

Lucija Levanić
VI. Osnovna škola Varaždin
levaniclucija@gmail.com

Originalni naučni rad
UDC 371.1::811.111-051
DOI: 10.19090/mv.2024.15.2.159-182

Anna Martinović
Sveučilište u Zadru, Odjel za anglistiku
amartino@unizd.hr
<https://orcid.org/0000-0001-5756-1165>

ODNOS IZMEĐU ZADOVOLJSTVA POSLOM NASTAVNIKA ENGLSKOG KAO STRANOG JEZIKA I ŠKOLSKE ORGANIZACIJSKE KLIME

SAŽETAK: Cilj istraživanja bio je ispitati razinu zadovoljstva poslom i procjenu školskih organizacijskih klima hrvatskih nastavnika engleskog kao stranog jezika te istražiti potencijalne odnose među varijablama. Rezultati su pokazali ambivalentnost sudionika prema zadovoljstvu poslom i umjereno pozitivna viđenja školske klime. Nastavnici su bili najzadovoljniji prirodom svog posla i neposrednim rukovoditeljima, no nezadovoljni plaćama. Što se tiče organizacijske klime, nastavnici su imali pozitivne stavove prema svojoj autonomiji na poslu i ravnateljevom upravljanju; međutim, izrazili su nezadovoljstvo svojim radnim opterećenjem. Utvrđena je statistički značajna veza između zadovoljstva poslom i povoljne organizacijske klime, što ukazuje na postojanje recipročnog odnosa. Korelacijske analize ukazale su kako zadovoljstvo poslom pada s dobi i iskustvom nastavnika. Rezultati istraživanja naglašavaju važnost radnih uvjeta, rukovoditelja i školske klime u promicanju zadovoljstva poslom među nastavnicima engleskog kao stranog jezika, što može potaknuti bolju izvedbu. Međutim, pitanja poput plaća, radnog opterećenja i zastarjelih objekata i dalje su područja koja zahtijevaju napredak.

Ključne riječi: nastavnici engleskog kao stranog jezika, zadovoljstvo poslom, školska organizacijska klima.

THE RELATIONSHIP BETWEEN EFL TEACHERS' JOB SATISFACTION AND SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE

ABSTRACT: The study explored job satisfaction levels and school organizational climate appraisals of Croatian English foreign language (EFL) teachers and investigated possible relationships between the variables. Results showed participants' ambivalence towards their job satisfaction and a moderately positive appraisal of school organizational climates. Teachers were most satisfied with the nature of their job and immediate supervisors but dissatisfied with salaries. Considering school organizational climate dimensions, teachers had positive views regarding their autonomy at work and principal leadership; however, they expressed dissatisfaction with their teaching load. A statistically significant

correlation was found between job satisfaction and school organizational climate, suggesting a reciprocal relationship. Correlation analyses indicated that job satisfaction decreased slightly with age and work experience. The findings highlighted the importance of working conditions, supervisors, and school climate in promoting job satisfaction among EFL teachers, which can foster better performance. However, issues like salaries, teaching load, and facilities remain areas needing improvement.

Keywords: EFL teachers, job satisfaction, school organizational climate.

1. UVOD

Učinkovit obrazovni sustav temelj je razvoja svake nacije, pri čemu nastavnici imaju ključnu ulogu u oblikovanju učenika koji će tek postati aktivni članovi društva (Selamat i sur. 2013). Prethodna istraživanja su utvrdila postojanje veza između radnji/ponašanja nastavnika te uspješnosti, angažmana i postignuća učenika (Lopes i Oliveira 2020). U kontekstima učenja drugog jezika (eng. *Second language*), uključujući učenje engleskog jezika kao stranog jezika (eng. *English as a foreign language – EFL*), također je utvrđeno kako motivacija, entuzijizam i predanost nastavnika značajno utječu na motivaciju učenika, ističe Dörnyei (1998). Prema tome, nastavnike engleskog kao stranog jezika je ključno održavati motiviranim i zadovoljnim njihovim poslom.

Istraživanja pokazuju da su zadovoljstvo poslom i povoljni radni uvjeti prediktori učinkovitosti, motivacije i kvalitete rada nastavnika (Skaalvik i Skaalvik 2014). Organizacijska klima, odnosno percepcija nastavnika o karakteristikama škole i procesima koji obilježavaju njihove svakodnevne radne aktivnosti, također je prepoznata kao utjecajan čimbenik učinkovitog poučavanja i učenja. Utvrđeno je da zdrava, pozitivna organizacijska klima povećava zadovoljstvo nastavnika poslom, njegovu produktivnost i omogućava povoljno okruženje za učenje (Ghavifekr i Pillai 2016). Brojna istraživanja provedena u različitim kontekstima otkrila su pozitivne korelacije između zadovoljstva poslom nastavnika i povoljne organizacijske klime (Abu-Saad i Hendrix 1995; Adejumbi i Ojikutu 2013; Bhat i Bashir 2016; Selamat i sur. 2013). Iako malobrojna, postojeća istraživanja u području učenja engleskog kao stranog jezika također ukazuju na značajan pozitivan odnos između ovih varijabli (Razavipour i Yousefi 2017; Rezaee i sur. 2020). S obzirom na spomenutu važnost motiviranih, zadovoljnih nastavnika za kvalitetu obrazovanja i ishode učenja drugog jezika, istraživanje pogleda nastavnika engleskog kao stranog jezika na zadovoljstvo poslom i organizacijsku klimu zaslužuje daljnje istraživanje, posebice u nedovoljno istraženim kontekstima kao što je učenje stranog jezika u hrvatskom obrazovnom sustavu.

Cilj ovog¹ istraživanja bio je ispitati razine zadovoljstva poslom hrvatskih nastavnika engleskog kao stranog jezika u odnosu na njihovu percepciju organizacijske klime u njihovim školama. Također, nastojale su se utvrditi potencijalne veze između zadovoljstva poslom nastavnika te njihove procjene organizacijske klime i demografskih čimbenika, uključujući dob i radno iskustvo ispitanika. Istražujući ovu problematiku, istraživanje bi moglo pružiti vrijedan uvid u stavove, potrebe i iskustva nastavnika engleskog kao stranog jezika u hrvatskom obrazovnom kontekstu, što bi zauzvrat moglo olakšati učinkovito učenje stranog jezika. Rezultati istraživanja također mogu poslužiti kao smjernica za daljnja istraživanja i usporedbe u drugim kontekstima učenja engleskog kao stranog jezika.

2. TEORIJSKI DIO

2.1. Motivacija nastavnika engleskog kao stranog jezika

Nastavnici engleskog kao stranog jezika imaju ključnu ulogu u motivaciji učenika drugog jezika jer mogu utjecati na angažman i ustrajnost učenika u dugom i često monotonom procesu usvajanja drugog jezika (Matsumoto 2011). Prema Dörnyeiju (2005), motivacija nastavnika prepoznata je kao ključni prediktor motivacije učenika, jer motivirani nastavnici mogu zadržati interes učenika, raditi više, uvoditi inovacije u učionicu i postići ciljeve s velikom ustrajnošću i entuzijazmom. Stoga motivacija nastavnika drugog jezika može imati veliki utjecaj na motivaciju učenika, stavove prema učenju i konačno postignuće u usvajanju stranog jezika (Alibakshi i Nezakatgoo 2019). Pokazalo se da razine entuzijazma i predanosti nastavnika, njihove osobine ličnosti, ponašanje, strategije koje koriste u učionici i uspostavljeni međuljudski odnosi s učenicima pridonose motivaciji učenika drugog jezika (Dörnyei 1998; Dörnyei i Ushioda 2011). Opsežnija istraživanja na temu motivacije nastavnika engleskog kao stranog jezika, njezinog doprinosa motivaciji učenika za učenje i faktora koji (de)motiviraju nastavnike započela su tijekom 1990-ih. Na primjer, autorica Pennington (1995) je ponudila opsežan pregled istraživanja u vezi sa zadovoljstvom poslom, motivacijom i predanošću nastavnika engleskog kao

¹ Ovo istraživanje temelji se na neobjavljenom diplomskom radu pod nazivom 'Ispitivanje zadovoljstva poslom nastavnika engleskog jezika u odnosu na školsku organizacijsku klimu' (Levanić, 2024).

stranog jezika, pri čemu je istražila što motivira navedene nastavnike da ulože trud u svoj posao i ostanu u svojoj profesiji.

Whitaker i sur. (2009, citirano u Dörnyei & Ushioda 2011) tvrde da su nastavnici najčešće intrinzično motivirani kada biraju svoje karijere jer žele ostaviti pozitivan utjecaj na mlade učenike. Međutim, svakodnevni izazovi poučavanja, planiranja lekcija, administrativnog rada i dugog radnog vremena, svrstavaju poučavanje među trenutno najstresnija zanimanja (Hurley 2021). Nadalje, kada se od nastavnika očekuje da svoj posao obavljaju u neadekvatnim radnim uvjetima, oni nisu u mogućnosti motivirati sebe, a ni učenike. Točnije, kada se dogodi neusklađenost između zahtjeva posla i raspoloživih resursa, nastavnici snose posljedice u vidu sagorijevanja na poslu. Izgaranje se može opisati kao psihološko stanje emocionalne iscrpljenosti, osjećaja depersonalizacije i smanjenog osjećaja osobnog postignuća (Maslach i sur. 2001). Nastavnici koji doživljavaju izgaranje često napuštaju svoje poslove, a oni koji ostaju postaju manje produktivni, učinkoviti i predani svom poslu (Maslach i sur. 2001). Drugim riječima, sagorijevanje proizlazi iz dugotrajne izloženosti pojedinaca stresu na poslu i njihovog nezadovoljstva radnim uvjetima, što rezultira smanjenom motivacijom, niskim entuzijazmom i niskom učinkovitošću. Prethodna istraživanja u kontekstima učenja stranog jezika otkrila su negativne korelacije između izgaranja nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihove motivacije (Sato i sur. 2022), što implicira da su nastavnici s višom razinom motivacije prijavili manje sagorijevanje. Slično tome, neka su istraživanja također otkrila značajne negativne korelacije između izgaranja nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihovog zadovoljstva poslom, sugerirajući da bi povećanje zadovoljstva poslom dovelo do smanjene percepcije profesionalnog izgaranja (Safari 2020; Soleimani & Bolourchi 2021). Stoga, kako bi se smanjilo sagorijevanje nastavnika, pozornost treba posvetiti i motivaciji nastavnika i njihovom zadovoljstvu poslom.

2.2. Zadovoljstvo poslom i školska organizacijska klima

Zadovoljstvo poslom obuhvaća pozitivne stavove i osjećaje pojedinca prema poslu i njegovim različitim aspektima, a proizlazi iz percepcije da nečiji posao ispunjava njihove potrebe i vrijednosti (Rezaee i sur. 2020). Zadovoljstvo poslom je ključno jer utječe na ponašanje zaposlenika, njihov učinak i produktivnost (Rezaee i sur. 2020). Međutim, mjerenje i procjena nečijeg zadovoljstva poslom može biti složen zadatak zbog mnoštva čimbenika koji mogu utjecati na zadovoljstvo poslom zaposlenika. Primjerice, i intrinzični (npr. pomoć učenicima, altruizam, osjećaj postignuća) i ekstrinzični (npr. plaća, poštovanje)

čimbenici mogu utjecati na motivaciju i zadovoljstvo među nastavnicima. Istraživanja među nastavnicima engleskog kao stranog jezika pokazala su da su, unatoč negativnom utjecaju vanjskih čimbenika, kao što su nedostatak poštovanja od strane administracije, velika opterećenja, ograničene mogućnosti napredovanja i loši odnosi među nastavnim osobljem, nastavnici ipak intrinzično motivirani za obavljanje svog posla (Doyle & Kim 1999; Han & Yin 2016; Pennington 1995).

Istraživanja u općem obrazovanju otkrila su da uz intrinzične i ekstrinzične čimbenike koji mogu utjecati na motivaciju i zadovoljstvo nastavnika, postoje i školski čimbenici, uključujući elemente kao što su infrastruktura, organizacijsko vodstvo, donošenje odluka i školska klima (Dinham & Scott 1998). Autori Lopes i Oliveira (2020) predložili su model s tri razine čimbenika zadovoljstva poslom, uključujući izvanškolske čimbenike (obrazovne politike, plaće, prestiž), čimbenike na razini škole (organizacija škole, administrativna podrška, održavanje zgrade i odnosi među školskim nastavnicima), kao i čimbenike na razini nastavnika (individualne razlike nastavnika, demografske osobine, motivacija, profesionalni razvoj, odnosi s učenicima).

Za nastavnike engleskog kao stranog jezika zadovoljstvo poslom od posebne je važnosti s obzirom na njihov značajan utjecaj na postignuća učenika (Alibakshi & Nezakatgoo 2019). Druga istraživanja u kontekstu učenja engleskog kao stranog jezika također su pronašla vezu između zadovoljstva poslom nastavnika i aspekata rada i uvjeta rada, samoregulacije nastavnika, kao i akademskog uspjeha i motivacije učenika (Pernjek i Matić 2016). Štoviše, istraživanja su pokazala da školski čimbenici kao što su okruženje, administrativna podrška, dobri odnosi među osobljem, radno opterećenje i autonomija nastavnika (İpek & Kanatlar 2018), kao i razvojne mogućnosti i samoučinkovitost nastavnika (Bibi & Kalim 2021) mogu značajno utjecati na motivaciju i zadovoljstvo nastavnika engleskog kao stranog jezika. Dakle, ove studije su pokazale kako uspostavljanje i njegovanje povoljne školske klime može pridonijeti zadovoljstvu poslom i učinkovitom radu nastavnika engleskog kao stranog jezika.

Nedavna istraživanja proširila su opseg koncepta školske organizacijske klime kako bi u istraživanja uključila ne samo učenike, već i nastavnike, roditelje, administratore i druge dionike (Cohen i sur. 2009). Školska klima odnosi se na načine funkcioniranja institucija, a može uključivati odnose, okolinu, procese poučavanja i učenja, sigurnost, kao i organizacijske obrasce ustanove (Cohen i sur. 2009). Kada se nastavnici osjećaju podržano, cijenjeno i imaju kvalitetne odnose s kolegama i nadređenima, zajedno s adekvatnim radnim uvjetima, sposobni su stvoriti pozitivno okruženje za učenje i kvalitetnije raditi u učionici (Domović 2004; Rezaee i sur. 2020; Selamat i sur. 2013). Utjecaji školske klime mogli bi čak

nadmašiti kvalitetno obrazovanje i obuku nastavnika. Na primjer, kompetentan, dobro obučeni nastavnici engleskog kao stranog jezika mogu imati problema sa stvaranjem povoljnih uvjeta za rad u školi s nepovoljnom školskom klimom (Razavipour & Yousefi 2017). Osim toga, nezdrava, negativna školska klima može izazvati nezadovoljstvo nastavnika, ravnodušnost, otuđenje, profesionalni stres i izgaranje (Ahghar 2008). U području istraživanja usvajanja drugog jezika, Dörnyei i Ushioda (2011) također sugeriraju da makrokontekstualni čimbenici, uključujući vanjske utjecaje koji dolaze iz šireg društva, politike, roditelja i medija, kao i mikrokontekstualni utjecaji, kao što je organizacijska klima institucije i karakteristike radnog okruženja mogu imati dubok utjecaj na motivaciju i zadovoljstvo nastavnika stranog jezika, što može imati dalekosežne utjecaje na proces učenja jezika.

Literatura identificira nekoliko ključnih čimbenika koji imaju najveći utjecaj na oblikovanje organizacijske klime u školi, a koji su usko povezani s izvorima zadovoljstva nastavnčkog posla. Neki od čimbenika s najvećim utjecajem na oblikovanje školske organizacijske klime uključuju stil vodstva ravnatelja (Abu-Saad & Hendrix 1995; Domović 2004; Eklund 2008; Matijević 1997; Rezaee i sur. 2020), autonomiju nastavnika i aktivno uključivanje u proces donošenja odluka (Eklund 2008; Karavas 2010), osjećaja intimnosti i suradnje među školskim nastavnicima (Karavas 2010; Lopes & Oliveira 2020), te fizičkog izgleda i opremljenosti škola (Matijević 1997). Drugim riječima, njegovanje pozitivne školske klime kroz učinkovito vodstvo ravnatelja, omogućavanje nastavničke autonomije i uključivanja, poticanje kolegijalne podrške i suradnje te osiguravanje odgovarajućih materijalnih resursa od vitalnog je značaja za optimiziranje zadovoljstva poslom, motivacije, predanosti i naposljetku, kvalitete nastave i uspjeha učenika.

3. CILJ I METODE

3.1. Cilj

Istraživanja s problematikom zadovoljstva poslom i percepcije organizacijske klime nastavnika engleskog kao stranog jezika provedena su samo u određenim kontekstima (Razavipour & Yousefi 2017; Rezaee i sur. 2020); međutim, malo je istraživanja provedeno u hrvatskom kontekstu. Što se tiče istraživanja provedenih u Hrvatskoj, istraživače je uglavnom zanimala motivacija nastavnika engleskog kao stranog jezika (Mihaliček i Rijavec 2009; Šarac Lekić 2019), zadovoljstvo poslom nastavnika drugog jezika (Pernjek i Matić 2016) ili

utjecaj koji organizacijska klima u školi može imati na učenike (Buljan Gudelj 2018; Vranjican i sur. 2019). Stoga možemo reći kako u hrvatskom kontekstu još uvijek postoji nedostatak istraživanja provedenih sa nastavnicima engleskog kao stranog jezika. Kako bi se premostio taj jaz, ovo istraživanje nastoji dati vrijedan doprinos području poučavanja drugog jezika pružajući bolji uvid u uvjete rada hrvatskih nastavnika engleskog kao stranog jezika i pružajući preporuke za njihovo potencijalno poboljšanje. Stoga je glavni cilj ovog istraživanja bio ispitati samoprocjenu zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihove percepcije organizacijske klime u školama u kojima rade. Uz to, razmatran je odnos između spomenute dvije varijable, kao i utjecaj dobi i radnog iskustva nastavnika.

Ovo istraživanje pokušalo je odgovoriti na sljedeća istraživačka pitanja:

- 1) Koje su razine zadovoljstva poslom među hrvatskim nastavnicima engleskog kao stranog jezika u osnovnim i srednjim školama i kakvi su njihovi stavovi o organizacijskoj klimi škola u kojima rade?
- 2) Postoji li veza između zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihovih stavova prema školskoj organizacijskoj klimi?
- 3) Postoji li povezanost između zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihovih stavova prema školskoj organizacijskoj klimi s obzirom na dob i duljinu radnog iskustva?

3.2. Metoda

3.2.1. Uzorak

Uzorak istraživanja obuhvatio je 418 hrvatskih osnovnoškolskih i srednjoškolskih nastavnika engleskog kao stranog jezika, od čega ukupno 390 nastavnica (93,3%) i 28 nastavnika (6,7%). U osnovnim školama radilo je ukupno 240 (57,4%) nastavnika, u srednjim školama 174 (41,6%), dok su u osnovnim i srednjim školama istovremeno radila 4 nastavnika (1%). Prosječna dob nastavnika bila je 40,86 (SD=8,31), a prosjek radnog staža 15,75 (SD=8,97). Rezultati deskriptivne analize uzorka prikazani su u tablici 1 i tablici 2.

		N	%
Spol	Muški	28	6,7
	Ženski	390	93,3
	Ukupno	418	100
Mjesto zaposlenja	Osnovna škola	240	57,4
	Srednja škola	174	41,6
	Oboje	4	1
	Ukupno	418	100

Tablica 1. Frekvencije: Spol i mjesto zaposlenja ispitanika (N = broj, % = postotak)

	M	Medijan	SD	Min.	Max.
Dob	40,86	41,00	8,31	24	59
Duljina radnog staža	15,75	15,00	8,97	,00	44

Tablica 2. Deskriptivna analiza: Dob i duljina radnog staža (M = srednja vrijednost, SD = standardna devijacija)

3.2.2. Instrumenti

U skladu s kvantitativnom metodologijom ovog istraživanja, za prikupljanje podataka korišten je upitnik koji se sastojao od tri dijela. Prvo, odjeljak s općim informacijama uključivao je pitanja o spolu nastavnika, mjestu zaposlenja, dobi i godinama radnog iskustva. Drugo, da bi se ispitala razine zadovoljstva poslom hrvatskih nastavnika engleskog kao stranog jezika, korištena je prilagođena verzija Spectorovog (1994) upitnika zadovoljstva poslom. Izvorna verzija instrumenta sastoji se od 9 podskala, ali za potrebe ovog istraživanja odabrano je samo 5 podskala od po 4 čestice, a to su: *Plaća*, *Napredovanje*, *Nadzor*, *Uvjetovane nagrade* i *Priroda posla*, s ukupnim brojem od 20 čestica. Svaka čestica predstavlja specifičnu radnu situaciju u obliku tvrdnje, a ispitanici su trebali izraziti razinu svog slaganja s danom tvrdnjom pomoću Likertove skale od pet stupnjeva (1 = 'uopće se ne slažem'; 5 = 'u potpunosti se slažem').

Treći dio upitnika sastojao se od prilagođene verzije Horowitzove i Zakove (1978) ljestvice školske organizacijske klime, koja je uključivala 5 čimbenika organizacijske klime, točnije: *Ravnateljstvo*, *Nastavno opterećenje*, *Autonomiju i donošenje odluka*, *Toplinu i intimnost te Školski objekti i usluge*, s ukupno 25 stavki. Ispitanike se tražilo da procijene koliko često se

javljanju određenih pojava u njihovoj školi pomoću Likertove skale od pet stupnjeva (1 = nikad se ne događa; 5 = često se događa).

3.2.3. *Provedba istraživanja*

Upitnik je prenesen na Google Forms radi lakše distribucije. Sljedeći korak bilo je dijeljenje veze putem internetskih platformi, poput e-pošte i društvenih medija. Kako bi se osigurao što veći odaziv, sudionici su posredno putem e-maila kontaktirani preko stručne službe na radnom mjestu, tajništva škole ili ureda ravnatelja sa zamolbom za sudjelovanje u istraživanju. Na početku upitnika objašnjen je cilj istraživanja, a u svakom od tri dijela navedene su upute. Ispitanici su obaviješteni da je istraživanje anonimno i dobrovoljno te da u svakom trenutku mogu odustati. Okvirno trajanje ispunjavanja ankete bilo je 10–15 minuta.

3.2.4. *Analiza podataka*

Na kvantitativnim podacima prikupljenima upitnikom provedeno je nekoliko vrsta analiza. Prvo je provedena deskriptivna analiza općih informacija uzorka. Nadalje, deskriptivni parametri prosječne srednje vrijednosti i standardne devijacije korišteni su za mjerenje rezultata razina zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihove procjene organizacijske klime njihovih škola. Inferencijalna statistika, uključujući Pearsonov korelacijski test, provedena je kako bi se ispitaio mogući odnos između zadovoljstva poslom engleskog kao stranog jezika i organizacijske klime njihovih škola, kao i odnosa između različitih dimenzija. Konačno, provedene su korelacijske analize kako bi se istražilo postoji li odnos između razina zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika, organizacijske klime u školi i parametara kao što su dob sudionika i duljina radnog iskustva.

4. REZULTATI

4.1. *Zadovoljstvo poslom i percepcije školske organizacijske klime*

Kako bismo odgovorili na prvo istraživačko pitanje i ispitali razinu zadovoljstva poslom hrvatskih nastavnika engleskog kao stranog jezika u osnovnim i srednjim školama, provedene su deskriptivne analize prikupljenih podataka. Analizirani su odgovori i rezultati svih pet ispitanih čimbenika

zadovoljstva poslom, a rezultati su prikazani u tablici 3. Ukupni rezultat zadovoljstva poslom ispitanika izračunat je temeljem ukupnih rezultata svake od dimenzija zadovoljstva poslom, a također je prikazan u tablici 3.

Dimenzija zadovoljstva poslom	M	SD
Plaća	2,36	0,53
Napredovanje	2,63	0,96
Nadzor	3,75	1,02
Uvjetovane nagrade	2,57	0,95
Priroda posla	4,05	0,79
Ukupni rezultat zadovoljstva poslom	3,07	0,61

Tablica 3. Deskriptivna statistika: Rezultati zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika (M = srednja vrijednost, SD = standardna devijacija)

Rezultati su pokazali kako hrvatski nastavnici engleskog kao stranog jezika iskazuju ambivalentne stavove prema zadovoljstvu poslom i nekim aspektima svog posla (M=3,07, SD=0,61). Drugim riječima, rezultati su pokazali da nisu bili ni zadovoljni, ni nezadovoljni svojim poslom. Ipak, razina zadovoljstva sudionika razlikovala se prema pet dimenzija. Prema deskriptivnim rezultatima nastavnici su najvišom ocjenom ocijenili dimenziju *Priroda posla* (M=4,05, SD=0,79). Ova dimenzija odražava njihov osjećaj ponosa, užitka, smislenosti i uvažavanja koje doživljavaju na svom radnom mjestu. Na temelju ovog nalaza moglo bi se pretpostaviti da nastavnici prema svojoj profesiji gaje uglavnom ugodne emocije.

Idući najviše ocijenjeni faktor zadovoljstva poslom bio je *Nadzor* (M=3,75, SD=1,02), koji je uključivao kompetentnost nadređene osobe, njezinu pravednost, empatiju, te sposobnost održavanja pozitivnih odnosa na radnom mjestu. Na temelju nalaza može se zaključiti da su nastavnici bili relativno zadovoljni svojim ravnateljima, odnosom koji su imali s njima i tretmanom koji su dobivali, što ukazuje da su odnosima između nastavnika i ravnatelja ipak potrebna neka poboljšanja. Nadalje, nalazi su pokazali da su nastavnici bili umjereno nezadovoljni s tri od pet dimenzija zadovoljstva poslom, točnije *Napredovanjem* (M=2,63, SD=0,96), *Uvjetovanim nagradama* (M=2,57, SD=0,95) i *Plaćom* (M=2,36, SD=0,53). Nezadovoljstvo dimenzijom *Napredovanje* pokazuje da su nastavnici imali ograničene mogućnosti i šanse za napredovanjem na poslu. Također, nezadovoljstvo nastavnika dimenzijom *Uvjetovanih nagrada* ukazuje da njihova učinkovitost i trud nisu dovoljno cijenjeni, prepoznati i nagrađeni.

Naposljetku, rezultati su pokazali da su nastavnici uglavnom bili nezadovoljni aspektom *Plaće*, što ukazuje da svoje mjesečne prihode i naknade smatraju nezadovoljavajućima.

Drugi dio prvog istraživačkog pitanja bio je usmjeren na ispitivanje mišljenja sudionika o organizacijskoj klimi škola u kojima su zaposleni. Upitnik je ispitivao percepciju ispitanika o pet dimenzija školske organizacijske klime. Deskriptivni rezultati uključujući srednje vrijednosti i standardne devijacije za svaku od dimenzija organizacijske klime prikazani su u tablici 4.

Dimenzije školske organizacijske klime	M	SD
Ravnateljstvo upravljanje	3,72	0,91
Nastavno opterećenje	2,88	0,80
Autonomija i donošenje odluka	3,86	0,56
Toplina i intimnost	3,67	0,62
Školski objekti i usluge	3,64	0,80
Ukupan rezultat školske organizacijske klime	3,55	0,55

Tablica 4. Deskriptivna statistika: Dimenzije organizacijske klime
(M = srednja vrijednost, SD = standardna devijacija)

Prema navedenim rezultatima, nastavnici su ukupnu organizacijsku klimu škola u kojima su radili ocijenili umjereno povoljnom te su njome bili relativno zadovoljni (M=3,55, SD=0,55). To znači da su svoja radna mjesta procijenili kao relativno sigurna mjesta gdje uživaju podršku i grade pozitivne odnose sa svojim kolegama i nadređenima, raspolažu s visokom razinom autonomije, dok zahtjeve posla obavljaju u primjerenim radnim uvjetima. Međutim, rezultati su pokazali da nastavnici pokazuju različite stavove prema pojedinim dimenzijama organizacijske klime.

Autonomija i odlučivanje imala je najviši prosječni rezultat među dimenzijama, a obuhvaćala je autonomiju nastavnika u nastavi i izvršavanju ostalih obveza. Ova dimenzija uključivala je stavke vezane uz slobodu provođenja novih ideja, metoda i tehnika, prilike za uvođenje originalnosti i pokazivanje inicijative u nastavi. Rezultati su pokazali da ispitanici svoju autonomiju i sudjelovanje u donošenju odluka ocjenjuju umjereno visokom (M=3,86, SD=0,56). Ovaj nalaz sugerira da su nastavnici u svom radu imali priličan stupanj autonomije i mogućnosti donošenja odluka. Dimenzija školske organizacijske klime *Ravnateljstvo upravljanje* imala je sljedeću najveću srednju vrijednost, a predstavlja interes ravnatelja za dobrobit nastavnika, učinkovitost i djelotvornost

ravnateljeva vodstva, njihovo poticanje inovacija u nastavi i organiziranju te njihovu otvorenost za sugestije u donošenju mjera. Relativno visoka procjena ove dimenzije ukazuje na ravnateljev podržavajući ili interaktivni stil vođenja. Rezultati su pokazali da su ispitanici ocijenili dimenziju *Ravnateljstvo upravljanje* umjereno visokom ($M=3,72$, $SD=0,91$), što znači da je većina nastavnika bila prilično zadovoljna ravnateljevim vodstvom i iskusila razmjernu količinu njihove podrške u svojim školama.

Ispitanici su stavke povezane s *Toplinom i intimnošću* ocijenili kao umjereno visoke ($M=3,67$, $SD=0,62$). Čestice koje su predstavljale ovu dimenziju bile su usmjerene na istraživanje razine osjećaja pripadnosti nastavnika školskom nastavnom kadru, razine suradnje među školskim osobljem te je li atmosfera među nastavnim osobljem percipirana ugodnom ili neugodnom. Rezultat ovog istraživanja ukazuje na to da su nastavnici surađivali sa svojim kolegama, u određenoj mjeri iskusili toplinu i prisnost svojih suradnika te da su svoju radnu atmosferu doživjeli kao relativno ugodnu. Dimenzija pod nazivom *Školski objekti i usluge*, koja je imala sličan srednji prosjek, povezana je s primjerenošću i dostupnošću školske opreme i usluga. Rezultati su pokazali da su nastavnici školski sadržaj i usluge ocijenili umjereno visokima ($M=3,67$, $SD=1,17$), što ukazuje da su škole u kojima ispitanici rade uglavnom bile primjereno opremljene potrebnim inventarom i nastavnim sredstvima.

Najniži srednji prosjek odnosio se na dimenziju *Nastavnog opterećenja*, a obuhvaćao je stavke koje se odnose na radni pritisak nastavnika, radne zahtjeve i obaveze, kao i na podršku ostalog školskog kadra. Niska procjena ove dimenzije ukazuje na visoku razinu radnog pritiska i opterećenja. Rezultati su pokazali prosječne ocjene nastavnog opterećenja, što ukazuje da nastavnici svoj posao i radne zahtjeve smatraju donekle zahtjevnima ($M=2,88$, $SD=0,80$).

4.2. Povezanost zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog i viđenja školske organizacijske klime

Drugo istraživačko pitanje bilo je usmjereno na ispitivanje moguće povezanosti samoprocijenjenog zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihovih percepcija organizacijskih klima njihovih škola. Stoga je proveden Pearsonov test korelacije kako bi se provjerilo postoji li poveznica među varijablama. Rezultati su prikazani u tablici 5, a korelacija ukupnih rezultata nalazi se u donjem desnom kutu tablice.

Dimenzije školske organizacijske klime							
Čimbenici zadovoljstva poslom		Ravnateljstvo upravljanje	Nastavno opterećenje	Autonomija i donošenje odluka	Toplina i intimnost	Školski objekti i ustanove	Ukupan rezultat školske organizacijske klime
	Plaća	0,18*	0,25*	0,11**	0,11**	0,20*	0,24*
	Napredovanje	0,38*	0,28*	0,30*	0,25*	0,40*	0,44*
	Nadzor	0,70*	0,42*	0,40*	0,41*	0,41*	0,64*
	Uvjetovanje nagrade	0,58*	0,54*	0,36*	0,38*	0,43*	0,63*
	Priroda posla	0,35*	0,40*	0,41*	0,37*	0,36*	0,50*
	Ukupno zadovoljstvo poslom	0,66*	0,55*	0,47*	0,45*	0,53*	0,73*

*. Korelacija je značajna na 0,01 razini (2-smjerna)

** . Korelacija je značajna na 0,05 razini (2-smjerna)

Tablica 5. Korelacijska matrica između zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i viđenja školske organizacijske klime

Što se tiče odnosa između ukupnih rezultata samoprocijenjenog zadovoljstva poslom ispitanika i njihovih stavova prema organizacijskoj klimi u školama u kojima su radili, rezultati Pearsonovog korelacijskog testa ukazali su na postojanje jake pozitivne korelacije među promatranim varijablama ($r=0,73$, $p<,01$). To je impliciralo da su sudionici koji su pokazali višu razinu zadovoljstva poslom također pokazali pozitivnije stavove prema organizacijskoj klimi svojih škola. Pokazalo se da je varijabla ukupnog rezultata organizacijske klime škole imala snažnu povezanost s različitim čimbenicima zadovoljstva nastavnika njihovim poslom, uključujući *Nadzor* ($r=0,64$, $p<,01$), *Uvjetovane nagrade* ($r=0,63$, $p<,01$) i *Prirodu posla* ($r=0,50$, $p<,01$). Što se tiče ukupnog zadovoljstva poslom, utvrđena je snažna povezanost s *Ravnateljevim upravljanjem* ($r=0,66$, $p<,01$), *Nastavnim opterećenjem* ($r=0,55$, $p<,01$) te *Školskim objektima i uslugama* ($r=0,53$, $p<,01$).

Pronađene su korelacije između svih ispitivanih čimbenika zadovoljstva poslom i dimenzija školskih organizacijskih klima. Najjača korelacija među čimbenicima utvrđena je između *Ravnateljevog upravljanja* i *Nadzora* ($r=0,70$, $p<,01$). Druge jake korelacije pronađene su između faktora *Ravnateljevog upravljanja* i *Uvjetovanih nagrada* ($r=0,58$, $p<,01$). Osim toga, postojala je jaka povezanost između *Nastavnog opterećenja* i *Uvjetovanih nagrada* ($r=0,54$, $p<,01$).

Ovi nalazi sugeriraju kako je uvažavanje i priznavanje nastavnikovog truda i zalaganja temelj dobrih odnosa nastavnika s njihovim ravnateljima te kako nastavnici pozitivnije percipiraju svoje opterećenje kada su za isto nagrađeni.

4.3. Povezanost zadovoljstva poslom nastavnika i njihovih percepcija školskih organizacijskih klima s obzirom na dob i radni staž

Treće istraživačko pitanje bilo je usmjereno na istraživanje potencijalne veze između zadovoljstva poslom i stavova o školskoj organizacijskoj klimi s obzirom na dob i duljinu radnog iskustva sudionika. Rezultati korelacijskih analiza prikazani su u tablicama 6 i 7.

Faktori zadovoljstva poslom		Dob	Duljina radnog staža
	Plaća	-0,03	-0,08
	Napredovanje	0,07	0,02
	Nadzor	-0,17*	-0,18*
	Uvjetovane nagrade	-0,14*	-0,18*
	Priroda posla	-0,06	-0,05
	Ukupan rezultat zadovoljstva poslom	-0,10**	-0,14*

*. Korelacija je značajna na 0,01 razini (2-smjerna)

** . Korelacija je značajna na 0,05 razini (2-smjerna)

Tablica 6. Korelacijska matrica: Zadovoljstvo poslom s obzirom na dob i duljinu radog staža

Rezultati su pokazali da postoje statistički značajne korelacije između kontinuiranih varijabli dobi i radnog iskustva te zadovoljstvom poslom ispitanika. Utvrđene su slabe negativne korelacije između dobi nastavnika i razine samoprocjene zadovoljstva poslom ($r = -0,10$, $p < ,05$), kao i između njihovog radnog iskustva i zadovoljstva poslom ($r = -0,14$, $p < ,01$). Ovo implicira da razine zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika postupno opadaju s vremenom kako oni stare. Dakle, postoji mogućnost da će nastavnici s dužim radnim iskustvom iskazivati niže razine zadovoljstva svojim poslom.

Promatrajući individualne faktore zadovoljstva poslom, rezultati su pokazali da postoje slabe statistički značajne negativne korelacije između dobi i radnog iskustva i dva od ispitivanih faktora zadovoljstva poslom, a to su *Nadzor*

($r_{\text{dob}} = -0,17$, $p < ,01$; $r_{\text{iskustvo}} = -0,18$, $p < ,01$) i *Uvjetovane nagrade* ($r_{\text{dob}} = -0,14$, $p < ,01$; $r_{\text{iskustvo}} = -0,18$, $p < ,01$). Dakle, ovi nalazi sugeriraju da nastavnici postaju manje zadovoljni svojim neposrednim nadređenima i uvjetovanim nagradama kako postaju stariji i iskusniji.

Rezultati korelacijske analize pokazali su slabu negativnu korelaciju između duljine radnog staža nastavnika i njihovih stavova prema dvjema ispitivanim dimenzijama organizacijske klime, uključujući *Nastavno opterećenje* ($r_{\text{iskustvo}} = -0,11$, $p < ,05$) i *Školske objekte i usluge* ($r_{\text{iskustvo}} = -0,11$, $p < ,05$). Nalazi su pokazali da nastavnici s dužim radnim iskustvom imaju negativnije stavove prema ovim dvjema dimenzijama. Drugim riječima, stavovi nastavnika prema njihovim nastavnim obvezama i zahtjevima, kao i prema školskoj infrastrukturi i uslugama, neznatno se pogoršavaju što dulje rade u školi i stječu više radnog iskustva.

Dimenzije organizacijske klime		Dob	Duljina radnog staža
	Ravnateljstvo	-0,04	-0,05
	Nastavno opterećenje	-0,08	-0,11**
	Autonomija i donošenje odluka	0,04	0,06
	Toplina i intimnost	-0,04	-0,05
	Školski objekti i usluge	-0,09	-0,11**
	Ukupan rezultat školske organizacijske klime	-0,07	-0,08

*. Korelacija je značajna na 0,01 razini (2-smjerna)

** . Korelacija je značajna na 0,05 razini (2-smjerna)

Tablica 7. Korelacijska matrica: Poimanja školske organizacijske klime s obzirom na dob i duljinu radnog staža

5. DISKUSIJA

Rezultati razine zadovoljstva poslom pokazali su da nastavnici nisu izrazili ni izrazito pozitivne ni negativne stavove prema svom ukupnom zadovoljstvu poslom. Ovaj je rezultat u skladu s prethodnim istraživanjem koje su provele

autorice Pernjek i Matić (2016) među nastavnicima njemačkog jezika u Hrvatskoj, a koje je također izvijestilo o umjerenim razinama zadovoljstva poslom među sudionicima. Analiza specifičnih čimbenika zadovoljstva poslom otkrila je da sudionici najveće zadovoljstvo crpe iz same prirode svog posla, što sugerira da intrinzični čimbenici igraju važnu ulogu u zadovoljstvu nastavnika engleskog kao stranog jezika, kao i povoljni odnosi s njihovim neposrednim nadređenima, što su pokazala i prethodna istraživanja (Koran 2015; Razavipour & Yousefi 2017). Sudionici ovog istraživanja su također izrazili nezadovoljstvo svojim plaćama i mogućnostima napredovanja, potvrđujući nalaze autorica Pernjek i Matić (2016), kao i drugih istraživanja koja ističu navedene probleme kao značajne izvore nezadovoljstva nastavnika (Pennington 1995; Šarac Lekić 2019). Iako autori ističu da su nastavnici primarno intrinzično motivirani u svom radu i žele pozitivno utjecati na svoje učenike, neophodno im je osigurati dostatne naknade i prilike za osobni i poslovni uspjeh, kako bi uspješno motivirali sebe i svoje učenike te kvalitetnije poučavali (Dörnyei & Ushioda 2011).

Dobijeni podaci su pokazali relativno pozitivne opće stavove ispitanika prema organizacijskim klimama škola u kojima rade. Dimenzije ocijenjene kao najpovoljnije bile su *Autonomija i donošenje odluka* te *Ravnateljstvo upravljanje*, što sugerira da su se sudionici često osjećali autonomnima u svojim ulogama i da su uživali podršku svog administrativnog vodstva. Ovi rezultati impliciraju kako je nova kurikularna reforma za nastavni predmet engleski jezik, koja je nastavnicima omogućila visok stupanj autonomije u poslu, uspješno realizirana u praksi (MZOS 2019). Sudionici istraživanja Mihaliček i Rijavec (2009) također prijavljuju značajnu autonomiju u svom radu, ali ističu kako su često isključeni iz donošenja relevantnih odluka u svojim školama, za razliku od nastavnika u ovom istraživanju. S obzirom da su kvalitetni odnosi između ravnatelja i nastavnika te uključivanje nastavnika u donošenje važnih odluka prepoznati kao čimbenici nastavničkog zadovoljstva poslom (Rezaee i sur. 2020), ovaj rezultat ukazuje kako je dužnost ravnatelja uspostaviti i njegovati pozitivne odnose s nastavnicima, poticati ih, podržavati i uključivati u donošenje odluka. Primjetno je da je najniže ocijenjena dimenzija bila *Nastavno opterećenje*, što implicira da nastavnici smatraju svoja radna opterećenja zahtjevnima – što je uobičajena pritužba povezana s demotivacijom i iscrpljenošću nastavnika, ukazujući kako bi nastavno opterećenje trebalo smanjiti ili preraspodijeliti. (Koran 2015; Rezaee i sur. 2020; Šarac Lekić 2019).

Kao odgovor na drugo istraživačko pitanje, utvrđena je snažna pozitivna korelacija između zadovoljstva poslom sudionika i povoljnih procjena organizacijske klime njihovih škola. Ovaj rezultat sugerira da su nastavnici

engleskog kao stranog jezika koji organizacijsku klimu u svojim školama smatraju povoljnom vjerojatnije izjavili da su zadovoljni svojim poslom. Nalazi ovog istraživanja djelomično su u skladu s prethodnim istraživanjima provedenim u iranskom kontekstu koja su također pronašla veze između ove dvije varijable (Razavipour & Yousefi 2017; Rezaee i sur. 2020). Pronađena je snažna povezanost između ukupnog rezultata školske organizacijske klime te nekih čimbenika zadovoljstva poslom, točnije povezanost s *Nadzorom*, *Uvjetovanim nagradama* i *Prirodom posla*. Ovaj nalaz sugerira da će nastavnici biti zadovoljniji poslom ukoliko im se omogući kompetentan i pravedan nadređeni te priznaju, uvažavaju i cijene njihovi doprinosi. Jake korelacije između zadovoljstva poslom i čimbenika poput *Ravnateljevog vodstva*, *Nastavnog opterećenja* te *Školskih objekata i usluga* potvrđuju važnost adekvatno rukovođene škole, primjerenog radnog opterećenja i dostupnost odgovarajućih radnih uvjeta za očuvanje nastavničkog zadovoljstva poslom. Poboljšanje u ovim područjima može utjecati na nastavničko zadovoljstvo poslom i naposljetku na kvalitetu njihova poučavanja.

Kao odgovor na treće istraživačko pitanje, rezultati su pokazali statistički značajne, ali slabe negativne korelacije između dobi sudionika, duljine radnog iskustva i razine zadovoljstva poslom u pogledu *Nadzora* i *Uvjetovanih nagrada*. Ovi nalazi pokazuju da stavovi nastavnika prema nadređenima i uvjetovanim nagradama postaju nešto negativniji kako nastavnici stare i stječu iskustvo. To je u suprotnosti sa studijama u drugim nacionalnim kontekstima, koje su otkrile da zadovoljstvo nastavnika raste s godinama (Hasanzadeh & Gholami 2022; Işık 2021). Osim toga, nisu pronađeni statistički značajni odnosi između ukupnih stavova nastavnika prema organizacijskoj klimi njihovih škola i njihove dobi. Međutim, nalazi su ukazali na slabu negativnu korelaciju između duljine radnog iskustva nastavnika i stavova prema *Nastavnom opterećenju* i *Školskim objektima i uslugama*, što ukazuje da se stavovi nastavnika prema njihovim poslovnim obavezama i fizičkom okruženju škole lagano pogoršavaju s vremenom. Preciznije, rezultati ukazuju na potrebu kontinuiranog ispitivanja nastavničkog zadovoljstva poslom te poduzimanja potrebnih mjera za poboljšanje odnosa između starijih i iskusnijih nastavnika te njihovih nadređenih, uvažavanje i priznavanje njihovih doprinosa te omogućavanje adekvatnih uvjeta za rad.

5. ZAKLJUČAK

Rezultati ovog istraživanja pokazuju kako hrvatski nastavnici engleskog kao stranog jezika nisu bili ni izrazito zadovoljni ni izrazito nezadovoljni svojim trenutnim poslom i radnim uvjetima. Utvrđeno je da su nastavnici najzadovoljniji

prirodom svog posla, što znači da su intrinzični i altruistički razlozi bili glavni izvor njihovog zadovoljstva. S druge strane, nastavnici su pokazali umjereno nezadovoljstvo čimbenicima zadovoljstva poslom koji se odnose na plaće, uvjetovane nagrade i mogućnostima za napredovanje. Sudionici su bili relativno zadovoljni organizacijskom klimom škola u kojima su radili. Rezultati su pokazali da su nastavnici bili zadovoljni količinom autonomije i uključenosti u donošenje odluka koje su dobili u svom radu, kao i potporom koju su dobivali od svojih ravnatelja. Nešto niže nastavničke razine zadovoljstva uočene su kod uspostavljenih međuljudskih odnosa s kolegama i zadovoljstvom sa školskom opremom. Naposljetku, nastavnici su izrazili blago nezadovoljstvo nastavnim opterećenjem te ocijenili svoje odgovornosti, obaveze i radni pritisak prilično zahtjevnima.

U sklopu istraživanja pronađena je jaka pozitivna veza između samoprocjene zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihovih viđenja školske organizacijske klime. Rezultati su također pokazali da su nastavnici dobru školsku klimu povezivali s kompetentnošću i pravednošću svojih nadređenih te prepoznavanjem i uvažavanjem njihova rada i truda, što je također utjecalo na povećani osjećaj ponosa i užitka u radu.

Istraživanjem je utvrđeno da ukupno zadovoljstvo poslom nastavnika lagano opada kako napreduju u dobi i radnom iskustvu, posebice kod dva čimbenika zadovoljstva poslom – *Nadzor* i *Uvjetovane nagrade*. Konkretno, zadovoljstvo nastavnika njihovim neposrednim nadređenima i prepoznavanje individualnih napora neznatno se smanjuje kako nastavnici postaju stariji i iskusniji. Nije pronađena povezanost između nastavničkih percepcija organizacijske klime u njihovim školama i njihove dobi, ali je utvrđeno da sa napredovanjem u svom radnom iskustvu nastavnici imaju nešto manje pozitivne stavove prema svojim radnim obavezama i opremljenosti radne okoline.

Ovaj rad je ukazao na postojanje snažne povezanosti zadovoljstva poslom hrvatskih nastavnika engleskog kao stranog jezika i njihovih percepcija organizacijskih klima u njihovim školama te stoga nudi važne praktične implikacije za donositelje politika, voditelje obrazovanja i praktičare. Drugim riječima, kako bi nastavnici bili zadovoljni, važno im je osigurati učinkovit i otvoren stil vođenja, primjereno nastavno opterećenje, autonomiju u učionici i uključenost u donošenje odluka na razini škole, prijateljski raspoložene kolege te čist i adekvatno opremljen radni prostor. Kako bi se osigurala povoljna organizacijska klima u školama, nastavnicima treba osigurati određene radne uvjete, uključujući dostatnu plaću, kompetentnog i brižnog nadređenog, priliku za napredovanje, priznanje i naknadu angažmana, te uvažavanje šireg društva. Na

razini škole, ravnatelj i imaju ključnu ulogu u oblikovanju i uspostavljanju organizacijske klime škole razvijanjem pozitivnih odnosa s djelatnicima, uključivanjem nastavnika u donošenje odluka te poticanjem suradnje među školskim osobljem. Zaključno, budući da je ovim istraživanjem utvrđeno kako razine zadovoljstva poslom nastavnika engleskog kao stranog jezika padaju s dobi i radnim iskustvom, vlasti bi trebale poduzeti mjere kako bi spriječile ovaj pad prije nego što bude prekasno. U protivnom, u školama će raditi nezadovoljni i nemotivirani nastavnici, čija će kvaliteta rada biti nezadovoljavajuća.

LITERATURA

- Abu-Saad, I., Hendrix, V. L. (1995). Organizational climate and teachers' job satisfaction in a multi-cultural milieu: The case of the Bedouin Arab schools in Israel. *International Journal of Educational Development* 15 (2): 141–153. doi.org/10.1016/0738-0593(94)00023-i.
- Adejumobi, F. T., Ojikutu, R. K. (2013). School climate and job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research* 1 (2): 26–36. Pristupljeno 14. 2. 2022. URL: <<http://nigeria-education.org/content/school-climate-and-teacher-job-performance-lagos-state-nigeria-1>>.
- Ahghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 21 (4): 319–329. doi.org/10.2478/v10001-008-0018-8.
- Alibakshi, G., Nezakatgoo, B. (2019). Construction and validation of Iranian EFL teachers' teaching motivation scale. *Cogent Education* 6 (1): 1–18. doi.org/10.1080/2331186X.2019.1585311.
- Bhat, S. A., Bashir, H. (2016). Influence of organizational climate on job performance of teaching professionals: An empirical study. *International Journal of Education and Management* 6 (4): 445–448. Pristupljeno 14. 2. 2022. URL: <http://www.iahrw.com/index.php/home/journal_detail/21#list>.
- Bibi, S., Kalim, U. (2021). Factors influencing teachers' job satisfaction in the Pakistan's public schools. *International Journal of Humanities and Innovation* 4 (2): 66–72. doi.org/10.33750/ijhi.v4i2.111.
- Buljan Gudelj, L. (2018). The relationship between the perception of the school climate and learning strategies among students in primary schools. *Život i škola* 64 (2): 27–39. doi.org/10.32903/zs.64.2.2.

- Croatian Ministry of Science and Education. (2019). Curriculum of the English Language Course for Elementary Schools and Gymnasiums. Pristupljeno 14. 2. 2024.
URL:<https://mzo.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Publikacije/Predmetni/Kurikulum%20nastavnog%20predmeta%20Engleski%20jezik%20za%20osnovne%20skole%20i%20gimnazije%20u%20RH.pdf>
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education* 111 (1): 180–213. Pristupljeno 9. 2. 2022.
URL: <<http://www.tcrecord.org/Content.asp?ContentId=15220>>.
- Dinham, S., Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration* 36 (4): 362–378. doi:10.1108/09578239810211545.
- Domović, V. (1997). Školsko ozračje kao posebno istraživačko polje, u *Školsko i razredno-nastavno ozračje: put prema kvalitetnoj hrvatskoj školi i nastavi*, ur. B. Bošnjak, H. Vrgoč (Zagreb: Hrvatski pedagoško-književni zbor): 45–56.
- Domović, V. (2004). *Školsko ozračje i učinkovitost škole*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Dörnyei, Z. (1998). Motivation in second and foreign language learning. *Language Teaching* 31 (1): 117–135.
- Dörnyei, Z. (2005). *The Psychology of the Language Learner: Individual Differences in Second Language Acquisition*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dörnyei, Z., Ushioda, E. (2011). *Teaching and Researching: Motivation*. London: Longman Pearson.
- Doyle, T, Kim, Y. M. (1999). Teacher motivation and satisfaction in the United States and Korea. *MEXTESOL Journal* 23 (2): 35–48. Pristupljeno 24. 11. 2023. URL: <https://www.mextesol.net/journal/index.php?page=journal&id_article=1748>.
- Eklund, N. (2008). *How Was Your Day at School? Improving Dialogue about Teacher Job Satisfaction*. Minneapolis: Search Institute Press.
- Ghavifekr, S., Pillai, N. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review* 17 (1): 87–106. doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8.
- Han, J., Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education* 3 (1): 1–18. doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819.

- Hasanzadeh, E., Gholami, J. (2022). Possible relationship among experience, age, income level, gender, and job satisfaction. *Acuity: Journal of English Language Pedagogy, Literature, and Culture* 8 (1): 35–46. doi.org/10.35974/acuity.v8i1.2848.
- Horowitz, T., Zak, I. (1978). *Patterns of Recruitment, Dropout and Persistence in Teaching*, Jerusalem: Henrietta Sold Institute, National Institute for Research in Behavioral Sciences.
- Hurley, D. (2021). Extinguishing teacher burnout. *BU Journal of Graduate Studies in Education* 13 (2): 22–27. Pristupljeno 16. 4. 2024. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1304397>.
- Işık, A. (2021). Factors affecting the organisational citizenship behaviour of English language teachers. *English Teaching* 76 (1): 125–151. doi.org/10.15858/engtea.76.1.202103.125.
- İpek, H., Kanatlar, M. (2018). Factors affecting EFL teacher motivation. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education* 6 (2): 25–41. doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.6c2s2m.
- Johnson, C. R. (2000). Factors influencing motivation and de-motivation in Mexican EFL teachers. Paper presented at the Annual Meeting of Teachers of English to Speakers of Other Languages (20th, Vancouver, Canada, March 14–18, 2000). Objavljeno u *MEXTESOL Journal* (July, 2001) 25 (1): 51–68.
- Karavas, E. (2010). How satisfied are Greek EFL teachers with their work? Investigating the motivation and job satisfaction levels of Greek EFL teachers. *Porta Linguarum* 14 (1): 59–78. doi: 10.30827/Digibug.31944.
- Koran, S. (2015). Analysing EFL teachers' initial job motivation and factors affecting their motivation in fezalar educational institutions in Iraq. *Advances in Language and Literary Studies* 6 (1): 72–80. doi.org/10.7575/aiac.all.v.6n.1p.72.
- Levanić, L. (2024). Examining EFL Teachers' Job Satisfaction in Relation to School Organizational Climate. Unpublished Masters' thesis. University of Zadar.
- Lopes, J., Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: A multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement* 31 (4): 641–659. doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52 (1): 397–422.
- Matijević, M. (1997). Didaktički čimbenici odgojno-obrazovnog ozračja, u *Školsko i razredno-nastavno ozračje: put prema kvalitetnoj hrvatskoj školi*

- i nastavi*, ur. B. Bošnjak, H. Vrgoč (Zagreb: Hrvatski pedagoško-književni zbor): 24–33.
- Matsumoto, M. (2011). Second language learners' motivation and their perception of their teachers as an affecting factor. *New Zealand Studies in Applied Linguistics* 17 (2): 37–52. doi/pdf/10.3316/informit.808628981621588.
- Mihaliček, S., Rijavec, M. (2009). Motivacija učitelja engleskog jezika za rad. *Napredak* 150 (1): 39–53. Pristupljeno 20. 2. 2022. URL: <<https://hrcak.srce.hr/82815>>.
- Pennington, M. C. (1995). *Work Satisfaction, Motivation and Commitment in Teaching English as a Second Language*. ERIC Document, ED 404850.
- Pernjek, J., Matić, I. (2016). Zadovoljstvo poslom nastavnika njemačkoga jezika u Hrvatskoj. *Strani jezici* 44 (1): 4–28. Pristupljeno 14. 4. 2023. URL: <<https://hrcak.srce.hr/164852>>.
- Razavipour, K., Yousefi M. (2017). Iranian English language teachers' job satisfaction and organizational climate in public and private schools. *Issues in Educational Research* 27 (4): 842–858. Pristupljeno 13. 2. 2024. URL: <<http://www.iier.org.au/iier27/razavipour.pdf>>.
- Rezaee, A., Khoshima, H., Zare-Bahtash, E., Sarani, A. (2020). English teachers' job satisfaction: assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study. *Cogent Education* 7 (1): 1–24. doi.org/10.1080/2331186x.2019.1613007.
- Safari, I. (2020). A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in universities and schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science* 13 (4): 164–173. doi.org/10.7160/eriesj.2020.130401.
- Sato, M., Castillo, F. F., Oyanedel, J. C. (2022). Teacher motivation and burnout of English-as-a-foreign-language teachers: Do demotivators really demotivate them?. *Frontiers in Psychology* 13 (1): 1–12. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.891452.
- Saville-Troike, M., Barto, K. (2017). *Introducing Second Language Acquisition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Selamat, N., Samsu Z., Kamalu, S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research EJournal* 2 (1): 71–82. doi.org/10.5838/erej.2013.21.06.
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports* 114 (1): 68–77. doi.org/10.2466/14.02.pr0.114k14w0.

- Soleimani, M., Bolourchi, A. (2021). EFL teachers' job satisfaction and burnout in Iran. *PASAA: Journal of Language Teaching and Learning in Thailand* 61 (1): 229–252. Pristupljeno 13. 2. 2024. URL: <<https://eric.ed.gov/?id=EJ1304981>>.
- Spector, P. E. (1994). *Job Satisfaction Survey*. Department of Psychology, University of South Florida.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage Publication.
- Šarac Lekić, V. (2019). *Izvor i struktura motivacije za poučavanje engleskoga kao stranoga jezika* [Doctoral dissertation, University of Zagreb]. ODRAZ-open repository of the University of Zagreb Faculty of Humanities and Social Science. Pristupljeno 12. 12. 2023. URL: <<https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:264498>>.
- Vranjican, D., Prijatelj, K., Kuculo, I. (2019). Čimbenici koji utječu na pozitivan socio-emocionalni razvoj djece. *Napredak* 160 (3–4): 319–338. Pristupljeno 20. 2. 2022. URL: <<https://hrcak.srce.hr/231177>>.

Lucija Levanić
VI. Varaždin Elementary School

Anna Martinović
University of Zadar

THE RELATIONSHIP BETWEEN EFL TEACHERS' JOB SATISFACTION AND SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE

Summary

Studies have indicated that job satisfaction and positive working conditions can affect teacher effectiveness, motivation, and performance quality (Skaalvik & Skaalvik 2014). Moreover, a healthy, positive organizational climate has been found to increase teacher job satisfaction, productivity and facilitate a conducive learning environment (Ghavifekr & Pillai 2016). This study explored job satisfaction levels and school organizational climate appraisals of Croatian English foreign language (EFL) teachers and investigated possible relationships between the variables, including the relationships with teachers' age and length of work experience. The research sample consisted of 418 Croatian primary and secondary school EFL teachers. A two-part questionnaire was used to collect the data via online platforms. Results showed participants' ambivalence towards their job satisfaction, and a moderately positive appraisal of school organizational climates. Teachers were most satisfied with the nature of their job and immediate supervisors but dissatisfied with salaries. Considering school organizational climate dimensions, teachers had positive views regarding their autonomy at work, and principal leadership; however, they expressed dissatisfaction with their teaching load. A statistically significant positive correlation was

found between job satisfaction and school organizational climate, suggesting a reciprocal relationship. Negative correlations were found between teachers' job satisfaction, their age and working experience, suggesting that teachers' job satisfaction decreases as they advance in age and working experience. Negative correlations were also found between length of working experience and two school organizational dimensions including teaching load and school facilities, implying that EFL teachers' attitudes towards these factors deteriorate as they become more experienced. The findings highlight the importance of working conditions, supervisors, and school climate in promoting job satisfaction among EFL teachers, which can foster better performance. However, issues like salaries, teaching load, and facilities remain areas needing improvement.

Keywords: EFL teachers, job satisfaction, school organizational climate.

Primljeno: 3. 7. 2024.

Prihvaćeno: 5. 9. 2024.