoj korelaciji s odgojiteljskim zadovoljstvom poslom, što nije bilo očekivano, dok je dobivena

očekivana negativna korelacija s *emocionalnom, socijalnom i psihološkom dobrobiti*. Oni odgojitelji koji češće koriste strategiju *potiskivanja emocionalnog doživljaja* pri regulaciji emocija ujedno procjenjuju svoju *emocionalnu, socijalnu i psihološku dobrobit* nižom. *Potiskivanje emocionalnog doživljaja* kao strategija regulacije emocija dolazi relativno kasno u procesu generacije emocija i primarna uloga joj je modifikacija ponašajne komponente emocionalnog odgovora (Gross i John, 2003). S obzirom na to da dolazi kasnije u procesu generiranja emocija, *potiskivanje emocionalnog doživljaja* zahtjeva puno kognitivnog napora čime ograničava resurse koji bi se inače mogli koristiti u socijalnim kontekstima u kojima dolazi do negativnog afekta (Richard i Gross, 2000). Prema Consedineu i suradnicima (2002), funkcija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* može biti i adaptivna u situacijama u kojima bi ekspresija emocija bila štetna ili beskorisna. Kompleksnost svakodnevnih situacija ponekad ne daje puno vremena za učestalo ponovno kognitivno evaluiranje svake emocije onda kada se ona dogodi, stoga *potiskivanje emocionalnog doživljaja* može biti korisna strategija kada osoba treba brzu regulaciju emocija nastalih u socijalnoj situaciji. Stavljajući ovu pretpostavku u radno okruženje, odgojitelj ne mora nužno iskazivati nezadovoljstvo poslom ako koristi strategiju *potiskivanja emocionalnog doživljaja*. Strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* može biti korisna pri regulaciji emocija u kontaktu s nadređenima, s roditeljima, s drugim kolegama međutim ne mora biti povezana s globalnim zadovoljstvom poslom. Odgojiteljsko zadovoljstvo poslom u ovom istraživanju je ukupna intrinzična procjena zadovoljstva gdje odgojitelj može biti nezadovoljan nekim dijelom svog posla, iako je u konačnici općenito zadovoljan svojim poslom (Fiala i Sindik, 2012).

Rezultati ovog istraživanja pokazuju nižu ukupnu povezanost strategije *potiskivanja emocionalnog doživljaja* od strategije *ponovne kognitivne procjene* s pokazateljima mentalnog zdravlja. Odgojitelji koji češće koriste *potiskivanje emocionalnog doživljaja* pri regulaciji emocija, ili kojima je to primarna strategija, mogu stvarno imati nižu procjenu dobrobiti. Međutim oni odgojitelji koji tu strategiju koriste rjeđe i fleksibilnije mogu i ne moraju imati niže rezultate na pokazateljima mentalnog zdravlja, ovisno o situaciji u kojoj se strategija koristi i koliko se ustraje u njezinom korištenju.

Emocionalna regulacija unaprjeđuje ukupno mentalno zdravlje i dobrobit (Martins i sur., 2010) te pomaže nositi se sa stresnim situacijama i pritiskom na poslu čime ima pozitivan učinak na razinu zadovoljstva poslom (Miao i sur., 2017; Sanchez-Alvarez i sur., 2015). Suprotno tome, odgojitelji koji iskazuju više poteškoća u emocionalnoj regulaciji ujedno izvještavaju o nižim razinama dobrobiti i nižem zadovoljstvu poslom. Bakker i Demerouti

(2017) objašnjavaju odnos ove tri varijable na način da neugodne situacije na poslu troše zaposlenikovu energiju i dovode do niže dobrobiti. Međutim, specifični osobni resursi poput adekvatne emocionalne regulacije mogu ublažiti učinak nezadovoljstva poslom na indikatore mentalnog zdravlja.

5.2. Povezanost odgojiteljskog zadovoljstva poslom i duljine radnog staža s emocionalnom, socijalnom i psihološkom dobrobiti

Drugi problem u ovom istraživanju bio je ispitati povezanost duljine radnog staža i odgojiteljskog zadovoljstva poslom s *emocionalnom*, *psihološkom* i *socijalnom dobrobiti*. Odgojiteljsko zadovoljstvo poslom pozitivno je povezano s pokazateljima mentalnog zdravlja. Odgojitelji koji su zadovoljniji poslom procjenjuju svoju *emocionalnu*, *socijalnu* i *psihološku dobrobit* višom. Dobiveno je u skladu s literaturom (Harter i sur., 2003; Keyes i Waterman, 2003; Spector, 1997). Odgojitelji koji su zadovoljni svojim poslom, češće će iskazivati pozitivne emocije, ulagat će u svoj osobni rast i razvoj, težit će razvoju toplih odnosa s kolegama i okolinom, više će ulagati u kvalitetu brige o djeci, imat će uspješniju suradnju s roditeljima i naposljetku će biti zadovoljniji životom i dobrog raspoloženja.

Odgojiteljski radni staž u ovom istraživanju je vrlo nisko i značajno povezan s *emocionalnom* i *socijalnom dobrobiti*, međutim nije u značajnoj korelaciji sa *psihološkom dobrobiti*. Niske pozitivne korelacije mogu upućivati na to da odgojitelji češće procjenjuju svoju *emocionalnu* i *socijalnu dobrobit* višom ako imaju dulji radni staž, međutim može se reći da i mlađi i stariji odgojitelji procjenjuju dobrobiti jednako visokima. Rezultati pokazuju da su odgojitelji općenito izvještavali o umjereno visokim razinama *emocionalne*, *socijalne* i *psihološke dobrobiti* u ovom istraživanju, neovisno o duljini radnog staža. Istraživanja koja su ispitivala povezanost duljine radnog staža i mentalnog zdravlja uglavnom imaju manji uzorak odgojitelja (Fiala i Sindik, 2012; Klarin i Nenadić-Bilan, 2004; Kozjak Dragčević i Opić, 2019; Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005) koji se sastoji od odgojitelja s istog područja ili čak istog vrtića. Dobivene korelacije u tim istraživanjima mogu biti posljedica utjecaja drugih varijabli koje nisu ispitivane u ovom istraživanju, poput organizacijske klime, rukovodstva, veličine ustanove, razine obrazovanja i slično. Zbog relativno niskih korelacija s pokazateljima mentalnog zdravlja, varijabla duljine radnog staža nije uvrštena u daljnje analize.

5.3. Doprinos poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju varijance emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti

Provedene su tri hijerarhijske analize kako bi se ispitaio doprinos poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije (*ponovna kognitivna procjena* i *potiskivanje emocionalnog doživljaja*) i odgojiteljskog zadovoljstva poslom u objašnjenju *emocionalne*, zatim *socijalne* te *psihološke dobrobiti*. Te četiri varijable zajedno objašnjavaju 32 % *emocionalne dobrobiti*, 33 % varijance *socijalne dobrobiti* i 37 % varijance *psihološke dobrobiti*.

Rezultati su pokazali da su varijable *ponovna kognitivna procjena* i odgojiteljsko zadovoljstvo poslom značajni pozitivni prediktori kriterija u sve tri analize. Dobiveno je u skladu s rezultatima drugih istraživanja koja prikazuju da je češće korištenje strategije *ponovne kognitivne procjene* povezano s boljim socijalnim odnosima, većim pozitivnim afektom, smanjenom tjeskobom i smanjenim negativnim afektom (Haga i sur., 2009; John i Gross, 2004; Vally i Ahmed, 2020). Oni odgojitelji koji pri regulaciji vlastitih emocija češće mijenjaju vlastitu perspektivu kako bi izazvali promjenu emocionalnog utjecaja u situaciji, oslobađaju kognitivne resurse te se uključuju u emocionalno angažirano i odgovorno ponašanje. Takva ponašanja vode do veće ravnoteže pozitivnih i negativnih emocija, češćeg doživljavanja osjećaja vedrine, radosti, mira i zadovoljstva (*emocionalne dobrobiti*), uspješnog upravljanja okolinom, uspješne regulacije ponašanja, ostvarivanja toplih odnosa s drugima i želje za osobnim rastom i razvojem (*psihološka dobrobit*) te pozitivnog stava prema drugima i osjećaja pripadanja i osjećaja podrške (*socijalne dobrobiti*). Također, odgojitelji zadovoljniji svojim poslom češće doživljavaju pozitivne emocije i zadovoljniji su životom (Keyes i Waterman, 2003). Rad je bitan dio života odraslih ljudi i često ima središnju ulogu. Veliki dio vremena utroši se na posao, na rješavanje obaveza, na vlastiti rast i razvoj unutar radne uloge. Svakako je onda bitno da pojedinac bude zadovoljan s tim radom, s radnim okruženjem, da bude intrinzično motiviran za razvijanje svoje radne uloge. Zaposlenik koji je zadovoljan svojim poslom i svojom ulogom procjenjuje se suradljivijim, efikasnijim, podržavajućim i lojalnijim (Keyes i Waterman, 2003).

S druge strane, potvrđena je pretpostavka da će poteškoće emocionalne regulacije i strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* biti značajni negativni prediktori *emocionalne*, *socijalne* i *psihološke dobrobiti*. Poteškoće emocionalne regulacije su najznačajniji prediktor u

sve tri analize. Odgojitelji koji izvještavaju o više poteškoća u razumijevanju okoline, u svjesnosti, trajanju ili reguliranju intenziteta emocija iskazuju više negativnih emocija, niže zadovoljstvo životom, niže samoprihvatanje, teže ostvaruju intimne odnose s drugima i imaju negativnije stavove prema okolini. Poteškoće mogu utjecati na okolinu, stoga odgojitelji s više poteškoća emocionalne regulacije teže ulaze u tople odnose s kolegama, iskazuju više tuge, ljutnje i nezadovoljstva što sve može biti povezano i s težim ostvarivanjem toplih odnosa s djecom, smanjenom kvalitetnom brigom i težim stvaranjem pozitivne atmosfere u vrtičkoj skupini. Značajni, iako manji, negativni doprinos *emocionalnoj, socijalnoj i psihološkoj dobrobiti* ima korištenje strategije *potiskivanja emocionalnog doživljaja*. Opetovani napori u upravljanju emocijama iscrpljuju kapacitet odgojitelja i time povećavaju vjerojatnost doživljavanja nervoze, nemira, tuge, onemogućuju regulaciju ponašanja, smanjuju sposobnost upravljanja okolinom i stvaraju osjećaj nepripadanja.

Pokazalo se da veliki dio odgojitelja uglavnom koristi strategiju *ponovne kognitivne procjene* pri regulaciji vlastitih emocija i to značajno doprinosi višim razinama dobrobiti, iako odgojitelji svejedno izvještavaju o umjerenim poteškoćama emocionalne regulacije. Potrebno je pobliže razmotriti učinak pojedinih strategija emocionalne regulacije na dobrobit odgojitelja, ovisno o kontekstu. Neka istraživanja smatraju da strategije emocionalne regulacije ne moraju nužno biti loše ili dobre, adaptivne ili maladaptivne. Njihova vrijednost može ovisiti o osobi koja ih koristi i o situaciji u kojoj se one koriste (Aldao, 2013; Kashdan i Rottenberg, 2010). Troy i suradnici (2013) predstavili su ideju da *ponovna kognitivna procjena* može biti adaptivna kada izvori stresa nisu kontrolabilni, ali i maladaptivna kada se stresori mogu kontrolirati, što su i potvrdili u svojem istraživanju. U slučaju kada je situacija bila van kontrole ispitanika, a koristila se strategija *ponovne kognitivne procjene*, ispitanik je izvještavao i nižim razinama depresije. Suprotno je dobiveno za situaciju koja se mogla kontrolirati. Aldao i Nolen-Hoeksema (2012) pronalaze da je fleksibilnost korištenja strategije prediktor emocionalne dobrobiti za tzv. adaptivne (ponovna kognitivna procjena, rješavanje usmjereno na problem) i za maladaptivne strategije (potiskivanje emocionalnog doživljaja, samokritika) čime se daje argument za važnost kontekstualnih i individualnih čimbenika pri regulaciji emocija. Još jedno istraživanje može biti važno za razumijevanje odnosa *ponovne kognitivne procjene* i dobrobiti (mentalnog zdravlja). Nezlek i Kuppens (2008) ispitivali su odnos svakodnevnog korištenja *ponovne kognitivne procjene* i *potiskivanja emocionalnog doživljaja* te su pokazali da je strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja* povezana s dnevnim doživljajem pozitivnih i negativnih emocija, međutim strategija *ponovne kognitivne procjene* bila je značajno povezana

samo s većim doživljajem pozitivnih emocija bez značajne povezanosti te strategije sa smanjivanjem negativnog doživljaja. Slično je dobiveno i u drugim istraživanjima (Brans i sur., 2013). Dok se *ponovna kognitivna procjena* bavi promjenom kognicija, usredotočena svjesnost (engl. *mindfulness*) može biti alternativa pomoću koje pojedinac regulira vlastite emocije distanciranjem umjesto potiskivanjem emocija, ili odmicanjem od situacije kada nema kapaciteta za ponovnu evaluaciju (Chambers i sur., 2009). Istraživanja ukazuju na to da usredotočena svjesnost povećava regulaciju emocija, pažnju i pozitivne emocije poput sreće i optimizma te smanjuje negativni afekt (Kuyken i sur., 2013; Schonert-Reichl i sur., 2015).

5.4. Prednosti i nedostaci istraživanja uz buduće smjernice

Ovo istraživanje doprinosi znanstvenom i praktičnom razumijevanju odnosa emocionalne regulacije, zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja odgojitelja u predškolskim ustanovama. Prednost je korištenje mjere mentalnog zdravlja odgojitelja operacionaliziranog kao emocionalna, psihološka i socijalna dobrobit naspram češće korištenih mjera koje ispituju narušeno mentalno zdravlje kroz stres, anksioznost i depresiju (Frančesević i Sindik, 2014; Klarin i Nenadić-Bilan, 2004; Kozjak Dragčević i Opić, 2019; Sindik i Pavlović, 2016; Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2004). Dobiveni rezultati mogu poslužiti kao argument za provođenje edukacija s odgojiteljima i češće praćenje njihovog emocionalnog i mentalnog stanja pogotovo u današnje vrijeme kada su zahtjevi i pritisci struke sve veći.

Uzorak je obuhvatio veći broj odgojitelja, međutim većina ih se nalazi u samo par županija te bi bilo korisno obuhvatiti još veći broj sudionika iz ostalih županija kako bi se mogao dobiti bolji uvid u stvarno stanje. U budućim istraživanjima bi bilo korisno uključiti neke mjere povezane s mentalnim zdravljem poput anksioznosti ili depresije kako bi se provjerila njihova povezanost s rezultatima mentalnog zdravlja kao *emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti*.

5.5. Praktična primjena rezultata

Uloga stručnog suradnika psihologa u predškolskoj ustanovi u radu s odgojiteljima je vezana uz jačanje kompetencija odgojitelja za refleksiju, samorefleksiju, vrednovanje i samovrednovanje te provođenje stručnog usavršavanja u svrhu profesionalnog i osobnog rasta i razvoja odgojitelja (Hrvatska psihološka komora, 2012). Njegovanje osobnih psiholoških resursa s jedne strane i kolegijalno, brižno okruženje koje nudi podršku s druge strane, važni su preduvjeti za kontinuirani profesionalni razvoj odgojitelja.

Stoga, kako bi se njegovao tzv. adaptivni pristup u kontroli emocija u radu s djecom, roditeljima i s kolegama, bilo bi korisno provoditi edukacije o emocionalnoj regulaciji gdje bi odgojitelji zajedno sa stručnim suradnikom psihologom ili vanjski suradnicima učili i uvježbavali vlastite vještine komunikacije i nošenja sa emocionalno izazovnim situacijama. Edukacije iz ostalih područja emocionalnog i socijalnog funkcioniranja koja podupiru psihološku dobrobit odgojitelja također su korisne u jačanju njihovog mentalnog zdravlja, a time i profesionalnog i osobnog razvoja. Individualni i grupni pristup u jačanju kompetencija za refleksiju i samorefleksiju na neposredan rad predstavlja priliku za uvid, ponovnu evaluaciju vlastitog radnog ponašanja u realnim situacijama i novo učenje.

Kroz oblik grupnog rada, dijeljenje iskustava s drugim kolegama uz vodstvo stručnih suradnika (psiholog, pedagog) stvara kolegijalnu atmosferu zajedničkog učenja, priliku za primanje (i pružanje) podrške stručnjaka i stvaranje osjećaja pripadnosti i zadovoljstva socijalnim okruženjem u kojem provodi radno vrijeme. Osim toga kroz rješavanje problema iz neposredne prakse i primjenu stečenih vještina i znanja odgojitelji mogu osjetiti veću samoeфикаsnost i profesionalnu kompetenciju što će dovesti do većeg zadovoljstva poslom.

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos emocionalne regulacije, zadovoljstva poslom i mentalnog zdravlja odgojitelja u predškolskim ustanovama. Rezultati su pokazali značajne povezanosti poteškoća emocionalne regulacije, strategija emocionalne regulacije, zadovoljstva poslom i pokazatelja mentalnog zdravlja. Nije dobivena značajna korelacija strategije *potiskivanja emocionalnog doživljaja* sa odgojiteljskim zadovoljstvom poslom, dok je duljina radnog staža u niskoj pozitivnoj korelaciji s *emocionalnom* i *socijalnom dobrobiti*, međutim nije u korelaciji sa *psihološkom dobrobiti*.

Kako bi ispitali doprinos određenih varijabli u objašnjenju emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti, provedene su tri hijerarhijske analize. Značajni negativni prediktori *emocionalne dobrobiti* bile su varijable poteškoća emocionalne regulacije i strategija *potiskivanja emocionalnog doživljaja*, dok su značajni pozitivni prediktori bili strategija *ponovne kognitivne procjene* te odgojiteljsko zadovoljstvo poslom. Isti prediktori su se pokazali značajnima u objašnjenju *socijalne* kao i *psihološke dobrobiti*. Rezultati provedenog istraživanja ukazuju na važnost emocionalne regulacije kao i upotrebe adekvatnih strategija pri regulaciji emocija te zadovoljstva poslom u objašnjenju emocionalne, socijalne i psihološke dobrobiti odgojitelja.

7. LITERATURA

Ahn, H. J. (2005). Childcare teachers' strategies in children's socialization of emotion. *Early Child Development and Care*, 175(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/0300443042000230320>

Aldao, A. (2013). The future of emotion regulation research: Capturing context. *Perspectives on Psychological Science*, 8, 155–172. <http://dx.doi.org/10.1177/1745691612459518>

Aldao, A. i Nolen-Hoeksema, S. (2012). When are adaptive strategies most predictive of psychopathology? *Journal of Abnormal Psychology*, 121(1), 276–281. <https://doi.org/10.1037/a0023598>

Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S. i Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217–237. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004>

Aldao, A., Sheppes, G. i Gross, J. J. (2015). Emotion regulation flexibility. *Cognitive Therapy and Research*, 39(3), 263–278. <https://doi.org/10.1007/s10608-014-9662-4>

Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Barbarić, L. (2019). *Uloga emocionalne regulacije, samoefikasnosti i depresivnih simptoma u objašnjenju prehrambenih navika studenata* (Diplomski rad). Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:218865>

Berking, M. i Wupperman, P. (2012). Emotion regulation and mental health: Recent findings, current challenges, and future directions. *Current Opinion in Psychiatry*, 25(2), 128–134. <https://doi.org/10.1097/ycp.0b013e3283503669>

Bhugra, D., Till, A. i Sartorius, N. (2013). What is mental health? *International Journal of Social Psychiatry*, 59, 3–4. <https://doi.org/10.1177/00207640124633>

Bjureberg, J., Ljótsson, B., Tull, M.T., Hedman, E., Sahlin, H., Lundh, L.G., Bjärehed, J., DiLillo, D., Messman-Moore, T., Gumpert, C.H. i Gratz, K.L. (2016). Development and validation of a brief version of the Difficulties in Emotion Regulation Scale: The DERS-16. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 38(2), 284–296.

<https://doi.org/10.1007/s10862-015-9514-x>

Bowling, N. A., Eschleman, K. J. i Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909x478557>

Brans, K., Koval, P., Verduyn, P., Lim, Y. L. i Kuppens, P. (2013). The regulation of negative and positive affect in daily life. *Emotion*, 13, 926–939. <http://dx.doi.org/10.1037/a0032400>

Cabello, R., Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P. i Gross, J. J. (2013). A Spanish adaptation of the emotion regulation questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 29(4), 234–240. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000150>

Chambers, R., Gullone, E. i Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical Psychology Review*, 29, 560–572. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2009.06.005>

Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organisations. *Annual Review of Organisational Psychology and Organisational Behavior*, 1, 459–488. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233>

Cutuli, D. (2014). Cognitive reappraisal and expressive suppression strategies role in the emotion regulation: An overview on their modulatory effects and neural correlates. *Frontiers in Systems Neuroscience*, 8. <https://doi.org/10.3389/fnsys.2014.00175>

Davis, K. i Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior* (sedmo izdanje). McGraw Hill.

De France, K. i Hollenstein, T. (2017). Assessing emotion regulation repertoires: The Regulation of Emotion Systems Survey. *Personality and Individual Differences*, 119, 204–215. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.018>

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. i Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe (Narodne novine, 63/2008, 90/2010). Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html

Državni zavod za statistiku. (2022). *Priopćenje: Dječji vrtići i druge pravne osobe koje*

ostvaruju programe predškolskog odgoja 2021./2022. Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29018> (pristupljeno 17.8.2022.)

Ertekin, A. B. i Avunduk, Y. (2021). The relationship between job satisfaction and job performance: A study on sports industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>

Extremera, N., Mérida-López, S., Quintana-Orts, C. i Rey, L. (2020). On the association between job dissatisfaction and employee's mental health problems: Does emotional regulation ability buffer the link? *Personality and Individual Differences*, 155, 109710. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109710>

Faragher, E. B., Cass, M. i Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>

Fiala, B. i Sindik J. (2012). Čimbenici zadovoljstva životom kod odgojiteljica predškolske djece. *Acta Iadertina*, 9(1), 1–14. <https://hrcak.srce.hr/190099>

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*, (4th ed.). Sage Publications Ltd.

Frančesević, D. i Sindik, J. (2014). Odnos doživljaja sagorijevanja u radu, emocionalne kompetencije i obilježja posla odgojiteljica predškolske djece. *Acta Iadertina*, 11(1), 1–21. <https://hrcak.srce.hr/190115>

Gračanin, A., Kardum, I. i Gross, J.J. (2020). The Croatian version of the Emotion Regulation Questionnaire: Links with higher- and lower-level personality traits and mood. *International Journal of Psychology*, 55(4), 609–617. <https://doi.org/10.1002/ijop.12624>

Gratz, K. L. i Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41–54. <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>

Gratz, K. L. i Tull, M. T. (2010). Emotion regulation as a mechanism of change in acceptance- and mindfulness-based treatments. U: R. A. Baer (Ur.), *Assessing mindfulness and acceptance*

processes in clients: Illuminating the theory and practice of change (str. 107–133). New Harbinger Publications.

Gross, J. J. (1998). Antecedent-and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224–237. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.1.224>

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840x.2014.940781>

Gross, J. J. i John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>

Gross, J. J., Richards, J. M. i John, O. P. (2006). Emotion regulation in everyday life. U: D. K. Snyder, J. A. Simpson i J. N. Hughes (Ur.), *Emotion regulation in couples and families: Pathways to dysfunction and health* (str. 13–35). Washington, DC: American Psychological Association.

Gross, J. J., Sheppes, G. i Urry, H. L. (2011). Emotion generation and emotion regulation: A distinction we should make (carefully). *Cognition and Emotion*, 25, 765–781. <https://doi.org/10.1080/02699931.2011.555753>

Haga, S. M., Kraft, P. i Corby, E.K. (2009). Emotion regulation: Antecedents and well-being outcomes of cognitive reappraisal and expressive suppression in cross-cultural samples. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(3), 271–291. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9080-3>

Harter, J. K., Schmidt, F. L. i Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. U: C. L. M. Keyes i J. Haidt (Ur.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (str. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

Heller, A. S., Johnstone, T., Shackman, A. J., Light, S. N., Peterson, M. J., Kolden, G. G., Kalin, N. H. i Davidson, R. J. (2009). Reduced capacity to sustain positive emotion in major depression reflects diminished maintenance of fronto-striatal brain activation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(52), 22445–22450.

<https://doi.org/10.1073/pnas.0910651106>

Herrman, H., Saxena, S. i Moodie, R. (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice: A report of the World Health Organization, Department of Mental Health and Substance Abuse in collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation and the University of Melbourne*. World Health Organization: Geneva.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43286>

Ho, C. L. i Au, W. T. (2006.). Teaching Satisfaction Scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172–185.
<https://doi.org/10.1177/0013164405278573>

Hrvatska psihološka komora, (2012). Standardi rada psihologa u predškolskim ustanovama. Dostupno na: http://www.psiholoska-komora.hr/static/documents/doc_standardi_rada_psih_u_predskol_ustanovama.pdf

Huang, H., Liu, Y. i Su, Y. (2020). What is the relationship between empathy and mental health in preschool teachers: The role of teaching experience. *Frontiers in Psychology*, 11, 1366.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01366>

Iaffaldano, M. T. i Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251–273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>

John, O. P. i Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>

Kaliski, B.S. (2006). *Encyclopedia of Business and Finance* (drugo izdanje). Macmillan Publishers.

Kashdan, T. B. i Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30, 865–878. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>

Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A. i Salehi, A. M. (2021). The relationship between “job satisfaction” and “job performance”: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>

Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121–140.

<https://doi.org/10.2307/2787065>

Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.73.3.539>

Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62(2), 95–108. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.62.2.95>

Keyes, C. L. M. i Waterman, M. B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. U: M. H. Bornstein, L. Davidson, C. L. M. Keyes i K. A. Moore (Ur.), *Well-being: Positive development across the life course* (str. 477–497). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. i Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

King, M. i Gardner, D. (2006). Emotional intelligence and occupational stress among professional staff in New Zealand. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 186–203. <https://doi.org/10.1108/19348830610823392>

Klarin, M. i Nenadić-Bilan, D. (2004). Stres i izvori stresa odgojiteljskog poziva. *Zbornik radova (Sveučilište u Zadru, Stručni odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja predškolske djece)*, 4(1), 59–82.

Kozjak Dragčević, S. i Opić, S. (2019). Stress sources in kindergarten teachers in the city of Zagreb. *Croatian Journal of Education*, 21(1), 137–152. <https://doi.org/10.15516/cje.v21i0.3425>

Krogstad, U., Hofoss, D., Veenstra, M. i Hjortdahl, P. (2006). Predictors of job satisfaction among doctors, nurses and auxiliaries in Norwegian hospitals: Relevance for micro unit culture. *Human Resources for Health*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-3>

Kuyken, W., Weare, K., Ukoumunne, O. C., Vicary, R., Motton, N., Burnett, R. i Huppert, F. (2013). Effectiveness of the mindfulness in schools programme: Non-randomised controlled

feasibility study. *British Journal of Psychiatry*, 203(2), 126–131.
<https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.126649>

Larsen, R. J. i Prizmic, Z. (2004). Affect regulation. U: R. F. Baumeister i K. D. Vohs (Ur.), *Handbook of self-regulation* (str. 40 – 61). New York: Guilford.

Li, Z. i Li, J.B. (2019). The association between job stress and emotional problems in mainland chinese kindergarten teachers: The mediation of self-control and the moderation of perceived social support. *Early Education and Development*, 31(4), 491–506.
<https://doi.org/10.1080/10409289.2019.1669127>

Martins, A., Ramalho, N. i Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49, 554–564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>

Matković, T. i Ivšić, I. (2020). Uvjeti rada u RPOO iz perspektive pedagoškog standarda. U: I. Ivšić i K. Jaklin. (Ur.), *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (str. 78–108). Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

McGrath, B. J. i Huntington, A. D. (2007). The health and wellbeing of adults working in early childhood education. *Australasian Journal of Early Childhood*, 32(3), 33–38.
<https://doi.org/10.1177/183693910703200306>

Miao, C., Humphrey, R. H. i Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 90(2), 177–202.
<https://doi.org/10.1111/joop.12167>

Miles, H. J. i Gross, J. J. (1999). Emotion suppression. U: D. Levinson, J. Ponzetti i P. F. Jorgensen (Ur.), *Encyclopaedia of human emotions* (str. 237–241). New York: Macmillan.

Mirković, B. i Čekrlija, O. (2016). Karakteristike ličnosti zaposlenih i zadovoljstvo poslom. “Radovi” *Časopis za humanističke i društvene nauke*, 1(22).
<https://doi.org/10.7251/rad1622013m>

Nezlek, J. B. i Kuppens, P. (2008). Regulating positive and negative emotions in daily life. *Journal of Personality*, 76, 561–580. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00496.x>

Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5–6), 388–403. <https://doi.org/10.1108/02683949910277148>

Pajtak, N. (2020). *Povezanost radnih uvjeta sa zadovoljstvom poslom i sagorijevanjem kod odgojitelja* (Diplomski rad). Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:147:466009>

Pavlović, Ž. i Sindik, J. (2014). Situacijsko suočavanje sa stresom kod odgojitelja. *Sigurnost*, 56(3), 187–201. <https://hrcak.srce.hr/127761>

Peña-Sarrionandia, A., Mikolajczak, M. i Gross, J. J. (2015). Integrating emotion regulation and emotional intelligence traditions: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00160>

Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M. i Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 368–373. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.048>

Richards, J. M. i Gross, J. J. (2000). Emotion regulation and memory: The cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 410–424. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.410>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Sageer, A. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32–39. <https://doi.org/10.9790/487x-0513239>

Salovey, P., Stroud, L. R., Woolery, A. i Epel, E. S. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the trait meta-mood scale. *Psychology and Health*, 17(5), 611–627. <http://dx.doi.org/10.1080/08870440290025812>

Sanchez-Álvarez, N., Extremera, N. i Fernández-Berrocal, P. (2015). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal*

of Positive Psychology, 11(3), 276–285. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>

Schonert-Reichl, K. A., Oberle, E., Steward Lawlor, M., Abbott, D., Thomson, K., Oberlander, T. i Diamond, A. (2015). Enhancing cognitive and social–emotional development through a simple-to-administer mindfulness-based program for elementary school children: A randomized controlled trial. *Developmental Psychology*, 51, 52–66. <https://doi.org/10.1037%2Fa0038454>

Sindik, J. i Pavlović, Ž. (2016). Izvori stresa kod odgojiteljica predškolske djece i njihove osobine ličnosti. *Sigurnost*, 58(4), 291–310. <https://hrcak.srce.hr/172576>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Inc.

Statt, D. A. (2004). *The Routledge dictionary of business management (Routledge Dictionaries)* (treće izdanje). Routledge.

Šimić-Šašić, S. i Klarin, M. (2011). Percepcija odgovornosti, društvenog statusa i zadovoljstvo poslom odgojiteljica. *Magistra Iadertina*, 6(6), 55–70. <https://doi.org/10.15291/magistra.834>

Tabachnick, B. G. i Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics: Pearson new international edition* (6th ed.). Pearson.

Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 25–52. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5834.1994.tb01276.x>

Troy, A. S., Shallcross, A. J. i Mauss, I. B. (2013). A person–by–situation approach to emotion regulation: Cognitive reappraisal can either help or hurt, depending on the context. *Psychological Science*, 24, 2505–2514. <http://dx.doi.org/10.1177/0956797613496434>

Tsigilis, N., Zachopoulou, E. i Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256–261. <https://academicjournals.org/journal/ERR/article-full-text-pdf/CA965813638>

Vally, Z. i Ahmed, K. (2020). Emotion regulation strategies and psychological wellbeing: Examining cognitive reappraisal and expressive suppression in an Emirati college sample.

Neurology, Psychiatry and Brain Research, 38, 27–32.
<https://doi.org/10.1016/j.npbr.2020.09.001>

Vuletić, G., Erdeši, J. i Nikić, L. B. (2018). Faktorska struktura i validacija hrvatske verzije upitnika mentalnoga zdravlja MHC–SF. *Medica Jadertina*, 48(3), 113–124.
<https://hrcak.srce.hr/204661>

Warr, P., Cook, J. i Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Wright, T. A. i Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>

Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. (2005). Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihologijske teme*, 14(2), 3–13. <https://hrcak.srce.hr/11837>