

Univerzitet u Sarajevu – Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

ZAVRŠNI RAD

**ULOGA HUMORA KAO STRATEGIJE SUOČAVANJA KOD
NASTAVNIKA U OSNOVNIM ŠKOLAMA**

Student:

Ilma Borovac

Mentor:

prof. dr. Jadranka Kolenović-Đapo

Sarajevo, april, 2025. godine

University of Sarajevo – Faculty of Philosophy

Department of Psychology

MASTER'S THESIS

**THE ROLE OF HUMOR AS A COPING STRATEGY FOR
PRIMARY SCHOOL TEACHERS**

Student:

Ilma Borovac

Mentor:

prof. dr. Jadranka Kolenović-Đapo

Sarajevo, April, 2025

SAŽETAK

U ovom istraživanju proučavana je uloga humora kao strategije suočavanja kod nastavnika u osnovnim školama. Humor uključuje komunikaciju višestrukih, neskladnih značenja koja su na neki način zabavni, te ima značajnu učinkovitost kao mehanizam odbrane i strategije suočavanja sa stresnim situacijama.

Cilj ovog rada je bio ispitati ulogu stilova humora i humora kao strategije suočavanja u nošenju sa stresnim situacijama, te njihovu ulogu u objašnjavanju zadovoljstva poslom i životom kod nastavnika u osnovnim školama. Istraživanje je provedeno na uzorku od N=51 nastavnika razredne i predmetne nastave iz osnovnih škola Bosansko-podrinjskog kantona, specifičnog po svojim socioekonomskim i kulturnim karakteristikama. Podaci su prikupljeni online putem Google Forms platforme. Ispitanici su prvo ispunili upitnik o općim podacima, a potom sljedeće instrumente: Psihosocijalni faktori na radnom mjestu (QPS Nordic), Kopenhagenski psihosocijalni upitnik (COPSOQ) – III verzija, Skala za procjenu humora kao općeg stila suočavanja sa stresnim situacijama (CHS), Upitnik o stilovima humora (USH) i Skala za procjenu zadovoljstva poslom.

Za testiranje postavljenih hipoteza provedena je korelacijska analiza rezultata i analiza putanje. Rezultati su pokazali da humor kao strategija suočavanja direktno i značajno povećava zadovoljstvo poslom, dok stilovi humora indirektno utječu na zadovoljstvo poslom putem humora kao mehanizma suočavanja. Socijalni odnosi i kontrola na poslu, kao pozitivni radni faktori, pokazali su značajnu korelaciju sa zadovoljstvom poslom kod nastavnika.

Ključne riječi: humor kao strategija suočavanja, stilovi humora, zadovoljstvo poslom, stres na radnom mjestu, nastavnici osnovnih škola, psihosocijalni faktori

ABSTRACT

This study examined the role of humor as a coping strategy in primary school teachers. Humor involves the communication of multiple, discordant meanings that are amusing, and has significant effectiveness as a defense mechanism and coping strategy for stressful situations.

The aim of this study was to examine the role of humor styles and humor as a coping strategy in dealing with stressful situations, and their role in explaining job and life satisfaction in primary school teachers. The study was conducted on a sample of N=51 teachers from primary schools in the Bosnian-Podrinje Canton, which is specific in its socioeconomic and cultural characteristics. Data were collected online via the Google Forms platform. The respondents first completed a questionnaire on general data, and then the following instruments: Psychosocial Factors in the Workplace (QPS Nordic), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) – version III, Coping Humor Scale (CHS), Humor Styles Questionnaire (USH) and Job Satisfaction Scale.

To test the hypotheses, correlation analysis of results and path analysis were conducted. The results showed that humor as a coping strategy directly and significantly increases job satisfaction, while humor styles indirectly affect job satisfaction through humor as a coping mechanism. Social relationships and control at work, as positive work factors, showed a significant correlation with job satisfaction in teachers.

Keywords: humor as a coping strategy, humor styles, job satisfaction, workplace stress, primary school teachers, psychosocial factors

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Stres.....	6
2.1. Karasekov model stresa	7
2.2. Nastavnički stres	9
2.3. Mehanizmi suočavanja sa stresom	11
3. Efekti upotrebe humora u suočavanju sa stresom	12
4. Zadovoljstvo poslom.....	16
5. Ciljevi, problemi i hipoteze istraživanja	18
6. Metodologija istraživanja.....	19
7. Rezultati	23
8. Diskusija	32
9. Zaključak.....	36
10. Literatura.....	37
11. Prilozi.....	44

1. Uvod

Na osnovu mnogih kriterija humor je jedan od najkompleksnijih konstrukata u području društvenih nauka (Domić, 2023). Humor je sveprisutna ljudska aktivnost koja se javlja u većini interpersonalnih i društvenih interakcija. Njegova sveprisutnost implicira da mnogo situacija u životu ne možemo zamisliti bez upotrebe humora, odnosno kako navodi Martin (2007) „međuljudska komunikacija je podnošljivija kada koristimo humor“ (str. 114-116). Zapravo je fenomen humora oblikovan složenom mrežom kognitivnih, bihevioralnih, psiholoških, društvenih i emocionalnih komponenata (Betha, 2001, prema Ron i Rovner, 2014).

Riječ humor potiče od latinske riječi (humorem) što znači tečnost ili tekućina. Grčki liječnik Hipokrat (četvrto stoljeće pr.n.e), koji se smatra ocem medicine, vjerovao je da zdravstveno blagostanje ovisi o adekvatnom balansu između četiri tekućine, ili „humora“, tijela, krvi, flegme, crne žuči i žute žuči (Martin, 2007). Jednostavnije rečeno, regulacija ova četiri „humora“ je ključna za zdravlje pojedinca. Najznačajniji preokret u poimanju humora relevantan za razumijevanje humora iz psihološke perspektive „pripada“ Freudu (1905/1960, 1927/1961) koji je humoru dodijelio status „najštedljivije vrste odbrambenog mehanizma (Freud, 1905/1960, 1927/1961). U Freudovoj (1927) analizi humora (prema Scheel, 2017), humor je objašnjen kao odraz čovjekovog povjerenja u ličnu sposobnost da reducira stres na stanje koje on sam može kontrolisati. Pored freudovskog poimanja humora kao odbrambenog mehanizma, humor se također može konceptualizirati kao *sredstvo komunikacije* (Martineau, 1972), *osobina ličnosti* (Martin, 2007) i *strategija suočavanja* (Henman, 2001).

Humor se danas smatra pozitivnim konstruktom koji značajno doprinosi psihološkom blagostanju, pomažući ljudima da lakše prebrode stresne situacije i poboljšaju opće mentalno zdravlje. Međutim, Allport je još 1950. godine u svom radu „*Pojedinac i njegova religija*“ skovao frazu "tabu nježnosti" kojom je nastojao da istakne sklonost naučnika na proučavanje negativnih u odnosu na pozitivne emocije. Naime, sredinom prošlog stoljeća, naučnici su više bili usmjereni na istraživanje negativnih emocija (primjerice tuga) i njihovog utjecaja na mentalno zdravlje, što nameće zaključak da je Allportova hipoteza tačna (Simon, 1990). Ipak, na temelju ličnog iskustva praktikovanja pozitivnih i ugodnih emocija za oporavak od hroničnih oboljenja, Cousins (1979, 1983; prema Simon, 1990) je istakao ljekovitu vrijednost

humora. Promjene u fokusu istraživanja su otvorile nove mogućnosti za razumijevanje humora kao važnog resursa za mentalno i fizičko blagostanje.

Humor se kroz literaturu najčešće opisuje kroz dva različita aspekta: *responzivni humor*, kojeg karakterizira smijeh, osmijeh i općenito vesela reakcija; *produktivni humor*, koji podrazumijeva stvaranje humora, šaljivih sadržaja ili životnih iskustava koje uključuju korištenje šala, anegdota ili fizičke performanse komičnog; te *miješani humor* (Lyon, 2006). Lyon (2006) u svom radu također ističe da neki teoretičari ovoj distinkciji dodaju i *hostilni humor*. Probleme pri definiranju humora izaziva i činjenica da je humor subjektivan i njegova interpretacija ovisi o kontekstu, pa da bi se neki događaj shvatio kao humorističan ili smiješan, potrebno je da ga samo jedna osoba doživi kao takvog (Bitterly i sur., 2016).

Naime, Martin (2007) smatra da se humor može promatrati kao uobičajeni obrazac, sposobnost, temperament, estetski odgovor, stav, pogled na svijet, strategija suočavanja ili odbrambeni mehanizam. Nadalje, on razlikuje četiri osnovne komponente procesa humora, iz psihološke perspektive, to su:

1. Humor kao društveni/socijalni fenomen. Naime, mi se smijemo i šalimo mnogo češće kada smo u prisustvu drugih ljudi nego kada smo sami (Martin i Kuiper, 1999; Provine i Fischer, 1989; prema Martinu, 2007). No, čak i trenuci i situacije kada se smijemo sami, mogu se okarakterisati kao pseudosocijalni, jer se smijemo na podražaje koji uključuju druge ljude, kao što su sadržaji knjiga, televizijska serija koju gledamo i slično (Martin, 2007, str. 5).
2. Kognitivno-perceptivni proces – pored toga što je društveni/socijalni fenomen, humor je određen i različitim vrstama kognicija. Da bismo proizveli humor, prvo moramo obraditi informacije koje dolaze iz okoline ili iz sjećanja. Taj proces uključuje kreativnu kombinaciju ideja, riječi i aktivnosti kako bismo proizveli duhovitu verbalni ili neverbalni iskaz, odnosno radnju, koju drugi mogu doživjeti kao smiješnu. Kada smo sudionici u humorističnoj interakciji, mi primamo informacije kroz oči i uši, procesiramo njihovo značenje i procjenjujemo ih kao neozbiljne i šaljive (Martin, 2007). Većina istraživača tvrdi da humor uključuje podražaj koji je na određeni način neočekivan, čudan ili iznenađujući. Dodatno, treba postojati određeni aspekt koji uzrokuje našu procjenu stimulusa kao neozbiljnog, što nas, automatski dovodi u takvo, šaljivo i neozbiljno misaono stanje. Uistinu, i centralni pojam kognitivnih teorija

humora predstavlja upravo pomenuta inkongruentnost, što znači da suštinu smiješnog treba tražiti u percepciji nesklada (Kolenović-Đapo, 2012).

3. Emocionalni odgovor – humor je povezan sa osjećajem ugodnih emocija. Iako ne postoji zvanični koncenzus o tehničkom terminu koji bi tačno označavao ugodne emocije, one su svima dobro poznate. Ugodna emocija koja je povezana sa humorom je jedinstven osjećaj dobrostanja koji se opisuje kao zabava, veselje, razdraganost i vedrina (Martin, 2007). Reakcije na humor nisu puko intelektualne, postoji osnovna emocionalna priroda ovog fenomena, no naučnici su tek u skorije vrijeme počeli da joj posvećuju pažnju. Dugo vremena se humor u naučnoj zajednici tumačio kao primarno kognitivni proces, zanemarujući emocionalni aspekt (Martin, 2007).
4. Vokalno-bihevioralni izraz smijeha predstavlja ekspresivnu komponentu humora i uključuje smijeh i osmijeh. Primarna funkcija ovakvog izraza jeste socijalna, odnosno prenošenje poruke drugim ljudima da doživljavamo emociju razdraganosti (Martin, 2007). Također, nedavna istraživanja sugerišu da je funkcija smijeha i šira od prvobitno predloženog – smijeh služi i za induciranje ovakvog stanja kod prisutnih (Owren i Bachorowski, 2003; Russell, i sur., 2003).

U literaturi koje se bavi problematikom humora je evidentno da ne postoji sveobuhvatna definicija humora. Međutim, znanstvenici se slažu da humor uključuje komunikaciju višestrukih, neskladnih značenja koja su na neki način zabavni (Martin, 2007), te je postalo jasno da humor ima i značajnu učinkovitost kao mehanizam odbrane i strategija suočavanja. Posvećivanje pažnje humoru kao odbrambenom mehanizmu proizišlo je iz Freudove analize humora iz 1932. godine, a prema nekim istraživanjima (npr. Lefcourt i Martin, 1986), smisao za humor bi mogao djelovati kao mehanizam nošenja sa stresom ili moderator koji umanjuje utjecaj stresa (Martin i sur., 2003). Stoga, u posljednje vrijeme se u literaturi pozitivan utjecaj humora na mentalno zdravlje ogleda i u njegovoj upotrebi u suočavanju sa stresom. Provedene su brojne studije koje su proučavale upotrebu humora kao mehanizma za suočavanje sa stresom i krizom (Ron i Rovner, 2014). U jednoj studiji (Talbot i Lumden, 2000), ispitanici koji su koristili humor su se osjećali znatno sigurnijim u vlastite sposobnosti i općenito su imali veći osjećaj samoučinkovitosti. Ono što se, u suštini, pokazalo jeste da humor nudi mogućnost kognitivne procjene okolnosti i time smanjuje osjećaj napetosti nastale zbog stresnih podražaja, te pruža pojedincu osjećaj kontrole (Talbot i Lumden, 2000). Tendencija ljudi da zauzimaju humoristički pogled na život jača njihovu sposobnost pri upravljanju stresom u svakodnevnicu,

jer im humor pomaže u distanciranju iz takvih, neugodnih i prijetećih, situacija (Berk, 2001; Martin, 2004).

Postoje razne vrste humora, uključujući ironiju, sarkazam i ismijavanje, koje ljudi često koriste, budući da su najčešće obično benigne i kreativne vrste šale. Međutim, većinu vremena ovi oblici humora prelaze etičke granice i postaju opasni, nepristojni i uvredljivi (Jeder, 2015). U skladu sa ovom podjelom su i brojna mišljenja intelektualaca i filozofa iznijetih u prošlosti. Na primjer, Platon nije preferirao humor u antici uglavnom zato što je bio pun mržnje i nepoštovanja prema drugim ljudima. Hobbes (1651; prema Jeder, 2015) je, s druge strane, smatrao da smijanje često poprima neprijateljske oblike i javlja se kada se pokaže takmičarski duh ljudi, pri čemu neki pokazuju svoju nadmoć nad drugima. Ironija i sarkazam primjeri su različitih vrsta humora koji se mogu razviti u oštru, agresivnu, pa čak i konfliktnu komediju. Obje vrste humora imaju moć nasmejati one koji nisu meta tog humora. Dok je sarkazam povezan s određenim oblicima uznemiravanja i namijenjen je nanošenju štete i oblika boli, ironija nije uvijek zlonamjerna (Jeder, 2015).

Martin i sur. (2003) su razvili 2 X 2 model u kojem stilovi humora objašnjavaju kako pojedinci koriste humor u svom svakodnevnom životu. Jedna od dimenzija predstavlja intrapersonalnu nasuprot interpersonalnoj funkciji, a druga dimenzija se odnosi na benignu naspram štetne upotrebe humora. Kombinacija ove dvije dimenzije daje četiri stila humora: afilijativni, samouzdižujući, agresivni i samoporažavajući humor (Martin i sur., 2003).

Alexander (1986) razlikuje afilijativni humor s njegovim fokusom na stvaranje ili održavanje grupne kohezivnosti i ostracizirajući humor. Afilijativni stil humora uključuje benigni humor koji se koristi za poboljšanje odnosa s drugima. Upravo korištenjem ovog stila humora pojedinac poboljšava koheziju grupe, te razvija pozitivnu sliku o sebi. Ovaj humor je adaptivan, omogućava da se šaljivim pogledom na negativne događaje rješava i bolje podnosi stresna ili frustrirajuća socijalna situacija. Istraživanja su pokazala da je samopouzdanje u pozitivnoj korelaciji upravo sa afilijativnim i samouzdižućim stilovima humora (Saraglou i Scariot, 2002; prema Ozyesil, 2012). Stoga temelji samopouzdanja, koji počinju u djetinjstvu i postaju više usklađeni i čvrsti u adolescenciji, mogu imati trajan utjecaj na život osobe (Satılmış i Seber, 1989; prema Ozyesil, 2012). Ovaj element može utjecati na sklonosti ljudi prema humoru i generalno na njihovo doživljavanje pozitivnih ili negativnih afekata u budućnosti (Ozyesil, 2012). U skladu s tim, rezultati istraživanja ukazuju na ulogu samouzdižućeg humora kao najznačajnijeg prediktora doživljavanja pozitivnih emocija (Cann i Collete, 2014).

Agresivni stil i samoporažavajući stil humora se odnose na štetni humor. Prvi stil se koristi za nanošenje štete i razotkrivanje drugih, a uključuje vrijeđanje, zadirkivanje, sarkazam i korištenje humora kao strategije manipulacije, a potonji stil humora je samoporažavajući jer se ogleda u vlastitim postupcima prema sebi, kako bi se dobilo odobravanje od drugih i uključuje zbijanje šala na račun osobnih karakteristika, te je u negativnoj korelaciji sa samopouzdanjem osobe (Saroglou i Scariot, 2002; Čekrlja i sur., 2022).

Kroz historiju istraživanja humora (npr. Freud, 1928; Maslow, 1954; Allport, 1961; Vaillant, 1977; prema Martin i sur., 2003) prožima se utisak da je zdravo psihološko funkcioniranje povezano s različitim upotrebama ili stilovima humora (npr. afilijativni), te da drugi oblici humora (npr. sarkazam) zapravo mogu biti štetni po dobrobit pojedinca, kao što je prethodno spomenuto. Stoga, u proučavanju odnosa između humora i psihičkog zdravlja, čini se važnim ispitati načine na koje pojedinci koriste humor, kako u interpersonalnom odnosima, tako i na intrapersonalnoj razini. Hipoteza da je odsutnost štetnih korištenja humora povezana sa višom i stabilnijom psihološkom dobrobiti istražena je i utvrđena u nizu istraživanja. U jednom od takvih, novijih, istraživanja rezultati su pokazali da višim nivoima psihološke dobrobiti doprinose viši nivoi samouzdižućeg i afilijativnog stila humora, kao i niži nivoi percipiranog stresa i samoporažavajućeg humora. Ono što je također umanjivalo nivo percipiranog stresa je upravo veća upotreba samouzdižućeg stila humora, a upravo se percipirani stres pokazao kao najznačajniji prediktor psihološke dobrobiti (Prvan, 2022). Nameće se ideja da odsutnost određenih potencijalno štetnih upotreba humora može biti jednako važna za psihološku dobrobit kao što je prisutnost korisnijih upotreba humora (Martin i sur., 2003), te je također jasno da prijateljski, afilijativni humor igra značajnu ulogu u njegovanju i podsticanju međuljudskih odnosa i u smanjenju napetosti (Ozyesil, 2012).

Ponovno kognitivno procjenjivanje određene situacije može biti olakšano ili otežano određenim oblicima humora. Samoporažavajući humor, na primjer, može spriječiti kognitivnu reinterpretaciju, dok samouzdižućí humor može olakšati ovaj proces. Fritzl i sur. (2017) su otkrili da će upotreba samouzdižućeg humora rezultirati pozitivnom kognitivnom reinterpretacijom negativnih okolinskih pojava. Rezultati iste studije su otkrili intrigantan medijacijski učinak: ponovna procjena djelovala je kao posrednik u odnosu samouzdižućeg stila humora i psihološkog stresa, što je rezultiralo smanjenim nivoom stresa kod ispitanika koji su stresni događaj ponovno procjenjivali. U jednoj sličnoj studiji pronađeni su drugačiji rezultati (Poncy, 2017; prema Prvan, 2022), gdje je utvrđeno da je samoporažavajući stil humora u negativnoj korelaciji sa kognitivnom procjenom nepovoljnih događaja.

2. Stres

Prema Lazarusu i Folkmanu (1984), "psihološki stres je poseban odnos između osobe i okoline koji osoba procjenjuje kao opterećenje ili prekoračenje njenih resursa i ugrožavanje njene dobrobiti" (str. 19). Nadalje, Lazarus i Folkman (1984) definiraju stres kao percepciju pojedinca potencijalno prijetjećeg događaja koji dolazi do refleksivnog, kognitivnog procesa balansiranja između zahtjeva okoline u odnosu percipiranu sposobnost osobe da se nosi sa stresorima. Događaji koji se percipiraju kao potencijalne prijetnje pokreću odgovor na stres; niz fizioloških i psiholoških promjena koje se događaju kada su sposobnosti suočavanja ozbiljno ugrožene. Najtipičniji okidač odgovora na stres je percepcija da su nečiji resursi za suočavanje neadekvatni za rješavanje životnih zahtjeva, stoga ti zahtjevi postaju stresori za pojedinca (McKenzie, 2009).

Lazarus je (1966, prema McKenzie, 2009) je razvio transakcijski model koji se fokusira na interakciju između osobe i okoline u suočavanju sa stresom. Tvrdio je da se stres sastoji od tri procesa: (a) primarne procjene, (b) sekundarne procjene i (c) suočavanja. Primarna procjena se odnosi na proces prepoznavanja prijetnje za sebe. Sekundarna procjena je proces prisjećanja potencijalnog odgovora na prijetnju, a suočavanje je, jednostavno, izvršenje tog odgovora (McKenzie, 2009). Prema Lazarusu i Folkmanu (1984) stres se može javiti u obliku podražaja, odgovora ili transakcije. Psihološki stres je transakcijski, te determinira način kako osoba percipira stresnu situaciju. Transakcijski okvir usredotočen je na spoznaje i percepcije ili procjene koje posreduju u odgovoru na stresne događaje (McKenzie, 2009). Prema ovom modelu, događaj sam po sebi nije ono što uzrokuje stres, već je stres uzrokovan načinom kako je osoba interpretirala ili procijenila događaj. Ova postavka implicira da, ne samo da stresni događaji utječu na osobe, osobe također utječu na događaje (Larsen i Buss, 2005). Lazarus i Folkman (1984) su otkrili u svom modelu stresa i suočavanja da se individualna procjena stalno mijenja iz situacije u situaciju, kao i individualni mehanizam suočavanja. Ovakav recipročan proces pokazuje da, ako su pokušaji suočavanja uspješni, a vanjska prijetnja smanjena ili eliminirana, promjena će se vjerovatno odraziti u sljedećim procjenama (McKenzie, 2009).

Ako je osoba izložena određenom stresoru duži vremenski period, onda se javlja lanac fizioloških reakcija i događaja koje je Hans Selye, definisao i nazvao općim adaptacijskim sindromom (McKenzie, 2009). Opći adaptacijski sindrom se manifestira tri stadija: (1)

alarmni stadij, fizičke reakcije organizma na stres, simpatički odgovor „bori se ili bježi“; (2) *stadij otpora*, javlja se ako se stresor nastavlja, a ovom stadiju se tijelo oporavlja i vraća u inicijalno stanje; (3) u *stadiju iscrpljenosti* je osoba najpodložnija bolestima i zarazama, jer su fiziološke zalihe potrošene (Larsen i Buss, 2005, str. 574).

Jedan od glavnih izvora ogromne količine stresa jeste poslovni život, a što je dio svakodnevnice svakog pojedinca (Bhatti i sur., 2011). No, problem se javlja kada pojedinci počnu osjećati nesposobnost i nemogućnost kontrole ili smanjivanja stresa na podnošljiv nivo, a što posljedično dovodi do emocionalne iscrpljenosti (McKenzie, 2009). Na primjer, ljudi kod kojih je prisutan veći nivo okupacijskog stresa mogu biti nezadovoljni svojim poslom i samim tim neće biti zadovoljni i sretni što rade u toj ustanovi ili organizaciji. To, također, dovodi do stanja frustriranosti ili sagorijevanja, a naročito kada su prisutni sukobljeni odnosi sa kolegama, visoki zahtjevi posla, te nedostatak autonomije. Ovo može djelovati kao začarani krug, ostavljajući loše posljedice, na pojedinca i samu organizaciju (Bhatti i sur., 2011).

2.1. Karasekov model stresa

Iako su koncepti i definicije stresa, naročito one prema Lazarusu i Folkmanu po njihovom transakcijskom modelu stresa iz 1966. godine, od izuzetnog značaja koji su nadalje usmjeravali širok spektar istraživanja u području stresa i suočavanja s njim, za potrebe ovog rada koristit ćemo Karasekov model radnog stresa, budući da je on relevantniji za specifične ciljeve istraživanja.

Model radnog napora ili model *posao – zahtjevi – kontrola* je jedan od najčešće proučavanih modela profesionalnog ili okupacionog stresa, te je široko priznat okvir za razumijevanje odnosa između zahtjeva na poslu, kontrole nad radnim zadacima i stresa uposlenika. Model je razvio Robert Karasek, kasnih sedamdesetih godina prošlog stoljeća, a u kojem tvrdi da je nivo stresa koju uposlenici doživljavaju prvenstveno određen sa dva ključna faktora: zahtjevima posla i stepenom kontrole ili ovlaštenjem za donošenje odluka koje uposlenik ima u svojoj radnoj organizaciji (Karasek, 1979).

Temeljna ideja koja stoji iza ovog modela jeste da se profesije koje pred ljude postavljaju visoke zahtjeve, a istovremeno im daju ograničenu kontrolu nad njihovim poslom, smatraju najstresnijim poslovima ili poslovima s „velikim opterećenjem“ (Kain i Jex, 2010). Nastavnička profesija bi mogla biti dobra ilustracija ove vrste posla. Nastavnici imaju prirodno

visoke zahtjeve za posao (radno opterećenje, vremenski pritisak, emocionalni napor, sukob uloga). Također, kad je u pitanju kontrola posla u ovoj profesiji, može se tvrditi da se kontrola mijenja i ovisi o situaciji i okruženju. Iako nastavnici donose svakodnevno mnoge odluke o nastavi i upravljanju razredom, viša obrazovna i administrativna tijela često donose značajnije odluke o nastavnim planovima i programima, školskoj politici i raspodjeli resursa (preuzeto i prilagođeno sa web stranice: *Burtonwood community primary school: Teacher job description*, 2024).

Naime, kada ljudi rade zahtjevnije poslove, kao što je posao nastavnika, doživljavaju manje stresa ako imaju kontrolu nad vlastitim radom. Međutim, ako nemaju kontrolu, onda se stres povećava, što je osnovni postulat Karasekovog (1979) modela *posao-zahtjevi-kontrola*. Prema njemu, dvije su glavne grupe karakteristika posla koje utiču na stres: zahtjevi posla, koji se zapravo odnose na psihološke stresore koji su uključeni u obavljanje posla, i kontrola na poslu ili opseg odlučivanja, a odnos između njih utiču na nivo doživljenog stresa. Zahtjevi posla su stresori u radnom okruženju, kao što su kratki rokovi, visoki ciljevi, prekidanje i sukobljeni pritisci. Visoki zahtjevi posla mogu da povećaju nivo stresa samog uposlenika, naročito ako uposlenici smatraju da ne mogu ispuniti te zahtjeve (npr. ako je prisutan vremenski pritisak/rok).

S druge strane, opseg odlučivanja, ili tzv. autonomija, odnosi se na opseg do kojeg ljudi mogu i imaju kontrolu nad svojim radom (Karasek, 1979). Karasek je tokom svog istraživanja uočio manji intenzitet stresa kod uposlenika na visoko-zahtjevnim funkcijama sa više kontrole nad svojim radom. Suprotno tome, kod uposlenika sa malom slobodom odlučivanja, a koji su također obnašali visoko-zahtjevnije poslove, uočeno je više fizioloških simptoma iscrpljenosti, te prisutnosti depresije i anksioznosti (Karasek, 1979).

2.2. Nastavnički stres

Nastavnički stres, Kyriacou (1978) definira kao "iskustvo nastavnika s neugodnim emocijama, kao što su napetost, frustracija, anksioznost, ljutnja i depresija, koje proizilaze iz aspekata rada kao nastavnika" (str. 146). S obzirom da su nastavnici odgovorni za niz zadataka, uključujući pripremu za nastavu, planiranje časova, upravljanje razredom, te vrednovanje i ocjenjivanje učenika, podučavanje se smatra teškom i izazovnom profesijom. Osim toga, nastavnici su glavna kontaktna tačka za roditelje, druge članove kolektiva, te za svoje i druge učenike (Kebbi i Hroub, 2018).

Studija Kyriacou i Sutcliffea (1978) pokazala je da gotovo 20% od 257 ispitanih nastavnika tvrdi da je podučavanje izuzetno ili vrlo stresno. Nalazi dalje ukazuju na podatak da je otprilike jedna petina nastavnika iz ovog uzorka pod velikim stresom. Nadalje, u stručnoj literaturi (Johnson, 1990; prema Kebbi i Hroub, 2018) istaknuto je da se nastavnici suočavaju sa izgaranjem u najmanje šest kategorija stresa: preopterećenost poslom, nedostatak percipiranog uspjeha, česte direktne interakcije sa djecom, odgovornost za druge, nesrazmjeran omjer nastavnog osoblja u odnosu na učenike (veći broj učenika od optimalnog unutar učionice), kao i učenika koji imaju ponašajne probleme. Nastavnici koji su proživljavali ozbiljne posljedice stresa povezanih s poslom iskusili su razne psihološke probleme, depresiju, loš učinak na poslu, demotivaciju, izostanke s posla, iscrpljenost/povećan emocionalni umor, povećanu depersonalizaciju i smanjeno zadovoljstvo poslom, te su imali namjeru napuštanja profesije (Brown i Uehara, 1999; Kebbi i Hroub, 2018).

Wong i sur. (2017; prema Cancio i sur., 2018) su u svom istraživanju otkrili da je vjerovatnoća da će nastavnici napustiti svoj posao veća kada su pod stresom, ali i da postoje određeni aspekti posla koji povećavaju izloženost i utjecaj stresa kao što su preopterećenost poslom i nedostatak ličnih resursa, a u šta ubrajamo upravo i mehanizme suočavanja (Maslach i sur., 2001). Također, ranija istraživanja pokazuju slične rezultate (Maslach i Jackson, 1981; prema Cancio i sur., 2018) prema kojima nastavnici vjerovatnije razmišljaju o otkazu kada osjete da im je energija potrošena i da se ne mogu emocionalno posvetiti, a sve zbog toga što im radno opterećenje postaje stresnije i nepodnošljivije.

Studija Griffitha i sur. (1999) posvetila je pažnju uzrocima stresa kod nastavnika, pri čemu su rezultati ukazali i na značajnu rodnu razliku; preciznije, žene su postigle više rezultate od muškaraca na Inventaru stresa kod nastavnika. Pored toga, faktor koji je bitan kao najčešći izvor stresa je bio upravo "radni pritisak", a što podrazumijeva aspekte poput percipiranog nedostatka vremena i radnog opterećenja. U jednom od kasnijih istraživanja, rezultati su se pokazali sličnim - primarni faktor stresa među ispitanim nastavnicima bio je stres vezan direktno za posao, potom motivacija, disciplina i upravljanje vremenom (Austin i sur., 2005). Kad su u pitanju stresori koji su istraživani kod nastavnika u ovoj studiji, autori su identificirali tri grupe stresora, odnosno varijabli: najznačajnijim se pokazao stres vezan uz nastavnički posao; druga grupa varijabli sastojala se od upravljanja vremenom, discipline i motivacije; dok je treća podrazumijevala profesionalne izazove i profesionalno ulaganje. Također, u istom istraživanju se istakla sklonost korištenju nezdravih mehanizama suočavanja poput izbjegavanja, te značajna korelacija između korištenja konstruktivnih mehanizama suočavanja i nižih nivoa stresa (Austin i sur., 2005). Opći je konsenzus kroz različita istraživanja da su vanjski izvori pritiska i zahtjeva na radnom mjestu glavni uzroci stresa kod nastavnika. S druge strane, najznačajniji nalazi o moderatoru nastavničke percepcije stresa su ukazali na socijalnu podršku i konstruktivne strategije suočavanja (Griffith i sur., 1999).

Promjenom mentalnog stanja tokom stresnih okolnosti ili uklanjanjem/minimiziranjem uzroka stresa, konstruktivne strategije suočavanja mogu umanjiti posljedica stresora (Lazarus, 1993). Stoeber i Rennert (2008; prema Cancio i sur., 2018) razlikuju mehanizme suočavanja: aktivno suočavanje i suočavanje izbjegavanjem. Pojedinci koji moguće stresore doživljavaju kao izazove, a ne kao opasnosti ili prepreke, skloniji su aktivnom suočavanju u odnosu na suočavanje izbjegavanjem. Nastavnici se mogu pozabaviti problemima, dobiti socijalno-emocionalnu podršku i razviti vještine podučavanja korištenjem zdravih i konstruktivnih strategija suočavanja umjesto izbjegavanja, a sve to može povećati njihovo zadovoljstvo na poslu (Parker i Martin, 2009; prema Cancio i sur., 2018). Rezultati ranijih istraživanja (McGrath i sur., 1989; prema Kebbi i Hroub, 2018) pokazuju da nastavnici iz osnovnih škola koji efikasno upravljanju stresom koriste aktivne strategije suočavanja umjesto suočavanja izbjegavanjem. Međutim, nastavnici u osnovnim školama koji ipak iskuse visoke nivoe stresa i potencijalno izgaranje zbog istih, često gube sposobnost uključivanja u određene ugodne aktivnosti koje bi bile od koristi pri suočavanju sa stresom, a njihova vlastita ogorčenost zbog tih okolnosti pogoršava stanje stresa (Kebbi i Hroub, 2018).

Mnogi nastavnici ne razumiju da stres može biti opasan kao i bilo koja druga ozbiljna bolest – on čak i podmuklije uništava mentalno i fizičko zdravlje ljudi. Stoga je imperativ da se istraživači usmjere na potencijalne uzroke stresa, te istraže najadekvatnije strategije nošenja sa stresorima, kako bi utjecali na razvijanje otpornosti na stres.

2.3. Mehanizmi suočavanja sa stresom

Suočavanje je definirano kao kontinuirano nastojanje da se postigne promjena ponašanja i kognicije, u nastojanju da se upravlja određenim zahtjevima, unutarnjim i vanjskim, koji se smatraju opterećujućim na resurse pojedinca (Lazarus, 1980; Lazarus i Folkman, 1984). Suočavanje usmjereno na problem i suočavanje usmjereno na emocije dvije su glavne kategorije strategija suočavanja. Pored razlike istaknute u samom nazivu, postoji značajna razlika između ove dvije strategije suočavanja, koje ovisi od okolnosti u kojim se koriste. Dok suočavanje usmjereno na emocije ima za cilj kontrolirati nečiju emocionalnu reakciju na situaciju, suočavanje usmjereno na problem usredotočuje se na rješavanje problema (Simon, 1990). U nastojanju da utječu na uzrok stresa i time smanji napetost, pojedinci koji koriste suočavanje usmjereno na problem nastoje riješiti problem i promijeniti vanjsku okolinu, te ovu strategiju ljudi više koriste u onim situacijama gdje percipiraju da mogu preuzeti kontrolu nad situacijom (Snyder i Dinoff, 1999; prema Genc i sur., 2013). Odnosno, kada neko osjeća da se može nositi sa stresorom, upotrijebit će ovu vrstu strategije suočavanja (Folkman i Lazarus, 1980; Lazarus, 1980).

Kako bi se oslobodila emocionalna napetost, suočavanjem usmjerenim na emocije pojedinac pokušava preoblikovati problem i preusmjeriti osjećaj stresa. Umjesto pokušaja rješavanja stresne situacije, ova vrsta suočavanja pokušava umanjiti ili kontrolirati emocionalnu nelagodu koja proizilazi iz te situacije (Ron i Rovner, 2014). Na osnovu ovih definicija, primjećujemo da je suočavanje usmjereno na emocije povezano je s pasivnim tehnikama, dok je suočavanje usmjereno na problem povezano s aktivnim strategijama (Ben-Zur, 2002; prema Ron i Rovner, 2014). Humor bismo mogli posmatrati kao strategiju suočavanja usmjerenu na emocije utemeljenu na kognitivnoj procjeni podražaja od strane pojedinca, koji se manifestira smješkanjem, smijanjem ili doživljavanjem zabave koja smanjuje emocionalnu bol (Simon, 1988). U tom kontekstu, čini se da pojedinci koji koriste strategiju suočavanja usmjerenu na emocije smanjuju svoju emocionalnu patnju pronalaženjem humora u teškim situacijama (Lefcourt i sur., 1997).

3. Efekti upotrebe humora u suočavanju sa stresom

Provedene su brojne studije koje su proučavale upotrebu humora kao mehanizma za suočavanje sa stresom i krizom (npr. Lefcourt i sur., 1997; Talbot i Lumden, 2000; Henman, 2001; Abel, 2002, Wu i Chan, 2013; Ron i Rovner, 2014). Prema studiji Talbota i Lumdena (2000), pojedinci koji su koristili humor osjećali su se sigurnijim u vlastite sposobnosti i imali su veći osjećaj samoučinkovitosti. U suštini, humor nudi mogućnost kognitivne procjene okolnosti i time smanjuje osjećaj napetosti osobe nastale zbog stresnih podražaja, dajući joj jači osjećaj kontrole. Ljudi koji imaju humoristički pogled na život sposobniji su upravljati stresom i krizama jer im humor pomaže u distanciranju iz neugodnih situacija i povećava osjećaj veće kontrole nad svojim reakcijama i nad samom stresnom situacijom (Martin, 2004). Humor ima sposobnost dopustiti ljudima da se odvoje od stresnih uvjeta, što je strategija za samoprilagodbu i samoobranu u izazovnim životnim okolnostima (Berk, 2001).

Humor kao strategija suočavanja podrazumijeva da je humor resurs koji se koristi za rješavanje stresnih situacija. Humor kao mehanizam suočavanja može se koristiti za ublažavanje stresa ili napetosti. Jedna od primarnih uloga humora je pomoć u odbrani od sumorne stvarnosti života. Prema Freudu (1928), a kako u svom radu navode Martin i suradnici (2003), u suočavanju sa stresnim situacijama humor može čak biti i automatski odgovor sličan obrambenom mehanizmu, a ne svjesno odabrana strategija. Teoretičari poput Freuda smatrali su određene vrste humora najvišim adaptivnim mehanizmom suočavanja (McKenzie, 2009). Naime, Freud je smatrao da se humor javlja u stresnim ili averzivnim situacijama u kojim osobe, uobičajeno, doživljavaju negativne emocije poput straha, tuge ili ljutnje, ali percepcija zabavnih elemenata u situaciji nudi im izmjenjenu perspektivu i omogućava im da izbjegnu iskustvo negativnih afekata (Martin, 2007). Na jako uspješan način, humor svakom čovjeku pruža ono što nijedna druga strategija suočavanja i nošenja sa stresnom situacijom ne može; sposobnost udaljavanja od neposredno stresne situacije i gledanje te situacije s distance (Morreallu, 1983; prema McKenzie, 2009). Drugim riječima humor pruža pojedincu mogućnost vraćanja na zdravu, smireniju, perspektivu gledanja na situaciju. Pored toga, opće je poznato da humor ublažava napetost, umanjuje sukobe i stvara osjećaj prihvaćenosti (McKenzie, 2009).

Intrapersonalne beneficije humora su mnogobrojne, a najviše se ogledaju u tome da humor generalno minimizira stres, kao i njegove učinke, ali se ogleda i u smanjenju bola i poboljšanja zdravlja. Anegdotski dokazi o učinku smijeha na proces ozdravljenja nalaze se u dobro

poznatom autobiografskom prikazu Cousinsa (1979; prema Johnson, 1990; Simon, 1990; Savage i sur., 2017), koji je koristio humor terapiju za pomoć u prevladavanju kolagene bolesti, što mu je produžilo život za 25 godina. Međutim, kako bi se odredila učinkovitost humora kao strategije suočavanja u ovom kontekstu, istraživači prvo moraju ispitati odnos između humora i određenih pokazatelja zdravlja, i tek tada se može procijeniti terapijska učinkovitost humora kao intervencije. Percipirano zdravlje od strane svakog pojedinca, zadovoljstvo životom i moral su često korišteni u studijama kao biopsihosocijalni pokazatelji zdravlja (Simon, 1990), te ti pokazatelji odgovaraju psihološkim, socijalnim i fizičkim aspektima zdravlja. Ove osobine postupno rastu u funkciji dobi kao rezultat iskustva osobe u upravljanju životnim događajima i svim prijelaznim fazama, što pomaže razvoju smisla za humor te osobe. Stoga, čini se da je zrela ličnost najprikladnija za proučavanje humora kao mehanizma suočavanja budući da ovi pojedinci iskustvom stiču šire razumijevanje života, a i sebe (Simon, 1990).

Olpin i Hesson (2013), a kako je navedeno u Al-Duleimi i Aziz (2016), ilustriraju glavne psihološke prednosti humora koje se sastoje u: 1. smanjenju stresa, tjeskobe i napetosti; 2. podizanju raspoloženja, samopoštovanja, nade, energije; 3. poboljšanju pamćenja, kreativnog razmišljanja i rješavanja problema; i 4. poboljšanju međuljudskih interakcija. Psihološke dobrobiti humora su očito povezane sa upravljanjem stresom, naime humor izgleda da djeluje kao „sigurnosni ventil“ za ispuštanje „pare“ i neprijateljstva na način koji je prihvatljiv i drugima, te igra i ulogu tehnike suočavanja za oslobađanje od napetosti, tjeskobe i stresa (Robinson, 1983; prema Simon, 1990)

Humor promatran kao strategija suočavanja jasno proizvodi vrijedne učinke u svakoj od tri domene suočavanja: emocijama, procjeni i usredotočenosti na problem. Kao suočavanje usmjereno na emocije, smijeh proizvodi katarzični učinak otpuštanjem nakupljene napetosti i emocija (Rainsberger, 1994). Suočavanje usmjereno na procjenu objašnjava psihološki učinak humora, odnosno, smijeh na stresno iskustvo ili situaciju koja dopušta osobi ponovnu procjenu iste iz manje stresne, opuštenije perspektive (Rainsberger, 1994). Na kraju, suočavanje usmjereno na problem zapravo omogućuje promjenu same stresne situacije, a naročito onih koje su međuljudske prirode i uključuju napetosti i sukobe (Martin, 1988; prema Rainsberger, 1994).

Gotovo svakom pojedincu je često teško zauzeti objektivan stav u bilo kojoj stresnoj situaciji. Ipak, humor nudi priliku da se pojedinac odmakne od situacije i sagleda je s distance (Martin, 2007). Humor također igra ključnu ulogu u mentalnom zdravlju jer omogućuje osobi da se

smije situaciji umjesto da je internalizira, ali i pruža osjećaj kontrole. Također, pojedinci koji koriste humor u svakodnevnim situacijama mogu zapravo izgraditi zaštitni sloj pozitivnih emocija oko sebe. Humor predstavlja barijeru protiv stresa i napetosti u umu pojedinca (Rainsberger, 1994).

Postoje grupni i individualni nivoi suočavanja. Individualni nivoi odnose se na to kako osoba internalizira i obrađuje situaciju (McKenzie, 2009), i prema svemu iznad napisanom nameće se zaključak da bi humor mogao biti jedan od mehanizama suočavanja koji se koristi za smanjenje stresa, sprječavanje izgaranja i jačanje morala koji je primjenjiv na više domena. U tekstu koji slijedi, osvrnut ćemo se na istraživanja koja se tiču ciljne populacije ovog rada - nastavnika, i njihove upotrebe humora kao strategije suočavanja sa stresom.

Istraživanje Rainsbergera (1994) pokazalo je da nastavnicima u osnovnim školama humor pomaže u suočavanju sa stresom u školi. Ovo istraživanje je također sprovedeno na učenicima, te je postotak učenika koji su koristili humor u ovu istu svrhu bio nešto manji nego kod nastavnika. Naime, kako navodi Rainsberger (1994), ovakvi rezultati mogu biti posljedica faktora dobi; vjerovatno je da su nastavnici imali više iskustva sa humorom kao strategijom suočavanja, te da su imali više mogućnosti za njegovu upotrebu u svrhu ublažavanja stresa i napetosti. Moguće je, također, da je ovo i vještina koja se razvija tokom vremena sa zrelošću i/ili životnim iskustvima (Rainsberger, 1994).

Autor navodi još jedno objašnjenje ovih razlika a koje se tiče prirode neslaganja između njihovih uloga. Naime, problemi učenika i nastavnika se razlikuju, svakako da obje skupine imaju vrlo stvarne stresore prisutne u školi, učenici mogu percipirati da njihovi problemi imaju veći utjecaj na njihove živote (ocjene, testovi, zadaće i sl.). S druge strane, nastavnicima je možda lakše ostaviti svoje školske stresore iza sebe na kraju radnog dana, te ih je lakše ublažiti smijehom budući da ne predstavljaju prijetnju za život nastavnika izvan učionice. Učenici mogu svoje probleme promatrati kao više "važne" i stoga ih je teže ublažiti humorom (Rainsberger, 1994).

Postoje dokazi o korištenju humora kao strategije suočavanja i u drugim domenama, pored nastavničke profesije. Jedan od najinteresantnijih primjera istraživanja je onaj koji se tiče ratnih zarobljenika (Vijetnam, Drugi svjetski rat, i sl.). U ovim istraživanjima se pominje da su ljudi koristili humor kako bi se oporavili od traume i da im je humor bio od pomoći tokom zatočeništva (Henman, 2001). Međutim, uloga humora u oporavku od nedaća nije ograničena na ratne zarobljenike, već da je smisao za humor važan za oporavak od mnogo različitih vrsta

nedaća. Analiza humora kao odrednice otpornosti i kao značajnog elementa komunikacije daje perspektivu za razumijevanje zašto je baš humor pomogao ljudima da se oporave od traume zatočeništva (Henman, 2001).

Zaključno, humor se u istraživanjima pokazao kao korisna strategija suočavanja u raznim kontekstima, kao što su nastavni procesi, međuljudske interakcije, pa čak i teške okolnosti poput ratnog zatočeništva. Humor poboljšava percepciju pojedinca na kontrolu nad pritiscima i stresnim situacijama, stvara psihičku distancu i ublažava emocionalnu napetost. Iako humor možda nije odgovor na sve stresne okolnosti, njegova sposobnost izgradnje otpornosti, poboljšanja mentalnog i fizičkog zdravlja i pružanja optimističnijeg pogleda na život čini ga ključnim mehanizmom za suočavanje. Prepoznavanje humora kao strategije suočavanja stvara mogućnosti za njegovu fokusiranu primjenu u profesionalnim i terapijskim tretmanima za podršku rezilijentnosti na stres i općem zdravlju kod ljudi.

4. Zadovoljstvo poslom

Brojna istraživanja su ukazala na utjecaj stresa na zadovoljstvo poslom kod uposlenika. Zadovoljstvo poslom predstavlja kombinaciju pozitivnih ili negativnih osjećaja koje uposlenici imaju prema svom poslu, te se više posmatra kao stav, odnosno unutarnje stanje pojedinca koje može značiti različite stvari za različite ljude. Iako je zadovoljstvo poslom kompleksan i višeznačan pojam, on, najjednostavnije rečeno, predstavlja osjećaj koji se javlja kao rezultat percepcije da posao pruža i ispunjava i materijalne i psihološke potrebe (Aziri, 2011). To je stepen do kojeg pojedinac izražava zadovoljstvo i unutrašnjim (intrinzičnim) i vanjskim (ekstrinzičnim) aspektima svog posla (Warr i sur., 1979).

Interes psihologa je posljednjih godina privuklo i proučavanje zadovoljstva životom, no više u smislu analiziranja antecedenata i posljedica samopoštovanja, optimizma i drugih indikatora zadovoljstva životom (Brkić i Rijavec, 2011). U literaturi se susreću različita shvatanja zadovoljstva životom i njemu srodnih pojmova, kao što su dobrobit, sreća i kvaliteta života (Brkić i Rijavec, 2011). Stoga, prema aktualnom razumijevanju, konstrukt zadovoljstva životom se pozicionira u područje šireg konstrukta subjektivne dobrobiti koja se istražuje u okviru krovnog termina kvalitete života. Subjektivna dobrobit sadrži dvije komponente – afektivnu i kognitivnu. Zadovoljstvo životom je mjera kognitivne komponente subjektivne dobrobiti obzirom da se odnosi na procjenu zadovoljstva životom (Kovčo-Vukadin i sur., 2016). Bitno je napomenuti, da se u istraživanjima subjektivno zadovoljstvo životom često promatra kao varijabla ishoda u procesu suočavanja sa stresom (Lazarus i Folkman, 1984). Učitelji koji su pod većim stresom zasigurno imaju manje životno zadovoljstvo, ali, vodeći se modelom Lazarusa i Folkmana, adaptivne strategije suočavanja mogu pridonijeti većem životnom zadovoljstvu (Brkić i Rijavec, 2011, str. 216).

U studiji sprovedenoj na uzorku od 180 učitelja osnovnih zagrebačkih škola, Brkić i Rijavec (2011) utvrdili su da što su učitelji više koristili problemu usmjereno suočavanje, a manje ono usmjereno na emocije, to je njihovo životno zadovoljstvo bilo veće. I obrnuto, strategije suočavanja usmjerene na emocije su smanjivale životno zadovoljstvo. Također, rezultati su pokazali da izvori stresa nisu značajni prediktori životnog zadovoljstva, već da su strategije suočavanja mnogo važnije i značajnije.

Humor kao višestruki koncept koji ima socijalne, emocionalne i kognitivne komponente igra ključnu ulogu u upravljanju stresom, naročito u visoko-zahtjevnim profesijama kao što je nastavnička. Prema dosadašnjim istraživanjima, maladaptivni stilovi humora (agresivni, samoporažavajući) mogu rezultirati povećanjem stresa i nižim nivoom zadovoljstva poslom, dok adaptivni stilovi (afilijativni, samouzdižući) razvijaju psihološku otpornost (Martin et al., 2003). Zadovoljstvo poslom, kao ključni pokazatelj profesionalne dobrobiti, pokazuje značajnu povezanost s načinima suočavanja sa stresnim situacijama, pri čemu humor može posredovati ovaj odnos.

5. Ciljevi, problemi i hipoteze istraživanja

Cilj ovog rada jeste ispitivanje uloge stilova humora i humora kao strategije suočavanja u nošenju sa stresnim situacijama kod nastavnika u osnovnim školama. Također, cilj je ispitati ulogu stilova humora i humora kao strategije suočavanja u objašnjavanju zadovoljstva poslom i životom, općenito.

Naše istraživačke probleme definišemo na osnovu prethodnih studija koje sugerišu da humor može biti koristan alat za upravljanje stresom, posebno stresnim zanimanjima, kao što je zanimanje nastavnika. Bitno je ispitati ove aspekte među nastavnicima s obzirom na to da prethodna istraživanja pokazuju kako stilovi humora i upotreba humora kao strategije suočavanja mogu imati direktan efekat na zadovoljstvo poslom. Nadalje, humor može pomoći ljudima da kontrolišu svoje emocije i razviju otpornost u stresnim okolnostima. Istraživanja koja naglašavaju važnost emocionalnih i adaptivnih strategija suočavanja sa stresom na poslu, također služe kao okvir za definiranje problema našeg istraživanja.

Na temelju cilja istraživanja i pregleda relevantne literature, definirani su sljedeći problemi:

1. Ispitati povezanost između varijabli humora i strategija suočavanja sa stresom na radnom mjestu i nekih sociodemografskih obilježja.
2. Ispitati pojedinačne doprinose stilova humora, humora kao strategije suočavanja, zahtjeva posla, kontrole na poslu i socijalnih odnosa kao prediktorskih varijabli u objašnjenju zadovoljstva poslom kao kriterijske varijable.

U skladu sa definiranim problemima postavljene su sljedeće hipoteze:

H1: Očekujemo međusobnu povezanost prediktorskih varijabli i kriterijske varijable zadovoljstvo poslom.

H2: Očekujemo da će adaptivni stilovi humora i upotreba humora kao strategije suočavanja značajno objašnjavati zadovoljstvo poslom kod nastavnika.

6. Metodologija istraživanja

6.1. Uzorak

U ovom istraživanju učestvovali su nastavnici predmetne i razredne nastave iz osnovnih škola sa područja Bosansko-podrinjskog kantona. Ovaj kanton je specifičan sa svojim socioekonomskim i kulturnim karakteristikama, te nastavno osoblje u osnovnim školama može biti izloženo posebnim izazovima, kao što su specifični stresori povezani sa radom u školama u manjem i ekonomski ugroženom okruženju.

Pored toga, nastavno osoblje u osnovnim školama, općenito, nerijetko se suočava sa velikim opterećenjem i stresom kako u radu sa učenicima, tako i u upravljanju radnim zadacima i interakcijama sa drugim kolegama i roditeljima.

U nastavku će biti prikazan uzorak na kojem je sprovedeno istraživanje, kao i sociodemografski podaci.

U istraživanju je sudjelovalo 51 ispitanika, od kojih je 40 žena. Prosječna dob ispitanika iznosi $M=43,98$ ($SD=9,28$). Najveći broj ispitanika je u dobnoj skupini od 35 do 49 godina ($N=26$).

Većina ispitanika u našem uzorku ($N=42$) živi u braku ili izvanbračnoj zajednici, dok je manji broj samaca ($N=7$), dva ispitanika su rastavljeni.

Što se tiče obrazovne strukture, najveći broj ispitanika ($N=34$) ima završenu višu školu ili četverogodišnji fakultet. Završen diplomski studij ima devet ispitanika, dok je sedam ispitanika završio prvi ciklus studija (Bachelor/BA). Jedan ispitanik ima doktorat.

Značajan broj ispitanika ($N=32$) radi u razrednoj nastavi (od 1. do 5. razreda), dok njih $N=12$ radi u predmetnoj nastavi (od 6. do 9. razreda). Sedam ispitanika predaje predmete koji obuhvataju oba oblika nastave, uključujući islamsku vjeronauku, engleski jezik, kulturu življenja i tehnički odgoj.

Kad je u pitanju radno iskustvo, najveći broj ispitanika ($N=29$) ima između 21 i 30 godina radnog staža u obrazovanju. Manji broj ispitanika ($N=19$) ima između 11 i 20 godina iskustva, dok 12 ispitanika radi u obrazovanju između jedne i deset godina. Samo jedan ispitanik ima preko 30 godina radnog staža.

Svi ispitanici su zaposleni u skladu sa svojim profesionalnim kvalifikacijama, osim jednog ispitanika (magistra razredne nastave i biologije), koji predaje biologiju u predmetnoj nastavi. U protekloj školskoj godini (2023/2024), N=38 ispitanika su pored realiziranja nastave bili razrednici. Tri nastavnika vodila su kombinirana odjeljenja, što je čest izazov u područnim školama zbog potrebe prilagođavanja nastave za različite razrede unutar jedne učionice.

6.2. Postupak

Istraživanje je sprovedeno u online formi, putem Google Forms platforme. Osnovne informacije o istraživanju i link za pristup podijeljeni su putem email adresa organizacionih jedinica, odnosno osnovnih škola unutar Bosansko-podrinjskog kantona, a koje su dalje prosljeđene od strane direktora škola na viber grupe nastavničkih vijeća.

Na početku je ispitanicima data opća uputa gdje je objašnjena svrha istraživanja kao i osnovni podaci o razlozima prikupljanja podataka, te je rečeno da je učešće u istraživanju dobrovoljno i anonimno. Također, zbog specifičnosti teme istraživanja u uputi je naglašeno i da učesnici istraživanja isključivo mogu biti nastavnici razredne nastave i nastavnici predmetne nastave u osnovnim školama Bosansko-podrinjskog kantona. Vodeći računa o etičkim pravilima, od ispitanika je u uputi traženo da navedu šifru, a gdje je napomenuto da se ista koristi radi osiguravanja anonimnosti i povjerljivosti odgovora koji će biti korišteni isključivo u svrhu datog istraživanja. Također, ispitanicima je napisano da će se podaci obrađivati na razini grupe, te niti jedan podatak o njima neće biti dostupan nikome, osim istraživaču.

6.3. Instrumentarij

Ispitanici u istraživanju su prvo popunjavali upitnik o općim podacima, a koji je kreiran za prikupljanje socio-demografskih karakteristika (spol, dob, radno iskustvo u obrazovanju).

Također u istraživanju su korišteni sljedeći instrumenti:

Psihosocijalni faktori na radnom mjestu (QPS Nordic). Za procjenu psihosocijalnih faktora na radnom mjestu korišten je QPS Nordic upitnik, razvijen za mjerenje psiholoških i socijalnih faktora u radnom okruženju (Dallner i sur., 2000; prijevod i modifikacija, Husremović, 2011). Upitnik sadrži od trideset i osam čestica, a sastoji se i od tri supskale. Supskala *zahtjevi posla* sačinjava dvadeset i jednu česticu (npr. „*Da li je Vaše radno opterećenje takvo da Vam se posao s vremena na vrijeme nagomilava?*“ ili „*Da li se od Vas na poslu zahtjeva usvajanje novih znanja i vještina?*“). Supskala *kontrola na poslu* sastoji se od

devet čestica (Primjeri čestica „*Ukoliko postoji nekoliko načina da uradite svoj posao, da li možete birati način na koji ćete ga obaviti?*“ ili „*Da li možete uticati na odluke koje su značajne za Vaš posao?*“). Treća supskala *socijalna podrška/socijalni odnosi* sadrži osam čestica. Primjeri čestica „*Ukoliko je potrebno, da li možete dobiti podršku i pomoć na poslu od svojih radnih kolega (npr. Da završite posao na vrijeme?)*“ ili „*Da li se možete osloniti na podršku prijatelja/porodice kada Vam je teško na poslu?*“). Zadatak ispitanika je da na Likertovoj skali od pet stupnjeva, od 1=*vrlo rijetko ili nikada* do 5=*vrlo često ili uvijek*. Za svakog ispitanika izračunat je prosjek odgovora na svim česticama, pri čemu su veći skorovi ukazivali na veće zahtjeve na poslu, veću kontrolu na poslu i veću socijalnu podršku. Za supskalu zahtjevi na poslu dobiven je koeficijent unutrašnje pouzdanosti $\alpha = .82$; za supskalu kontrola na poslu $\alpha = .73$ i za supskalu socijalna podrška $\alpha = .83$.

Kopenhagenski psihosocijalni upitnik (COPSOQ) – III verzija (2003). Ovaj multidimenzionalni upitnik, u originalnoj verziji, sadrži 59 čestica, a autori originalnog upitnika su Kristensen, i sur., (2005). Za potrebe našeg istraživanja korištena je skraćena Skala stresa (Kristensen i sur., 2005) koja sadrži 19 čestica (npr. „*Teško mi je bilo razgovarati sa drugim ljudima / povlačio/la sam se iz razgovora.*“ ili „*Pojačano sam se znojio/la.*“), mjerene na Likertovoj skali od pet stupnjeva, 1=*nikada*, 5=*vrlo često ili uvijek*. U upitniku je traženo od ispitanika da ocijene tvrdnje koje odražavaju njihove osjećaje ili ponašanja u posljednje četiri sedmice, koje se odnose na uzrok u poslovnom okruženju.. Izračunati su prosjeci odgovora na svim česticama za pojedinačne ispitanike, pri čemu veći skorovi ukazuju na veću prisutnost psihosomatskih simptoma zbog posla. Za skalu je provjerena i unutarnja konzistentnost, pri čemu je utvrđen visok koeficijent pouzdanosti koji iznosi $\alpha = .93$.

Skala za procjenu humora kao općeg stila suočavanja sa stresnim situacijama (Coping humor scale - CHS). Ovu skalu su razvili Martin i Lefcourt (1986), a se sastoji od šest čestica koje mjere ispitanikovu procjenu koliko često koriste humor u različitim situacijama (npr. „*Kada imam problema, često mi ponestane smisla za humor.*“ ili „*Često se mogu nečemu smijati, čak i kad sam u teškoj situaciji.*“). Zadatak ispitanika je da na skali od 1 (*ne slažem se*) do 4 (*slažem se*), zaokruže vrijednost koja je tipična za njih. Skala je prevedena i adaptirana za upotrebu u bosanskohercegovačkom kontekstu u ranijem istraživanju (Kolenović-Đapo, 2001). Ponovo, za svakog ispitanika izračunat je prosjek odgovora na svim česticama skale, pri čemu veći rezultat predstavlja češće korištenje humora u različitim situacijama. Koeficijent unutarnje pouzdanosti za ovu skalu iznosi $\alpha = .59$.

Upitnik o stilovima humora (USH). Upitnik o stilovima humora (engl. Humor Styles Questionnaire – HSQ), koji je korišten u našem istraživanju, razvijen je od strane Martin i sur.(2003). Za mjerenje ovog konstrukta ispitanici su popunjavali upitnik od trideset i dvije čestice koje mjere načine korištenja četiri stila humora: afilijativni stil („*Ne trebam se puno truditi da nasmijem druge ljude. Izgleda da sam prirodno duhovita osoba.*“), samouzdizajući stil („*Čak i kada sam sam, često me zabavljaju apsurdnosti života.*“), agresivni stil („*Kada neko napravi grešku, često ga zadirkujem zbog toga*“) i samoporažavajući stil humora („*Dozvoljavam ljudima da se smiju na moj račun više nego što bi trebalo*“). Ispitanici odgovaraju na skali Likertovog tipa od 7 stupnjeva, od 1 - *u potpunosti se ne slažem* do 7 - *potpuno se slažem*. I za ovaj upitnik izračunati su prosjeci odgovora za sve ispitanike pojedinačno na svim česticama skale. Neke od čestica unutar skale su inverzno bodovane (npr. „*Rijetko nasmijavam druge ljude pričajući smiješne priče o sebi*“ ili „*Obično se ne smijem niti šalim puno s ljudima.*“) kako bi se održala dosljednost u rezultatima kako bi se izbjeglo udešavanje prilikom procjena na česticimaza svaki stil humora (afilijativni, samouzdizajući, agresivni i samoporažavajući). Dobiveni koeficijent unutarnje pouzdanosti iznosi $\alpha = .83$.

Skala za procjenu zadovoljstva poslom. Zadovoljstvo poslom mjereno je primjenom Skale za procjenu zadovoljstva poslom autora Warr i sur. (1979). Skala zadovoljstvo poslom se sastoji od petnaest čestica primjerice, „*Koliko ste zadovoljni fizičkim uslovima rada?*“ ili „*Koliko ste zadovoljni mogućnošću napredovanja na radnom mjestu?*“. Ispitanici odgovaraju na skali od 1 do 5, pritom, vrijednost 1 znači *nimalo nisam zadovoljan/na*, a vrijednost 5 *vrlo sam zadovoljan/na*. Pojedinačni prosjeci odgovora na svim česticama skale su izračunate, gdje su veći skorovi ukazivali na veće zadovoljstvo uslovima na radnom mjestu. Za ovu skalu je utvrđen visok koeficijent pouzdanosti $\alpha = .90$.

7. Rezultati

U ovom poglavlju bit će prikazani rezultati koji su obrađeni u statističkom programu SPSS 23, te modelirani u programu AMOS 23.

7.1. Deskriptivna statistika

U Tabeli 1. prikazane su deskriptivne statističke vrijednosti za sve varijable koje smo koristili u istraživanju.

Tabela 1

Deskriptivna statistika vrijednosti dobivenih u istraživanju

	M	Min	Max	SD	σ_M	Skjunis	Kurtozis
Zahtjevi posla	3.20	2.10	4.43	.45	.06	-.26	.60
Kontrola na poslu	2.47	2.00	4.78	.50	.07	2.15	7.58
Socijalni odnosi	3.99	2.63	5.00	.58	.08	-.24	-.40
COPSOQ	1.86	1.00	3.53	.60	.08	-.49	-.11
CHS	2.88	1.00	3.67	.56	.08	-1.08	1.34
USH	3.95	1.06	5.47	.71	.10	-1.09	4.26
Zadovoljstvo poslom	3.59	2.00	4.93	.60	.08	-.21	-.16

Prosječna vrijednost za varijablu zahtjevi posla iznosi $M=3.20$ ($SD=.45$); što implicira da ispitanici općenito smatraju da su zahtjevi u njihovom poslu umjereni, uz malu varijaciju među odgovorima. Aritmetička sredina za varijablu kontrola posla iznosi $M=2.47$ ($SD=.50$) što ukazuje da ispitanici umjereno doživljavaju kontrolu nad svojim radnim aktivnostima i poslom općenito. Prosječna vrijednost za varijablu socijalna podrška iznosi $M=3.99$ ($SD=.58$), što sugerše da nastavnici doživljavaju visok nivo podrške, pri čemu standardna devijacija ukazuje na umjerene razlike u njihovim iskustvima.

Na osnovu aritmetičke sredine $M=1.86$ ($SD= .60$), za varijablu dobivenu na COPSOQ skali, koja mjeri opaženi stres na poslu, većina ispitanika u našem istraživanju izvještava o nižem nivou stresa na poslu. Međutim, rezultati standardne devijacije pokazuje da nivoi stresa kod ispitanika variraju.

Za varijablu humora kao strategije suočavanja dobivena aritmetička sredina $M=2.88$ ($SD= .56$) sugerise da ispitanici umjereno koriste humor kao opći način suočavanja sa stresom. Dobivena prosječna vrijednost za rezultate dobivene na Upitniku o stilovima humora, ($M=3.95$, $SD= .71$). S obzirom na veličinu standardne devijacije, postoje varijacije u načinima na koje ljudi koriste humor u svakodnevnom životu.

Prosječna vrijednost na supskali samouzdižuci humor iznosi $M=4.75$, te nam dobivena vrijednost sugerise da ispitanici humor najviše usmjeravaju prema sebi. Međutim, minimalni (1.00) i maksimalni rezultat (6.63), odnosno raspon između odgovora ispitanika, te standardna devijacija ($SD=1.12$) ukazuju na prisutnost značajne varijacije u tome koliko ispitanici koriste ovaj stil humora. Prosječna vrijednost na supskali agresivni stila humora ($M=4.29$) je također visoka, što je rezultat koji ne bi očekivali obzirom na prosječnu dob ispitanika. Afilijativni ($M=3.73$) i samoporažavajući ($M=3.05$) stilovi humora su nešto rjeđe korišteni.

Da bismo ispitali postoje li značajne razlike u stilovima humora između nastavnika i nastavnica, sprovedena je t-test analiza. Činjenica da je u uzorku bilo manje muških ispitanika nego ženskih je bitna jer bi mogla utjecati na dobivene rezultate. Naime, rezultati t-testa pokazuju da nema statistički značajne razlike u korištenju afilijativnog humora između muških i ženskih nastavnika ($t= -1.796$, $p=.079$), budući da je p vrijednost veća od nivoa značajnosti od 0.05. Slično tome, nije bilo utvrđene razlike za samoporažavajući humor ($t=.889$, $p=.378$), kao ni za agresivni stil humora ($t=-1.697$, $p=.096$). Interesantan rezultat je dobiven za samouzdižuci stil humora pri čemu postoji statistički značajna razlika između muških i ženskih ispitanika ($t=-2.233$, $p=.03$), što sugerise da nastavnice možda češće koriste samouzdižuci humor od nastavnika. Dobivena statistički značajna razlika može biti pokazatelj većih rodni razlika u upravljanju stresom ili optimističnim pogledima na situacije, te je u skladu s rodni normama koje potiču žene da steknu i nauče više adaptivni i socijalni strategija suočavanja, kao što je humor. Ipak, implikaciju dobivenih rezultata treba prihvatiti s oprezom, jer veličina uzorka i nejednaka spolna distribucija mogu predstavljati potencijalan problem i izmijeniti rezultate.

Na kraju, prosječna vrijednost za varijablu zadovoljstvo poslom, iznosi $M=3.59$ ($SD=.68$), što znači da su ispitanici u našem uzorku srednje do vrlo zadovoljni svojim poslom.

Analizom vrijednosti skjunita i kurtozisa utvrđeno je da su gotovo sve varijable distribuirane blizu normalne raspodjele, budući da se većina vrijednosti skjunita i kurtozisa nalazi unutar preporučenih granica od ± 1 . Ipak, varijabla kontrola na poslu pokazuje višu vrijednost skjunita (2.15) i kurtozisa (7.58), što ukazuje na značajno odstupanje od normalnosti – konkretno, na asimetričnu i šiljastu distribuciju. Nešto povišene vrijednosti vidljive su i kod varijable humora kao strategije suočavanja (skjunit = -1.09, kurtosis = 4.26). Ova odstupanja ne moraju nužno narušiti validnost nalaza, ali ih je važno uzeti u obzir prilikom primjene statističkih procedura koje pretpostavljaju normalnu raspodjelu. S tim u vezi, dobiveni rezultati bi se trebali interpretirati s dozom opreza, posebno za varijable koje pokazuju izraženiju asimetriju ili zaobljenost distribucije. Budući da je za dalja testiranja istraživačkih hipoteza korištena Pearsonova korelacija, može se napomenuti da je riječ o testu koji je relativno otporan na manja odstupanja od normalnosti, naročito kod uzoraka većih od 30 ispitanika.

7.2. Korelacijska analiza

U svrhu testiranja istraživačke hipoteze koristili smo Pearsonov koeficijent korelacije između svih varijabli korištenih u našem istraživanju a što je prikazano u Tabeli 2. Značajne korelacije su prikazane kada je vrijednost $p < .05$ ili $p < .01$.

Tabela 2

Interkorelacijska matrica osnovnih varijabli u istraživanju

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7
1. ZP	1	.01	.07	.49**	.11	-.01	-.15
2. KNP		1	.25	-.03	.04	.15	.42**
3. SO			1	-.07	.18	.17	.44**
4. COPSOQ				1	.22	.22	-.12
5. CHS					1	.62**	.28*
6. USH						1	.19
7. ZADPOS							1

ZP – zahtjevi posla; KNP – kontrola na poslu; SO – socijalni odnosi; COPSOQ – Skala opaženog stresa; CHS – Skala za procjenu humora kao strategije suočavanja; USH – Upitnik o stilovima humora; ZADPOS – Skala za procjenu zadovoljstva poslom;

** – Korelacija je značajna na 0.01 nivou ($p < .01$); * – Korelacija je značajna na 0.05 nivou ($p < .05$)

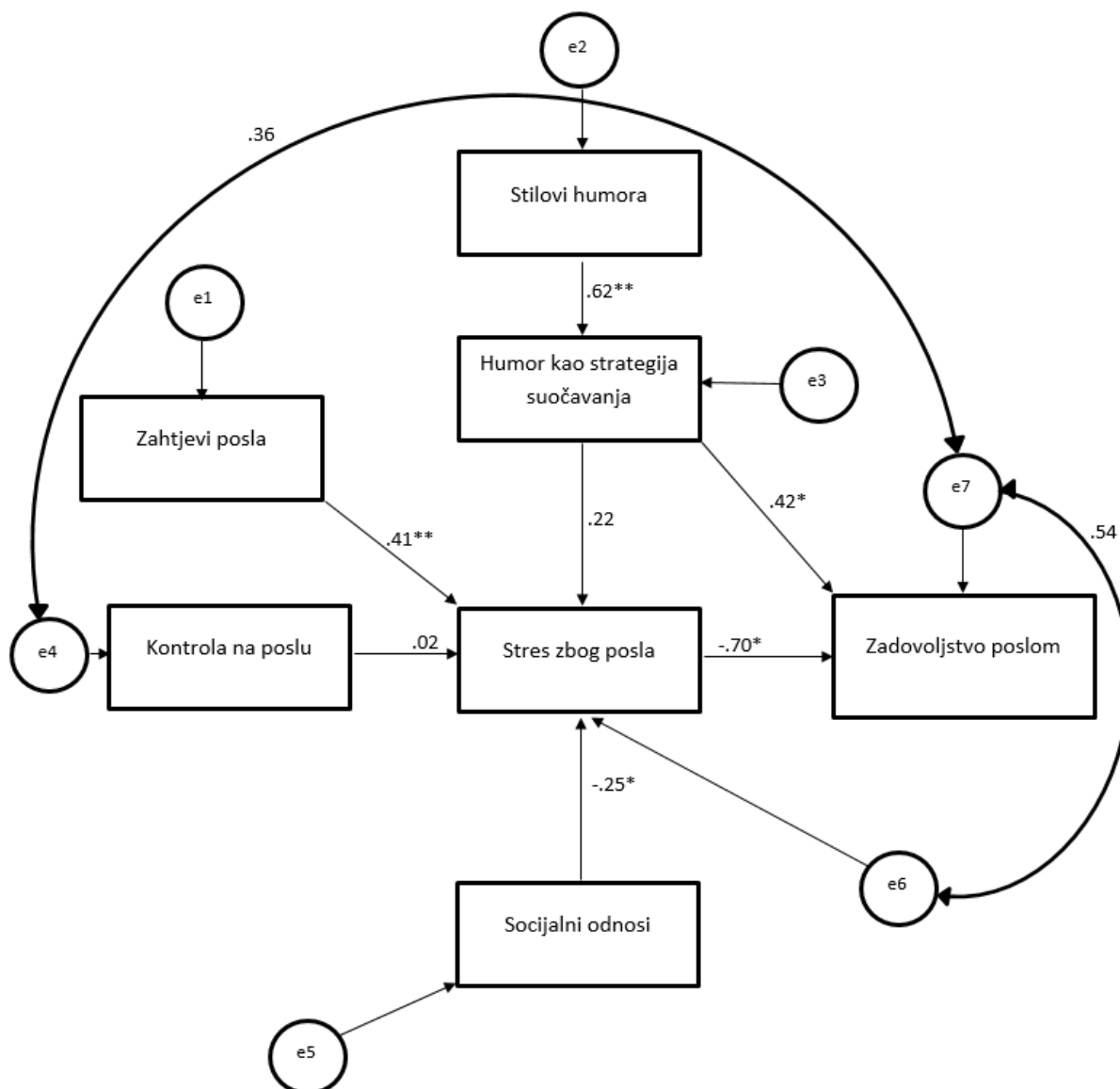
Zahtjevi na poslu i opaženi stres zbog posla su pozitivno i statistički značajno povezani ($r = .49$, $p < .01$), što sugerise da su veći zahtjevi na poslu povezani s većim nivoima percipiranog stresa povezanog s poslom. Ovaj zaključak je u skladu sa dosadašnjim spoznajama odnosno u skladu sa pretpostavkama modela kontrole zahtjeva posla prema Karaseku (1979), a koji tvrdi da se rizik od pojave fizičkog i psihičkog stresa povećava kako se povećavaju i zahtjevi na poslu. Nadalje, nije utvrđen odnos između varijable zahtjevi posla i ostalih varijabli uključenih u istraživanju. Između varijable kontrola na poslu i zadovoljstva poslom utvrđena je pozitivna i značajna korelacija ($r = .42$, $p < .01$), što ukazuje da veća kontrola nad radnim aktivnostima i

obavezama dovodi do većeg zadovoljstva poslom kod nastavnika. Dobiveni nalaz je konzistentan s konceptom Karasekovog modela radnog stresa, koji sugerira da bi veći stepen slobode donošenja odluka mogao ublažiti negativne učinke zahtjeva posla i općenito poboljšao dobrobit uposlenika. Kad je u pitanju varijabla socijalnih odnosa dobivena je pozitivna i značajna korelacija sa varijablom zadovoljstvo poslom ($r=.44, p<.01$), na osnovu koje se može pretpostaviti da sistem socijalne podrške na poslu je povezan s većim zadovoljstvom poslom kod ispitanika u našem uzorku. Također, utvrđena je visoka i značajna pozitivna korelacija između varijabli humora kao strategije suočavanja i ukupnog skora na upitniku za mjerenje stilova humora ($r=.62, p<.01$), što ukazuje da ljudi koji se češće koriste humorom pokazuju i izraženije stilove humora. Nadalje, rezultati korelacijske analize su ukazali i na umjerenu statistički značajnu pozitivnu povezanost varijable humora kao strategije suočavanja i zadovoljstva poslom ($r=.28, p<.05$), a što sugerise da nastavnici koji koriste humor kao strategiju u suočavanju sa stresom izjavljuju da imaju veće nivoe zadovoljstva poslom. Dobiveni rezultati podržavaju ideju da humor može poslužiti kao zaštitni faktor na radnom mjestu, poboljšavajući ugodno radno okruženje i ublažavajući štetne posljedice stresa.

Uzevši u razmatranje H1, može se zaključiti naši rezultati djelimično potvrđuju hipotezu. Naime, analizirajući rezultate korelacijske analize uviđamo da nisu sve prediktorske varijable (zahtjevi posla, kontrola na poslu, socijalni odnosi, opaženi stres, humor kao strategija suočavanja, stilovi humora) koje su korištene u istraživanju povezane sa kriterijskom varijablom - zadovoljstvo poslom. Preciznije, korelacija između prediktorske varijable zahtjevi na poslu i kriterijske varijable zadovoljstvo poslom iznosi $r= -.15$, povezanost je negativna što bi značilo da manji zahtjevi na poslu su povezani s većim zadovoljstvom poslom, međutim ova povezanost nije statistički značajna. Dalje, prediktorska varijabla opaženog stresa (COPSOQ) i kriterijske varijable zadovoljstvo poslom su negativno i statistički neznačajno povezane ($r= -.12$). Varijabla koja se odnosi na stilove humora koje ispitanici koriste nije statistički značajno povezana sa zadovoljstvom poslom ($r=.19$).

7.3. Analiza putanje

U nastavku teksta će biti prikazan model analize putanje (Slika 1) gdje su analizirani odnosi između svih varijabli korištenih u našem istraživanju, a koji su obrađeni u statističkom softveru AMOS 23. Model je medijacijski, a ulazne varijable su zahtjevi posla, kontrola na poslu i socijalni odnosi, a koje imaju izravan utjecaj na varijablu stres na poslu koja je ujedno i medijatorska varijabla. Humor kao strategija suočavanja ima medijacijski efekt. Izlazna varijabla u našem istraživanju je zadovoljstvo poslom, a koja prima izravne i neizravne efekte iz više izvora, uključujući varijablu stres zbog posla i humor kao strategija suočavanja. U nastavku su prikazani rezultati analize putanje, uključujući direktne, indirektne i medijacijske efekte.



Slika 1. Medijacijski model odnosa između zahtjeva posla, kontrole na poslu, socijalnih odnosa, stresa zbog posla, stilova humora, humora kao strategije suočavanja i zadovoljstva poslom.

Svi standardizirani koefijenti korelacije među varijablama, a koji su prikazani u modelu, su statistički značajni na nivou $p < 0.01$ ili $p < 0.05$, osim u slučaju efekta varijable humora kao strategije suočavanja na varijablu stres zbog posla ($r = .22$, $p = 0.070$), te u slučaju korelacije varijable kontrola na poslu i stres zbog posla ($r = .02$, $p = .873$). U našem modelu, statistički značajni direktni efekti na našu kriterijsku varijablu zadovoljstvo poslom su utvrđeni za humor kao strategija suočavanja ($r = .42$, $p = .007$), te varijable stres zbog posla, a taj direktan efekat je, kao što je i očekivano, negativan ($r = -.70$, $p = .016$).

Uzevši u obzir direktni, a statistički značajan efekat stilova humora na humor kao strategiju suočavanja ($r=.62, p<.001$) možemo reći da nastavnici koji koriste adaptivne stilove humora više koriste i humor kao sredstvo za ublažavanje stresnih situacija. Iako nije predviđen direktan efekat stilova humora na medijatorsku varijablu stres zbog posla, kao niti na kriterijsku varijablu zadovoljstvo poslom, u daljim analizama izračunali smo indirektne efekte. S obzirom da indirektni efekat računamo kao proizvod korelacija pojedinačnih odnosa za varijablu stilovi humora, a na kriterijsku varijablu zadovoljstvo poslom, taj efekat iznosi $r = 0.62 * 0.42 = 0.26$. Indirektni efekat stilova humora na kriterijsku varijablu sugerije da korištenje humora kao strategije suočavanja povećava zadovoljstvo poslom. Negativan indirektan učinak preko varijable stres zbog posla ukazuje suprotno, a on iznosi $r = 0.22 * (-0.70) = -0.15$. Dobiveni nalaz sugerije da humor kao strategija suočavanja možda nije uvijek dovoljan za rješavanje uzroka stresa povezanog s poslom, da bi dalje mogao utjecati na povećanje zadovoljstva poslom kod nastavnika. Ono što bismo očekivali jeste da će humor smanjiti stres na poslu, jer se na njega gleda kao na sredstvo za ublažavanje štetnih efekata stresa, no ipak se čini da humor ne snižava uvijek odmah nivo stresa. Humor kao odbrambeni mehanizam ili strategija suočavanja kratkoročno štedi psihičku energiju, služi kao ispušni ventil za prekomjerni stres, međutim dugoročno nema značajne efekte, jer pojedinac nakon korištenja humora aktivira strategije koje mu pomažu da riješi problem. Nadalje, razlog za ovakve okolnosti kad humor kao strategija suočavanja dovodi do većih nivoa stresa moguće da je i sam stepen stresa koji nastavnici percipiraju, trajanje stresnih situacija ili inividualne varijacije u primjeni humora pri čemu bi neadaptivni stilovi humora možda mogli dovesti do većih nivoa stresa.

Stabilna socijalna podrška i generalno dobri socijalni odnosi kod ispitanika, izgleda da smanjuju stres, s obzirom na to da varijabla socijalnih odnosa ima ključnu ulogu u tom procesu ostvarujući negativan direktan utjecaj na varijablu stres zbog posla ($r= -.25, p=.015$). Preko medijatorske varijable stres zbog posla, varijabla socijalnih odnosa ostvaruje indirektan efekat na kriterijsku varijablu u iznosu od $r = -0.25 * (-0.70) = 0.18$. Nadalje, postoji statistički značajan pozitivan i direktan efekat između zahtjeva posla i stresa zbog posla, što sugerije da veća očekivanja i zahtjevi na poslu rezultiraju višim nivoima stresa kod nastavnika u našem uzorku ($r=.41, p<.001$). Značajan negativan indirektan efekat zahtjeva posla na zadovoljstvo poslom, a koji iznosi $r = 0.41 * (-0.70) = -0.287$, ukazuje na to da porast u stresu kod nastavnika indirektno dovodi do smanjenja njihovog zadovoljstva poslom putem povećanja nivoa stresa. Kako se može vidjeti iz modela, varijabla kontrola na poslu je imala niži, pozitivan direktan utjecaj na stres zbog posla, ali taj efekat je statistički neznačajan ($r=.02, p>.05$).

Zaključno, glavni nalazi dobiveni analizom putanje našeg modela nas upućuju na složenost i međusobnu povezanost utjecaja svih varijabli na blagostanje i nivo stresa uzrokovanog poslom kod nastavnika, naglašavajući potrebu za socijalnom podrškom, upotrebom humora kao strategije suočavanja i manjim zahtjevima na poslu. Humor i stabilni socijalni odnosi su značajni faktori koji direktno i indirektno mogu povećati zadovoljstvo poslom kod nastavnika koji su dio našeg istraživanja. Visoki nivoi zahtjeva posla povećavaju stres uzrokovan poslom i smanjuju zadovoljstvo poslom.

Provjerena je podešenost modela koji je prikazan na slici 1. Kako se vidi iz Tabele 3, model je dobro podešen jer je CFI indeks veći od 0.95, a i RMSEA je i manji od 0.10 (Hu i Bentler, 1999). Također, hi kvadrat je statistički neznačajan (0.343), a što ukazuje na to da model ne odstupa značajno od podataka, odnosno od teorijskog, očekivanog modela.

Tabela 3

Podešenost modela medijacije

Model	χ^2			CFI	RMSEA
	df	p	χ^2		
	12	0.343	13.37	0.975	0.048

χ^2 - hi kvadrat; df – stepeni slobode; p-stepen značajnosti; CFI - Comparative Fit Index;

RMSEA – root mean square error of approximation

8. Diskusija

Analiza putanje i rezultati korelacijske analize nude temeljite podatke o odnosima između varijabli koje smo istraživali u našoj studiji. Utvrđeno je da je važan pokazatelj i prediktor zadovoljstva poslom kod nastavnika u osnovnim školama u našoj studiji upravo korištenje humora kao mehanizma za suočavanje sa stresom. Konkretno, rezultati pokazuju da nastavnici koji koriste humor kako bi se nosili sa stresom imaju veće nivoe zadovoljstva poslom. Čini se da nastavnici koji aktivno koriste humor za rješavanje stresnih situacija i problema povezanih s poslom percipiraju i imaju bolje radno okruženje. To implicira da humor vjerovatno djeluje kao zaštitna barijera protiv štetnih efekata stresa, olakšavajući radna opterećenja. Osim toga, podupirući ovu tehniku suočavanja, kroz analizu putanje uviđamo da adaptivni stilovi humora indirektno utiču na zadovoljstvo poslom kroz njihovu povezanost sa humorom kao strategijom suočavanja. Ovakvi nalazi nam pružaju uvjerljiv dokaz da humor može biti važan alat za poboljšanje dobrobiti i općeg zadovoljstva poslom u zahtjevnom odgojno-obrazovnom okruženju, u osnovnoj školi.

Nadalje, iako zahtjevi posla nisu pokazali direktnu korelaciju sa našom kriterijskom varijablom zadovoljstvo poslom, indirektni negativni efekat putem stresa zbog posla naglašava štetan utjecaj visokih radnih zahtjeva na sveukupno zadovoljstvo poslom kod ispitanika. Ovaj nalaz je u skladu s Karasekovim modelom radnog stresa (1979), koji pretpostavlja da veći zahtjevi posla dovode do većeg fizičkog i psihičkog stresa, a što u konačnici utiče na dobrobit uposlenika.

Nadalje, pokazano je da su značajni socijalni odnosi i podrška, kako na poslu, tako i u privatnom životu ispitanika. Nastavnici koji su imali snažne sisteme socijalne podrške izjavili su da se osjećaju manje pod stresom i da su općenito zadovoljniji svojim poslom. Rezultati u našoj studiji su dalje pokazali da socijalni odnosi direktno smanjuju stres na poslu, a indirektno povećavaju zadovoljstvo poslom. Ovakav nalaz naglašava važnost socijalne podrške od radnih kolega i nadređenih, te od porodice, životnih partnera i prijatelja.

U korelacijskoj analizi, varijabla kontrole posla je ima umjerenu povezanost sa kriterijskom varijablom zadovoljstvo poslom. Međutim, u analizi putanje nije pokazan direktan efekat na smanjenje stresa preko kojeg smo pretpostavili da će ostvariti indirektno efekat na zadovoljstvo poslom kod nastavnika. Uposlenici su često sretniji u svom poslu i karijeri kada imaju veću autonomiju, fleksibilnost ili slobodu u donošenju odluka vezanih za njihovo radno mjesto i

zadatke, te pozitivna korelacija između kontrole na poslu i zadovoljstva poslom može biti upravo rezultat njihovog osjećaja vrijednosti ili osnaženosti. Kako je već navedeno, analiza putanje pokazuje da iako kontrola nad radnim zadacima povećava zadovoljstvo, ne smanjuje nužno i nivo stresa kod ispitanika. To bi moglo značiti da ostale varijable, kao što su zahtjevi na poslu ili socijalni odnosi, imaju veći utjecaj na nivo stresa kod nastavnika u našem uzorku.

Stres vezan uz posao se izdvaja kao ključni medijator u odnosima između više varijabli i zadovoljstva poslom. Međutim, rezultati na skali procjene stresa zbog posla nisu konzistentni dosadašnjim nalazima istraživanja. Nastavnički posao je predstavljen kao jedan od najstresnijih poslova u današnjici, te relativno niski nivoi percipiranog stresa povezanog s poslom koje su ispitanici prijavili u našem istraživanju je intrigantan nalaz. Naime, vrijeme prikupljanja podataka bi moglo biti jedno od objašnjenja za ovaj nesrazmjer. Istraživanje je sprovedeno u prve dvije sedmice ljetnog godišnjeg odmora za nastavnike u području Bosansko-podrinjskog kantona, a koji počinje u julu mjesecu. Osnovnoškolski učitelji i nastavnici su već od polovine druge sedmice juna mjeseca završili svoje nastavne obaveze i uglavnom radili na administrativnim obavezama i zadacima poput pisanja đачkih knjižica, svjedočanstava, svođenja dnevnika i slično. Skala procjene stresa koja je primjenjena u istraživanju ispituje da li su ispitanici doživjeli određene simptome u posljednje četiri sedmice (npr. „*Imao/la sam problema sa koncentracijom.*“). Prijavljeni su niži nivoi stresa, što je moglo biti posljedica perioda u kojem je istraživanje provedeno. Naime, nastava je bila završena što je moglo utjecati na dobivene rezultate. Niži nivoi stresa su također mogli biti uzrokovani i smanjenim očekivanjima od učenika tokom posljednjih nekoliko sedmica školske godine, a i činjenicom da se godišnji odmor bliži, naročito u drugoj polovici juna mjeseca. Pretpostavljamo da bi prijavljeni nivoi stresa mogli biti veći da je prikupljanje podataka obavljeno ranije tokom školske godine, naprimjer u maju mjesecu ili tokom polugodišta. Dobiveni rezultati upućuju na to da je i vrijeme obavljanja istraživanja bio značajan faktor koji je vjerovatno imao utjecaj na percepciju stresa kod ispitanika. Na odobrenje za sprovođenje istraživanja, koje je bilo neophodno da se dobije, od Ministarstva za obrazovanje, mlade, nauku, kulturu i sport Bosansko-podrinjskog kantona se čekalo neočekivano dugo. Nakon istog, došlo je do daljnjeg kašnjenja u distribuciji samih upitnika, jer su direktori škola trebali iste proslijediti na grupe nastavničkih vijeća u svakoj školi, a dvije područne škole nisu pristale sudjelovati, pretpostavljamo da je zbog toga što se bližio kraj školske godine.

Prijedlog za buduća istraživanja bi bio da se sprovedu u aktivnijim razdobljima školske godine, posebno kada su uključene i prisutne nastavne obaveze, kako bismo vidjeli razlikuju li se nivoi

stresa značajno od onih uočenih u našem istraživanju. Takve studije bi mogle pružiti temeljitije informacije i podatke o varijablama koje utiču na dobrobit nastavnika, te bismo dobili i bolji uvid u to kako stres uzrokovan poslom varira tokom školske godine.

Posao nastavnika je uistinu profesija koja je često povezana sa visokim nivoima stresa iz više razloga. Radno opterećenje, previsoka očekivanja, manjak lične slobode, neadekvatni uslovi za sprovođenje nastavnog procesa, emocionalni zahtjevi, upravljanje razredom i socijalni odnosi su samo neki od njih. Prema rezultatima našeg istraživanja, humor pomaže nastavnicima da se nose s tim pritiscima i promiče njihovo zadovoljstvo poslom. Kod nastavnika u našem uzorku izgleda da je zadovoljstvo poslom rezultat korištenja adaptivnih stilova humora kao alata za nošenje sa stresnim situacijama, a što je u skladu sa većim brojem istraživanja. Programi stručnog usavršavanja koji se primjenjuju i sprovode u odgojno-obrazovnim ustanovama, mogli bi se usmjeriti upravo na ovu temu – odnosno podučiti nastavnike kako konstruktivno koristiti humor. Poticanje korištenja adaptivnih stilova humora, afilijativnog i samouzdižućeg, uz smanjenje upotrebe neadaptivnih stilova može poboljšati socijalne odnose na poslu i povećati zadovoljstvo poslom kod nastavnika u osnovnim školama. Takvom upotrebom humora, nastavnici izgleda da postaju otporniji i da se lakše nose sa usponima i padovima koji su prisutni u njihovoj profesiji, a što će dovesti do dugoročnih pozitivnih posljedica.

Na koncu, rezultati dobiveni u našem istraživanju su vrijedni pažnje i sugerišu da bi humor zaista mogao biti učinkovita strategija suočavanja kod nastavnika u osnovnim školama. Dobiveni nalazi su u skladu s nekim od ranijih istraživanja koja naglašavaju ulogu humora u upravljanju stresom i psihološkoj dobrobiti. Dobiveni rezultati su konzistentni nalazima istraživanja koji su pokazali da nastavnici koji se odlučuju za aktivne mehanizme suočavanja, umjesto izbjegavanja, mnogo uspješniji u upravljanju sa stresom (McGrath i sur., 1989; prema Kebbi i Hroub, 2018). Također, Robinson (1983) u svom radu napominje da humor općenito može da služi kao „sigurnosni ventil“ koji pomaže smanjiti napetost, anksioznost i stres. Unatoč tome što je humor više okarakterisan kao strategija usmjerena na emocije, on se može smatrati i aktivnom strategijom jer omogućuje reinterpretaciju stresnih situacija, ali i emocionalnu ravnotežu kod pojedinca. Rezultati našeg istraživanja to jasno pokazuju, budući da nastavnici koji su se koristili humorom kao strategijom suočavanja izvještavaju i više nivoa zadovoljstva poslom.

Nadalje, potporu našim rezultatima pruža i istraživanje Griffitha i sur. (1999), koje je povezano s Karasekovim modelom stresa (1979) i pokazao da su glavni izvori stresa kod nastavnika radni pritisak, naročito percipirani nedostatak vremena i radno opterećenje. Ove su komponente bile važne determinante zadovoljstva poslom u našoj studiji. Zahtjevi posla i percipirani stres, naime, nisu značajno bile povezane sa zadovoljstvom poslom, ali socijalni odnosi i kontrola posla jesu. U skladu sa dobivenim nalazom je i istraživanje Ozyesila (2012) u kojem je pokazano da afilijativni humor potiče međuljudske odnose i smanjuje napetost.

Nalazi istraživanja Fritzla i sur. (2017) posebno se ističu jer su pokazali da samouzdižući humor potiče konstruktivnu kognitivnu reinterpretaciju stresnih situacija, a čime se smanjuje stres. Slično tom istraživanju, naše istraživanje je pokazalo da percipirani stres posreduje u povezanosti između humora kao mehanizma suočavanja i zadovoljstva poslom. U oba istraživanja istaknut je medijacijski efekat – u studiji Fritzla i sur. (2017) kognitivna reinterpretacija posredovala je između adaptivnog stila humora i psihološkog stresa, u našoj percipirani stres posreduje između stilova humora, humora kao strategije suočavanja i zadovoljstva poslom. Nalazi podupiru tezu da humor ne samo direktno doprinosi psihološkoj dobrobiti, već i indirektno povećava zadovoljstvo poslom kod ispitanika smanjujući stres.

Naknadna istraživanja bi mogla istražiti dodatno i načine na koje različiti kulturni i obrazovni konteksti (privatni/javni i slično) utiču na upotrebu humora kod nastavnika i učitelja, te da li se stilovi humora mijenjaju tokom vremena i da li dugoročno ostavljaju svoj trag na zadržavanju nastavnika na njihovim radnim mjestima i poboljšavaju li njihovo zadovoljstvo poslom. Na poslijetku, čini se da svjesna upotreba humora kao strategije suočavanja ne samo da smanjuje radno opterećenje koje nosi posao nastavnika, već stvara podržavajuće i zadovoljne nastavnike, sugerišući da su humor i smijeh važne komponente za dugu i ispunjenu karijeru.

Nedostaci istraživanja su i broj ispitanika, te dobivene rezultate treba prihvatiti sa stanovitom rezervom. Utvrđeni efekti humora kao općeg stila suočavanja na ovako malom uzorku su poticaj za daljna istraživanja na većem broju ispitanika.

9. Zaključak

S obzirom na postavljene hipoteze istraživanja, možemo izvući sljedeći zaključak.

1. Prva hipoteza je djelimično potvrđena korelacijskom analizom. Dobivene su značajne pozitivne povezanosti između prediktorskih varijabli socijalni odnos, humor kao strategija suočavanja, kontrola na poslu sa kriterijskom varijablom zadovoljstvo poslom. Nadalje, nisu svi prediktori pokazali jaku i značajnu korelaciju sa zadovoljstvom poslom. Konkretno, postojali su negativni, ali ne i statistički značajni, odnosi između percipiranog stresa zbog posla i zahtjeva na poslu sa zadovoljstvom poslom. Dobiveni nalazi upućuju na to da iako neki elementi na radnom mjestu – poput kontrole i socijalne podrške, te upotrebe humora kao općeg stila suočavanja – imaju povezanost sa zadovoljstvom poslom.
2. Analiza putanje je pokazala da korištenje humora kao strategije suočavanja direktno i značajno poboljšava zadovoljstvo poslom. Štaviše, stilovi humora su poboljšali i upotrebu humora u ovu svrhu, što je indirektno utjecalo na zadovoljstvo poslom. Dobiveni nalazi potvrđuju i rezultate prethodnih istraživanja da humor može pomoći nastavnicima da se općenito osjećaju zadovoljnije svojim poslom.

Zaključno, humor direktno kao strategija suočavanja igra ključnu ulogu u poboljšanju zadovoljstva poslom. Također, stilovi humora, odnosno način na koji ispitanici koriste humor u svakodnevnom životu, je ostvario indirektan utjecaj na zadovoljstvo poslom preko varijable humora kao strategije suočavanja. Nadalje, elementi radnog mjesta uključujući socijalne odnose i kontrolu na poslu pozitivno utiču na zadovoljstvo poslom. Nasuprot tome, zahtjevi posla i percipirani stres zbog posla, iako su u negativnoj korelaciji, nisu značajno predviđali zadovoljstvo poslom u ovoj studiji. Međutim, uzorak ispitanika na kojem je provedeno istraživanje je ograničavajući faktor u donošenju čvršćih zaključaka o ulozi humora u zadovoljstvu posla kod nastavnika u osnovnim školama.

10. Literatura

- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), 365–381. Preuzeto 23. decembra 2023. s <https://doi.org/10.1515/humr.15.4.365>
- Al-Duleimi, A. D. D., & Aziz, R. N. (2016). Humour as EFL Learning-Teaching Strategy. *Journal of Education and Practice*, 7(10). Preuzeto 11. februara 2023.
- Alexander, R. D. (1986). Ostracism and indirect reciprocity: The reproductive significance of humor. *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 253–270. Preuzeto 23. februara 2023. s [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90052-x](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90052-x)
- Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63–80. Preuzeto 27. decembra 2023. s <https://doi.org/10.1002/oti.16>
- Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86. Preuzeto 25. februara 2023.
- Berk, R. A. (2001). The active ingredients in humor: Psychophysiological benefits and risks for older adults. *Educational Gerontology*, 27(3–4), 323–339. Preuzeto 19. decembra 2023. s <https://doi.org/10.1080/036012701750195021>
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university. *International Business Research*, 4(3). Preuzeto 27. decembra 2023. s <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>
- Bitterly, T. B., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. (2016). Risky business: When humor increases and decreases status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(3), 431–455. Preuzeto 27. decembra 2023. s <https://doi.org/10.1037/pspi0000079>
- Brkić, I., & Rijavec, M. (2011). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. *Napredak*, 152(2), 211–225. Preuzeto 27. februara 2023.

Brown, Z. A., & Uehara, D. L. (1999). Coping with teacher stress: A research synthesis for Pacific educators. Pacific Resources for Education and Learning. Preuzeto 27. februara 2023. s

https://www.academia.edu/23842724/Coping_with_Teacher_Stress_A_Research_Synthesis_for_Pacific_Educators_Research_Series

Cancio, E. J., Larsen, R., Mathur, S. R., Estes, M. B., Johns, B., & Chang, M. (2018). Special education teacher stress: Coping strategies. *Education and Treatment of Children*, 41(4), 457–481. Preuzeto 27. decembra 2023. s <https://doi.org/10.1353/etc.2018.0025>

Cann, A., & Collette, C. (2014). Sense of humor, stable affect, and psychological well-being. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 464–479. Preuzeto 13. januara 2024. s <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i3.746>

Čekrlija, Đ., Mrđa, P., Vujaković, L., & Aluja, A. (2022). Relationship between humor styles and alternative five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, 194. Preuzeto 7. januara 2024. s <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111625>

Domić, D. (2023). *Povezanost procjene korištenja humora unutar obitelji, nekih karakteristika obiteljskog funkcioniranja i zadovoljstva obiteljskim životom* (Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Hrvatska). Preuzeto 18. decembra 2023. s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:430710>

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219. Preuzeto 19. februara 2023. s <https://doi.org/10.2307/2136617>

Freud, S. (1905). Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten. *Leipzig/Wien: Franz Deuticke*. Preuzeto 18. aprila 2024.

Freud, S. (1960). Jokes and their relation to the unconscious. *New York: W. W. Norton & Company*. Preuzeto 18. aprila 2024.

Freud, S. (1927 [1961]). The future of an illusion. *New York: W.W. Norton & Company*. Preuzeto 18. aprila 2024.

Genc, A., Pekić, J., & Matanov, J. (2013). Mehanizmi Suočavanja sa stresom, optimizam i Generalna Samoefikasnost Kao prediktori psihofizičkog Zdravlja. *Primenjena Psihologija*, 6(2), 155–174. Preuzeto 18. decembra 2023. s <https://doi.org/10.19090/pp.2013.2.155-174>

Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(4), 517–531. Preuzeto 25. februara 2023. s <https://doi.org/10.1348/000709999157879>

Henman, L. D. (2001). Humor as a coping mechanism: Lessons from pows. *Humor*, 14(1), 83–94. Preuzeto 11. februara 2023. s <https://doi.org/10.1515/humr.14.1.83>

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. Preuzeto 21. septembra 2024. s <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Husremović, Dž., Bucik, V. (2011). Validacijska studija Upitnika psihosocijalnih faktora na radnom mjestu (QPS Nordic). *Knjiga sažetaka*. Str. 27. Društvo psihologa Republike Srpske i Društvo psihologa Federacije Bosne i Hercegovine. Preuzeto 12. jula 2024.

Jeder, D. (2015). Implications of using humor in the classroom. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 828–833. Preuzeto 8. jula 2023. s <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.218>

Johnson, H. A. (1990). Humor as an innovative method for teaching sensitive topics. *Educational Gerontology*, 16(6), 547–559. Preuzeto 11. februara 2023. s <https://doi.org/10.1080/0380127900160605>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. Preuzeto 25. februara 2023. s <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kebbi, M., & Al-Hroub, A. (2018). Stress and Coping Strategies used by Special Education and General Classroom Teachers. *International Journal of Special Education*, 33(1), 34–61. Preuzeto 27. decembra 2023.

Killian, J. G. (2004). Introduction; Literature overview. In Career and technical education teacher Burnout: Impact of humor-coping style and job-related stress (pp. 1–12). Preuzeto 12. februara 2023.

Kolenović-Đapo,. (2012). *Psihologija humora: Teorije, metode i istraživanja*. Sarajevo: IP "Svjetlost" d.d. Preuzeto 8. juna 2023.

Kovčo V., I., Novak, M., & Križan, H. (2016). Zadovoljstvo životom: individualna i obiteljska perspektiva. *Kriminologija i Socijalna Integracija*, 24(1). Preuzeto 27. februara 2023.

Kuiper, N. A., & Martin, R. A. (1998). Laughter and stress in daily life: Relation to positive and negative affect. *Motivation and Emotion*, 22(2), 133–153. Preuzeto 11. februara 2023. s <https://doi.org/10.1023/A:1021392305352>

KYRIACOU, C., & SUTCLIFFE, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159–167. Preuzeto 23. februara 2023. s <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>

Larsen, R.J, Buss, D.M (2005) *Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature*, 2nd ed., The McGraw-Hill Companies, Inc.

Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1–22. Preuzeto 16. februara 2023. s <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer*.

Lazarus, R.S. (1980) Thoughts on the Relations between Cognition and Emotion. *American Psychologist*, 37, 1019- 1024. Preuzeto 16. februara 2023. s <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.37.9.1019>

Lefcourt, H. M., Davidson, K., Prkachin, K. M., & Mills, D. E. (1997). Humor as a stress moderator in the prediction of blood pressure obtained during five stressful tasks. *Journal of Research in Personality*, 31(4), 523–542. Preuzeto 12. jula 2023. s <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2191>

Lefcourt, H.M., & Martin, R.A. (1986). *Humor and life stress: Antidote, to adversity*. New York: Springer

Lyon, C. (2006). Humour and the young child: A review of the research literature. *TELEVISION*, 19(E), 4–9. Preuzeto 19. decembra 2023.

Martin, R. A. (2004). Sense of humor and physical health: Theoretical issues, recent findings, and Future Directions. *Humor - International Journal of Humor Research*, 17(1–2), 1–19. Preuzeto 22. februara 2023. s <https://doi.org/10.1515/humr.2004.005>

Martin, R. A. (2007). The psychology of humor: An integrative approach. *Elsevier Academic Press*. Preuzeto 23. februara 2023.

Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48–75. Preuzeto 19. februara 2023. s [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(02)00534-2)

Martineau, W. H. (1972). A model of the social functions of humor. *The Psychology of Humor*, 101–125. Preuzeto 23. februara 2023. s <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-288950-9.50011-0>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. Preuzeto 5. januara 2024. s <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mckenzie, K. E. (2009). Teacher Burnout: A laughing matter. *ProQuest Dissertations and Theses*. Preuzeto 11. februara 2023.

Owren, M. J., & Bachorowski, J. (2003). Reconsidering the Evolution of Nonlinguistic Communication: The Case of Laughter. *Journal of Nonverbal Behavior*, 27(3), 183–200. Preuzeto 18. juna 2024. s <https://doi.org/10.1023/a:1025394015198>

Ozyesil, Z. (2012). The prediction level of self-esteem on humor style and positive-negative affect. *Psychology*, 03(08), 638–641. Preuzeto 12. jula 2023. s <https://doi.org/10.4236/psych.2012.38098>

Prvan, Lj. (2022). *Odnos stilova humora, psihološke dobrobiti i percipiranog stresa* (Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija, Hrvatska). Preuzeto 18. decembra 2023. s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:499200>

Rainsberger, C. D. (1994, April 30). Reducing stress and tension in the classroom through the use of humor. Preuzeto 11. februaru 2023. s <https://eric.ed.gov/?id=ED374101>

Ron, P., & Rovner, M. (2014). The relationship between self-esteem, sense of mastery and humor as personal resources and crisis-coping strategies in three generations. *Advances in Aging Research*, 03(02), 160–171. Preuzeto 12. jula 2023. s <https://doi.org/10.4236/aar.2014.32024>

Russell, J. A., Bachorowski, J.-A., & Fernández-Dols, J.-M. (2003). Facial and vocal expressions of emotions. *Annual Review of Psychology*, 54, 359–349. Preuzeto 23. februaru 2023. s <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145102>

Savage, B. M., Lujan, H. L., Thipparthi, R. R., & DiCarlo, S. E. (2017). Humor, laughter, learning, and Health! A Brief Review. *Advances in Physiology Education*, 41(3), 341–347. Preuzeto 11. februaru 2023. s <https://doi.org/10.1152/advan.00030.2017>

Scheel, T. (2017). Definitions, theories, and measurement of humor. *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health*, 9–29. Preuzeto 11. februaru 2023. s https://doi.org/10.1007/978-3-319-65691-5_2

Simon, J. M. (1988). Humour and the older adult: Implications for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 13(4), 441–446. Preuzeto 12. jula 2023. s <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1988.tb02847.x>

Simon, J. M. (1990). Humor and its relationship to perceived health, life satisfaction, and morale in older adults. *Issues in Mental Health Nursing*, 11(1), 17–31. Preuzeto 12. jula 2023. s <https://doi.org/10.3109/01612849009014542>

TALBOT, L. A., & LUMDEN, D. B. (2000). On the association between humor and Burnout. *Humor - International Journal of Humor Research*, 13(4). 18. decembra 2023. s <https://doi.org/10.1515/humr.2000.13.4.419>

Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(2), 153–166. Preuzeto 27. februaru 2023. s <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00607.x>

WARR, P., COOK, J., & 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. Preuzeto 28. decembra 2023. s doi:10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x

Wu, J., & Chan, R. M. (2013). Chinese teachers' use of humour in coping with stress. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1050–1056. Preuzeto 8. jula 2023. s <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.734623>

11. Prilozi

Prilog 1

Opći podaci o ispitanicima

Uputa: Na naredna pitanja odgovarate tako da ili obilježite odgovor koji se odnosi na Vas ili svoj odgovor upišete na za to predviđeno mjesto.

1. Šifra: _____
(Napomena: Šifra se koristi radi osiguravanja anonimnosti ispitanika. Vaši odgovori će biti povjerljivi i koristit će se isključivo u svrhu ovog istraživanja.)
2. Spol:
 - a. Muški
 - b. Ženski
3. Koliko imate godina? _____
4. Vaš porodični status je:
 - a. Oženjen/udata ili izvanbračna zajednica;
 - b. Neoženjen/neudata;
 - c. Rastavljen/rastavljena;
 - d. Udovac/udovica.
5. Vaš stepen kvalifikacije ili obrazovanja:
 - a. Viša škola ili fakultet
 - b. Prvi ciklus bolonje (bachelor/BA)
 - c. Drugi ciklus bolonje (master/MA)
 - d. Više univerzitetsko obrazovanje (doktor nauka)
6. Godina završetka studija, odnosno diplomiranja: _____
7. Koje je Vaše zanimanje? _____
8. Naziv radnog mjesta: _____
9. Naziv škole/škola u kojoj/kojima trenutno radite:

10. Navedite Vaš ukupni radni staž unutar obrazovnog sistema: _____
11. Kakav je Vaš ugovor o radu?

- a. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
- b. Ugovor o radu na određeno vrijeme
- c. Ugovor o djelu

12. Koliko sati traje Vaša radna sedmica (prema ugovoru)? _____

13. Koji je Vaš način rada?

- a. U prvoj smjeni
- b. U drugoj smjeni
- c. U obje smjene
- d. Neki drugi raspored (*Ako je odgovor pod d., molimo Vas da objasnite Vaš raspored*):

14. Predmet/predmeti koji/koje predajete:

15. Razred/razredi u kojem/kojim predajete:

16. Jeste li razrednik/razrednica?

- a. Da
- b. Ne

17. Ako jeste, koji razred vodite? _____

Prilog 2

Psihosocijalni faktori na radnom mjestu (QPS Nordic)

Naredni upitnik sadrži pitanja i tvrdnje koje se odnose na Vaš posao i organizaciju u kojoj radite. Svrha popunjavanja upitnika je da prikupimo podatke koji će nam pomoći da poboljšamo uslove rada i radne okoline. Molimo Vas da pažljivo pročitate i iskreno odgovorite na sva pitanja.

Zahtjevi posla:	Vrlo rijetko ili nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Vrlo često ili uvijek
1. Da li je Vaše radno opterećenje takvo da Vam se posao s vremena na vrijeme nagomilava?	1	2	3	4	5
2. Da li morate raditi prekovremeno?	1	2	3	4	5
3. Da li je neophodno da radite vrlo brzo?	1	2	3	4	5
4. Da li imate previše posla?	1	2	3	4	5
5. Da li Vaš posao zahtijeva brzo donošenje odluka?	1	2	3	4	5
6. Da li su radni zadaci preteški za Vas?	1	2	3	4	5
7. Da li je pritisak da se usvajaju nova znanja i vještine naporan za Vas?	1	2	3	4	5
8. Da li morate biti maksimalno koncentrirani kada donosite odluke?	1	2	3	4	5
9. Da li Vaš posao zahtijeva donošenje složenih odluka(pri čemu morate analizirati veliki broj informacija, razmišljati o rješenju,...)?	1	2	3	4	5
10. Da li je Vaš posao monoton, jednoličan?	1	2	3	4	5
11. Da li morate ponavljati isti zadatak u određenim vremenskim razmacima?	1	2	3	4	5
12. Da li morate učiti da biste mogli obavljati svoje zadatke?	1	2	3	4	5
13. Da li ste u mogućnosti da u poslu upotrijebite sva svoja znanja i vještine?	1	2	3	4	5
14. Da li je Vaš posao izazovan?	1	2	3	4	5
15. Da li doživljavate svoj posao kao svrhovit, smislen?	1	2	3	4	5
16. Da li se od Vas na poslu zahtijeva usvajanje novih znanja i vještina ?	1	2	3	4	5

17. Da li Vam je samo učenje i usvajanje novih znanja i vještina naporno?	1	2	3	4	5
18. Da li se od Vas očekuje da koristite mašine ili sredstva bazirana na novim tehnologijama?	1	2	3	4	5
19. Da li se od Vas očekuje da koristite računalo u radu?	1	2	3	4	5
20. Da li se od Vas zahtijeva da koristite računarske aplikacije na naprednijem nivou (ne samo za kucanje)?	1	2	3	4	5
21. Koliko često se na Vašem radnom mjestu mijenjaju mašine ili računarske aplikacije?	1	2	3	4	5

Kontrola na poslu:

	Vrlo rijetko ili nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Vrlo često ili uvijek
22. Ukoliko postoji nekoliko načina da uradite svoj posao, da li možete birati način na koji ćete ga obaviti?	1	2	3	4	5
23. Da li možete uticati na količinu posla koji Vam se dodjeljuje?	1	2	3	4	5
24. Da li možete uticati na brzinu obavljanja radnih zadataka?	1	2	3	4	5
25. Da li možete sami odrediti kada ćete otići na pauzu?	1	2	3	4	5
26. Da li sami možete odrediti dužinu svoje pauze?	1	2	3	4	5
27. Da li sami možete odrediti početak i završetak radnog vremena (fleksibilno radno vrijeme)?	1	2	3	4	5
28. Da li možete uticati na odluke u vezi sa osobama sa kojima trebate surađivati?	1	2	3	4	5
29. Da li možete sami odlučiti kada ćete primiti roditelje učenika?	1	2	3	4	5
30. Da li možete uticati na odluke koje su značajne za Vaš posao?	1	2	3	4	5

Socijalni odnosi:

	Vrlo rijetko ili nikada	Rijetk o	Poneka d	Čest o	Vrlo često ili uvijek
31. Ukoliko je potrebno, da li možete dobiti podršku i pomoć na poslu od svojih radnih kolega (npr. da završite posao na vrijeme)?	1	2	3	4	5
32. Ukoliko je potrebno, da li možete dobiti podršku i pomoć na poslu od svog direktnog nadređenog?	1	2	3	4	5
33. Ukoliko je potrebno, da li su Vaše radne kolege voljne saslušati Vaše probleme na poslu?	1	2	3	4	5
34. Ukoliko je potrebno da li je Vaš direktni nadređeni voljan saslušati Vaše probleme na poslu?	1	2	3	4	5
35. Ukoliko je potrebno, da li možete razgovarati sa svojim prijateljima o problemima na poslu?	1	2	3	4	5
36. Ukoliko je potrebno, da li možete razgovarati sa svojim/svojom suprugom ili drugom bliskom osobom o problemima na poslu?	1	2	3	4	5
37. Da li Vaš direktni nadređeni cijeni Vaša radna postignuća?	1	2	3	4	5
38. Da li se možete osloniti na podršku prijatelja/porodice kada Vam je teško na poslu?	1	2	3	4	5

Prilog 3

Kopenhagenski psihosocijalni upitnik - COPSQ

Molimo Vas da pažljivo pročitate sljedeće tvrdnje i odgovorite koliko često ste se tako osjećali ili ponašali u zadnje 4 sedmice ZBOG VAŠEG POSLA.

	Nikada	Vrlo rijetko	Ponekad	Često	Vrlo često ili uvijek
1. Teško mi je bilo razgovarati sa drugim ljudima / povlačio/la sam se iz razgovora.	1	2	3	4	5
2. Nisam imao/la volje se nositi sa problemima drugih ljudi.	1	2	3	4	5
3. Nisam se mogao/la opustiti i relaksirati, osjećao/la sam se napeto.	1	2	3	4	5
4. Bilo mi je teško da budem sretan/na.	1	2	3	4	5
5. Jeo/jela sam više / manje nego uobičajeno.	1	2	3	4	5
6. Bio /bila sam pomalo osjetljiv/a.	1	2	3	4	5
7. Nedostajalo mi je inicijative.	1	2	3	4	5
8. Osjećao/la sam se zlostavljano / iskorištavano.	1	2	3	4	5
9. Imao /la sam stomačne tegobe.	1	2	3	4	5
10. Osjetio/la sam gušenje ili bolove u grudnom košu.	1	2	3	4	5
11. Imao/la sam ubrzan rad srca.	1	2	3	4	5
12. Imao/la sam osjećaj kao da ne mogu da udahnem.	1	2	3	4	5
13. Imao/la sam vrtoglavice.	1	2	3	4	5
14. Osjećao/la sam napetost u mišićima.	1	2	3	4	5
15. Pojačano sam se znojio/la.	1	2	3	4	5
16. Imao/la sam problema sa koncentracijom.	1	2	3	4	5
17. Imao/la sam problema u donošenju odluka, bio sam neodlučan/na.	1	2	3	4	5
18. Imao/la sam poteškoća sa pamćenjem, bio/la sam zaboravljiv/a.	1	2	3	4	5
19. Bilo mi je teško da jasno mislim.	1	2	3	4	5

Prilog 4

Skala za procjenu humora kao općeg stila suočavanja sa stresnim situacijama (Coping humor scale - CHS)

Dolje su date rečenice koje govore o tome koliko koristite humor u određenim situacijama. Pročitajte svaku rečenicu, a zatim zaokružite onaj broj za koji smatrate da Vam najbolje odgovara. Ovdje nema tačnih i pogrešnih odgovora. Ne razmišljajte previše o svakoj rečenici, nego odgovorite tako da najbolje opišete svoj smisao za humor.

Na skali od 1 do 4 procijenite koliko se svaka od tvrdnji odnosi na Vas.

1 – ne slažem se

2 – djelimično se ne slažem

3 – djelimično se slažem

4 – slažem se

	ne slažem se	djelimično se ne slažem	djelimično se slažem	slažem se
1. Kada imam problema, često mi ponestane smisla za humor.	1	2	3	4
2. Često primjetim da su moji problem mnogo manji kada pokušam u njima pronaći nešto smiješno.	1	2	3	4
3. Kada sam u napetoj situaciji, često kažem nešto smiješno.	1	2	3	4
4. Moram priznati da bi moj život bio puno lakši kada bih imao više smisla za humor.	1	2	3	4
5. Često se mogu nečemu smijati, čak i kad sam u teškoj situaciji.	1	2	3	4
6. Prema mom iskustvu, humor je efikasan način suočavanja sa stresom.	1	2	3	4

Prilog 5

Upitnik o stilovima humora - USH

Ljudi doživljavaju humor na različite načine. Ispod je data lista tvrdnji koje opisuju različite načine na koji se humor može doživjeti. Molim vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju i da naznačite stepen koji vas najbolje opisuje. Odgovorite što je moguće objektivnije i iskrenije.

	U potpunosti se ne slažem	Umjereno se ne slažem	Neznatno se ne slažem	Niti se slažem, niti se ne slažem	Neznatno se slažem	Umjereno se slažem	Potpuno se slažem
1. Obično se ne smijem niti šalim puno s ljudima.	1	2	3	4	5	6	7
2. Kada se osjećam depresivno, obično se uveseljavam humorom.	1	2	3	4	5	6	7
3. Kada neko napravi grešku, često ga zadirkujem zbog toga.	1	2	3	4	5	6	7
4. Dozvoljavam ljudima da se smiju na moj račun više nego što bi trebalo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ne trebam se puno truditi da nasmijem druge ljude. Izgleda da sam prirodno duhovita osoba.	1	2	3	4	5	6	7
6. Čak i kada sam sam, često me zabavljaju apsurdnosti života.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ljudi se nikada ne naljute niti su povrijeđeni zbog mog smisla za humor.	1	2	3	4	5	6	7
8. Često se zanesem omalovažavajući sebe ako primjetim da zasmijevam svoju porodicu ili prijatelje.	1	2	3	4	5	6	7
9. Rijetko nasmiјavam druge ljude pričajući smiješne priče o sebi.	1	2	3	4	5	6	7
10. Ako sam uznemiren ili nesretan, obično pokušavam misliti na zabavne situacije kako bih se bolje osjećao.	1	2	3	4	5	6	7
11. Kada pričam šale ili viceve, obično me ne zabrinjava kako to drugi ljudi primaju.	1	2	3	4	5	6	7
12. Često se pokušavam svidjeti drugim ljudima pričajući nešto smiješno o vlastitim slabostima, propustima ili greškama.	1	2	3	4	5	6	7
13. Puno se smijem i šalim sa svojim prijateljima.	1	2	3	4	5	6	7
14. Moj duhoviti pogled na život čuva me od pretjeranog uzrujavanja i potištenosti.	1	2	3	4	5	6	7
15. Ne sviđa mi se kada ljudi koriste humor kao način da nekoga kritiziraju ili omalovaže.	1	2	3	4	5	6	7
16. Ne događe se često da kroz humor omalovažavam sebe.	1	2	3	4	5	6	7

	U potpunosti se ne slažem	Umjereno se ne slažem	Neznatno se ne slažem	Niti se slažem, niti se ne slažem	Neznatno se slažem	Umjereno se slažem	Potpuno se slažem
17. Obično ne uživam zabavljanju i pričanju šala drugim ljudima.	1	2	3	4	5	6	7
18. Ako sam sâm i osjećam se nezadovoljno, trudim se da mislim o nečemu smiješnom da se razveselim.	1	2	3	4	5	6	7
19. Ponekada se sjetim nečega tako smiješnog tako da ne mogu kontrolirati da to ne kažem, čak iako nije prikladno u situaciji.	1	2	3	4	5	6	7
20. Često pretjerujem u omalovažavanju sebe kada zbijam šale ili pokušavam biti smiješan.	1	2	3	4	5	6	7
21. Uživam nasmijavati druge ljude.	1	2	3	4	5	6	7
22. Ako sam tužan ili uznemiren, obično izgubim smisao za humor.	1	2	3	4	5	6	7
23. Nikada ne učestvujem u ismijavanju drugih ljudi čak i kada svi moji prijatelji to rade.	1	2	3	4	5	6	7
24. Kada sam sa prijateljima ili porodicom, često sam ja taj kojeg drugi ismijavaju.	1	2	3	4	5	6	7
25. Ne šalim se često sa svojim prijateljima.	1	2	3	4	5	6	7
26. Po mom iskustvu, razmišljanje o zabavnom aspektu neke situacije, često je efikasan način u suočavanju sa problemima.	1	2	3	4	5	6	7
27. Kada mi se neko ne dopada, često koristim humor ili zadirkivanje kako bih ga omalovažio.	1	2	3	4	5	6	7
28. Ako imam problem ili sam nesretan, često to prikrivam šaleći se tako da ni moji najbliži prijatelji ne znaju kako se stvarno osjećam.	1	2	3	4	5	6	7
29. Često se ne mogu sjetiti ničega duhovitog da kažem kada sam s drugim ljudima.	1	2	3	4	5	6	7
30. Ne moram biti sa drugim ljudima da bih se zabavio - obično sam mogu pronaći nešto što će me nasmijati.	1	2	3	4	5	6	7
31. Čak i kada mi je nešto zaista smiješno, ja se tome neću smijati niti ću se s tim šaliti ako bi to nekoga povrijedilo.	1	2	3	4	5	6	7
32. Dopuštajući drugima da me ismijavaju jeste moj način da svoje prijatelje i porodicu držim u dobrom raspoloženju.	1	2	3	4	5	6	7

Prilog 6

Skala za procjenu zadovoljstva poslom

Molimo Vas da označite koliko ste zadovoljni ili nezadovoljni sljedećim faktorima na Vašem radnom mjestu.

Koliko ste zadovoljni...	Nimalo nisam zadovoljan	Nisam zadovoljan	Neutralan	Zadovoljan sam	Vrlo sam zadovoljan
1. fizičkim uslovima rada	1	2	3	4	5
2. mogućnošću da birate način kako ćete obavljati svoje zadatke	1	2	3	4	5
3. odnosom sa radnim kolegama	1	2	3	4	5
4. vrednovanjem / pohvalama koje dobivate za svoj rad	1	2	3	4	5
5. svojim direktnim nadređenim	1	2	3	4	5
6. količinom odgovornosti koja vam se daje	1	2	3	4	5
7. svojom plaćom	1	2	3	4	5
8. mogućnostima da koristite svoje vještine i sposobnosti	1	2	3	4	5
9. mogućnošću napredovanja na radnom mjestu	1	2	3	4	5
10. načinom upravljanja vašom organizacijom	1	2	3	4	5
11. pažnjom koja se daje vašim sugestijama i komentarima	1	2	3	4	5
12. vašim radnim vremenom	1	2	3	4	5
13. raznolikost vašeg posla	1	2	3	4	5
14. perspektivom ostanka u vašoj organizaciji (sigurnošću posla)	1	2	3	4	5
15. Kada uzmete sve u obzir koliko ste zadovoljni svojim poslom?	1	2	3	4	5

HVALA NA SARADNJI!