

## SINDROM SAGORIJEVANJA U NASTAVNIČKOJ PROFESIJU

Fehim Rošić\*

Originalni naučni rad doi: 10.7251/NSK1702007R UDK 159.944.4:371.12.011.3-051 COBISS.RS-ID 7235864

### Rezime

*Sindrom profesionalnog sagorijevanja, kao psihološki sindrom, uveden je u psihološku literaturu i klasifikacijske preglede sedamdesetih godina prošlog stoljeća i od tada su izvršena brojna istraživanja prisustva simptoma ovog sindroma u raznim pomažućim profesijama. Ovo empirijsko istraživanje bavi se profesionalnim sagorijevanjem u nastavničkoj profesiji, a obuhvata mjerenje izraženosti tri skupine simptoma: emocionalne iscrpljenosti (EE), depersonalizacije (DP) i osjećaja profesionalne kompetentnosti (PA). Istraživanje je obavljeno na uzorku od 353 nastavnika osnovnih i srednjih škola standardiziranim Upitnikom profesionalnog sago-*

*rijevanja (MBI). Testiranje značajnosti razlika između aritmetičkih sredina ukupnog rezultata na svakoj od tri subskele vršena je s obzirom na spol, školsku spremu, vrstu posla, vrstu škole i godine radnog iskustva ispitanika, kao kriterijske varijable. Ni po jednom od ovih kriterija nisu se pokazale značajnim razlike aritmetičkih sredina na skali PA, dok se statistički značajnom pokazala razlika na dimenziji EE jedino s obzirom na vrstu nastave i godine radnog iskustva. Na dimenziji depersonalizacije (DP) pokazala se statistički značajnom razlika aritmetičkih sredina po svakom od kriterija osim s obzirom na radno iskustvo ispitanika.*

**Ključne riječi:** *sindrom profesionalnog sagorijevanja, emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna kompetentnost, stres.*

\* Fehim Rošić je doktor pedagoških nauka. E-mail: fehim.rosic@gmail.com

## Uvod

Svaki dugotrajan profesionalni rad, a posebno u pomažućim profesijama, predstavlja izvjestan rizik po vlastito psihološko zdravlje pomagača. Brojna istraživanja su pokazala da je nastavničko zanimanje vrlo stresna i zahtjevna profesija koja je praćena trajnom odgovornošću za druge osobe. Ne samo što nastavnik svakodnevno provodi mnogo vremena na poslovima edukacije drugih, što zahtijeva maksimalno unošenje i angažiranje u poslu, on je i trajno izložen izazovima koji prijete njegovom i mentalnom zdravlju ostalih sa kojima radi. Svaka nova generacija živi u nešto drukčijem okruženju od prethodnih, sa novim otkrićem, napretkom nauke i drugim prednostima, ali i nedostacima modernog života. Tako je danas način odgoja u velikoj mjeri promijenjen u odnosu na odgajanje djece u prošlosti. Drukčiji način života i nove okolnosti postavljaju drukčije zahtjeve pred roditelje, nastavnike i društvo u cjelini. Stalni izazovi profesija, promjene i nedovoljna određenost uloge nastavnika u ovom složenom procesu, burne socijalne promjene, pritisci i očekivanja društva, mogu izazvati kratkoročne ili opasnije, dugoročne negativne posljedice, kako na nastavnika, tako i na učenika. Nastavnici se trebaju stalno prilagođavati novim zahtjevima posla koji se pred njih svakodnevno postavljaju. Stoga je važno proučavati i istraživati okolnosti koje utječu na efikasnost rada nastavnika kao najodgovornijeg činioca u odgoju i obrazovanju mladih.

## Teorijski pristup problemu

Sagorijevanje na poslu ili profesionalno sagorijevanje (engl. *burnout*) je poseban oblik i rezultat vrlo intenzivnog i dugotrajnog stresa povezanog s poslom, a manifestuje se skupinom simptoma na emocionalnom, kognitivnom, profesionalnom i ponašajnom planu. Kao termin uveden je u naučnu literaturu sedamdesetih godina prošlog stoljeća zaslugom njujorškog kliničkog psihologa Herberta J. Freudenberga i socijalnog kliničkog psihologa sa kalifornijskog univerziteta Christine Maslach, a prvobitno je označavan kao stanje umora ili frustracije izazvano posvećenošću nekom cilju, načinu života ili odnosu što ne uspijeva da proizvede željeni efekat (Schaufeli et al., 1993). Avali Pines i Eliot Aronson (prema: Arambašić, 2003) sindrom profesionalnog sagorijevanja opisuju kao stanje fizičke, emocionalne i mentalne iscrpljenosti izazvano dugotrajnim izlaganjem emocionalno zahtjevnim situacijama.

Faktori rizika za nastanak sagorijevanja na poslu su brojni i mogli bi se svrstati u tri osnovne grupe: osobine ličnosti, priroda posla i okolinski faktori. Samom strukturom ličnosti neke osobe su više predisponirane za nastanak sagorijevanja na poslu: ranjivije su, intenzivno doživljavaju prepreke i osujećenja, teže podnose stresne situacije. Isto tako, zahtjevi koji dolaze iz same društvene i radne sredine mogu značajno pogodovati nastanku sagorijevanja na poslu: previ-

soki radni zahtjevi, odgovornost za druge, radna klima i atmosfera u kolektivu, stil rukovođenja. Kod osoba koje ulaze u profesiju sa dozom cinizma postoji manji rizik za ovaj sindrom, dok je kod osoba sa jakom željom da daju sve od sebe, koje se osjećaju spremnim da pomognu i koje poslu prilaze sa dozom idealističkog zanosa, ovaj rizik daleko veći (Gil-Monte, 2004).

Razvoj sindroma profesionalnog sagorijevanja je proces u kojem se mogu prepoznati četiri faze (Ajduković, 2003).

U *prvoj fazi* se javljaju naizgled bezopasni i čak društveno poželjni znakovi ili simptomi koje poslodavci i društvo kod radnika cijene i podstiču te je stoga teže nekada otkriti početak procesa sagorijevanja. Pojedinci koji ispoljavaju ove znakove već su u rizičnoj grupi za nastanak sagorijevanja. Prvi nagovještaji da će doći do profesionalnog sagorijevanja su: entuzijazam vezan za posao, potpuna posvećenost poslu, visok stupanj energije, pozitivni i konstruktivni stavovi, dobro postignuće. Ovakvi pojedinci prosto su cijelo vrijeme zaokupljeni samo poslom, sve je podređeno poslu.

U *drugoj fazi* se javljaju stagnacije, pesimizam i početno nezadovoljstvo poslom uz simptome: tjelesni i mentalni umor, frustriranost i gubitak ideala, smanjeni radni moral, dosada i rani simptomi stresa.

U *trećoj fazi* dolazi do povlačenja i izolacije što vodi do izbjegavanja kontakta sa drugim saradnicima, ljutnje i neprijateljstva, prisutnog negativizma,

depresivnosti i drugih emocionalnih poteškoća, izraženih smetnji u koncentraciji, javlja se izuzetan tjelesni i mentalni napor i prisutan je veći broj simptoma stresa.

U *četvrtoj fazi* dolazi do apatije i gubitka interesovanja, niskog samopouzdanja, punog cinizma, hroničnog izostojanja s posla, negativnih osjećaja o poslu, nesposobnosti interakcije s drugim ljudima, ozbiljnih emocionalnih teškoća i ozbiljnih simptoma stresa na tjelesnom i emocionalnom planu.

Faze razvoja profesionalnog sagorijevanja ne treba kruto shvatiti, prelazak iz jedne u drugu fazu ne odvija se naglo i vidljivo već postepeno i simultano i teško je odrediti tačku gdje prestaje jedna a počinje nova faza u ovom procesu.

Profesionalne obaveze redovno izazivaju manji ili veći stres na poslu, a sve to utiče na efikasnost i zadovoljstvo, kako na poslu, tako i u svim aspektima života. Atmosfera u kojoj rade nastavnici često je puna pritisaka od strane autoriteta u kojoj je gotovo onemogućena sloboda donošenja odluka u radu. Opis posla, način podučavanja i odnos sa učenicima definisan je kroz brojna pravila i obaveze. To je rad koji je izložen stalnom sudu javnosti, jer nastavnike i njihov rad ocjenjuju učenici, roditelji, kolege, različite prosvjetne i administrativne službe. *Burnout* je značajan faktor rizika za ličnu disfunkciju i za negativan stav prema poslu koji se očituju u osjećaju da osoba nema više ništa da ponudi svojim klijentima, učenicima, pacijentima, ovisno

od struke u kojoj radi, njeno ponašanje prema ostalima je osuđujuće, pri čemu je smanjen osjećaj uspješnosti u svakodnevnim zadacima.

Nastavnik je osoba koja ima veliki uticaj na razvoj djece i stoga bi njegov odnos prema radu i njegovo zadovoljstvo poslom trebalo biti, također, u fokusu zanimanja društva, pored njegovih kompetencija i izvršavanja profesionalnih obaveza. Nastavnici u odgojno-obrazovnom radu pomažu učenicima u razvoju samopouzdanja, podučavaju ih socijalnim vještinama i omogućavaju im da ostvare svoje potencijale. Zbog svega ovoga treba imati u vidu da je mentalno zdravlje nastavnika važan faktor koji utiče na socijalno-emotivnu klimu u učionici i školi, na cjelokupni kvalitet nastave i razvoj ličnosti učenika.

Kyriacou (prema: Grgin, 1997) izdvaja sljedeće najvažnije izvore stresa kod nastavnika: a) učenici koji imaju loš odnos prema školi i kojima nedostaje motivacija, b) neposlušni učenici i razredna nedisciplina općenito, c) česte promjene u nastavnom kurikulumu i organizaciji, d) loši uslovi rada, uključujući napredovanje i opremljenost, e) pritisci vremenskih rokova, f) sukobi sa kolegama nastavnicima i g) osjećaj potcijenjenosti u društvu.

Weiskoph (prema: Grgin, 1997) je analizirajući faktore koji bi mogli uzrokovati stres kod nastavnika, došao do sljedećih grupa faktora: a) prezasićenost poslom, b) nedostatak uspjeha na poslu, c) predugo neposredno angožovanje u

radu sa učenicima, d) siromaštvo odnosa na relaciji učenik-nastavnik, e) nedovoljno definisani nastavni program i f) trajna odgovornost za druge.

Grgin, Sorić i Ribić (Grgin, 1997) u istraživanju koje je obuhvatilo nastavnike srednjih škola, otkrili su sljedeće varijable kao prediktore stresa: a) zadovoljstvo odnosno nezadovoljstvo nastavničkim poslom, b) godine radnog iskustva, c) vrijeme koje imaju na raspolaganju za obavljanje edukacijskih i administrativnih poslova u školi, d) broj učenika u odjeljenju, kao i ukupan broj učenika u dnevnom podučavanju i e) opće psihičko i fizičko opterećenje poslom. Podrška direktora, podrška kolega, profesionalno školovanje, kao dobra priprema za rad i prihvatanje, odnosno, neprihvatanje nastavničkog posla, nisu se pokazali prediktivnim. Rezultati i ovoga istraživanja idu u prilog mišljenju kako je nastavničko zvanje, ne samo jako zahtjevna, nego i vrlo stresna profesija.

Zbog prirode posla, profesionalci koji rade u zdravstvu, obrazovanju, policiji i nekim drugim pomažućim profesijama posebno su izloženi riziku od svih vrsta iscrpljivanja. Sagorijevanje se događa onda kada osoba izgubi osjećaj zadovoljstva na poslu, kada ne vidi razloga za daljnji rad. Tada opada produktivnost i na kraju osoba vjerovatno napušta posao. Teško je nekada otkriti prve znakove sagorijevanja, a treba naglasiti i veliku ulogu radnog i ukupnog društvenog okruženja u tome, te utjecaj brojnih uvjerenja, zabluda i predrasuda.

Tako se sagorijevanje, zbog neupućenosti i nepoznavanja, od strane drugih može doživljavati, objašnjavati i tumačiti kao trenutni umor koji će se riješiti kraćim ili dužim odmorom, kao lijenost, neodgovornost prema poslu, nespremnost ili nesposobnost profesionalnog obavljanja i izvršavanja radnih obaveza i sl. Isto tako, pogrešna su uvjerenja da osoba koja voli svoj posao može raditi onoliko naporno i dugo koliko želi bez sagorijevanja, ili da svaka osoba može sama prepoznati kada se kod nje počnu javljati simptomi sagorijevanja. Često je uvriježeno i pogrešno mišljenje da se to može desiti samo psihički slabim osobama, da psihički jake osobe ne mogu sagorjeti na poslu. Doduše, psihički jake i stabilne osobe mogu duže izdržati i duže se nositi sa stresom, ali svaka osoba ima drukčije granice izdržljivosti zbog slabijih ili jačih tzv. coping – mehanizama, odnosno, mehanizama nošenja sa stresom. (Aluja et all., 2005).

Konstruisane su i psihometrijski obrađene i standardizovane brojne skale za mjerenje suočavanja sa stresom u raznovrsnim situacijama, skale za mjerenje suočavanja sa problemima vezanim za posao, ispitne situacije, tjelesno i duševno zdravlje i druge (Havelka, 1998). Najčešće korištena skala za ispitivanje profesionalnog sagorijevanja je Maslach Burnout Inventory - MBI skala, čija je zadnja treća verzija iz 1996. godine, primijenjena u ovom istraživanju. Sindrom profesionalnog sagorijevanja uvršten je i u desetu reviziju Međunarodne klasifikacije bolesti – MKB-10 (International

Classification of Disease – ICD-10) u 21. poglavlju pod šifrom Z 73.0).

## Metodološki okvir

### Predmet, problem i cilj istraživanja

Predmet ovog istraživanja je prisustvo i izraženost sindroma profesionalnog sagorijevanja u nastavničkoj profesiji, a problem istraživanja je povezanost i uticaj statusnih obilježja spola, starosne dobi, školske spremne, dužine radnog iskustva, poslova i vrste škole sa nivoom profesionalnog sagorijevanja u nastavničkoj populaciji. Cilj istraživanja je utvrditi, analizirati i interpretirati povezanost i veličinu uticaja ovih statusnih obilježja na profesionalno sagorijevanje.

### Varijable

*Zavisnu varijablu* u ovom istraživanju predstavlja sindrom profesionalnog sagorijevanja, koja je po svojoj prirodi numerička, racio – intervalna i kontinuirana, a čine je tri modaliteta:

– emocionalna iscrpljenost (EE – Emotional Exhaustion): osjećaj iscrpljenosti i istrošenosti na kraju radnog dana, jutarnji umor, rad sa ljudima tokom radnog dana se doživljava napornim, osjećaj manjka ukupne energije, posao se doživljava frustrirajućim i napornim, osjećaj slomljenosti (Gil-Monte, 2004);

– depersonalizacija (DP - Depersonalization): opterećenost osjećajem da se

prema drugim osobama odnosi indiferecentno kao prema bezličnim objektima, bezosjećajnost i pad empatijskih kapaciteta, osjećaj krivnje za probleme i teškoće drugih (Kukinos-Constantinos, 2006);

– profesionalna kompetentnost (PA – Profession Accomplishment): razumijevanje potreba i osjećaja drugih, efikasno suočavanje sa problemima drugih, osjećaj pozitivnog i efikasnog uticanja na život drugih kroz posao, posao s ljudima se ne doživljava stresnim, uspješnost u stvaranju opuštene atmosfere u kontaktu i radu sa drugima, osjećaj uspješnosti i postignuća u poslu (Zalaquett & Wood, 1997).

*Nezavisne varijable* čini pet statusnih obilježja ispitanika, čiji se uticaj na zavisnu varijablu ispituje u ovom istraživanju:

- pol (muški, ženski),
- školska sprema (viša, visoka),
- vrsta posla (razredna nastava, predmetna nastava),
- vrsta škole u kojoj nastavnik radi (osnovna škola, srednja škola),
- dužina radnog iskustva.

Prve četiri varijable su atributivne, sa po dva modaliteta, a peta varijabla, koja je po svojoj prirodi numerička, pretvorena je u kategorijalnu sa četiri kategorije: a) do 10 godina, b) 11 – 20 godina, c) 21 – 30 godina i d) preko 30 godina.

## Hipoteze

Prema postavljenom cilju istraživanja utvrđene su slijedeće radne hipoteze:

–  $H_1$ : Postoje razlike u nivou izraženosti simptoma emocionalne iscrpljenosti (EE), kao pokazatelja profesionalnog sagorijevanja, među nastavnicima s obzirom na statusna obilježja spola, školske spreme, vrste posla, vrste škole i dužine radnog iskustva.

–  $H_2$ : Postoje razlike u nivou izraženosti simptoma depersonalizacije (DP), kao pokazatelja profesionalnog sagorijevanja, među nastavnicima s obzirom na statusna obilježja spola, školske spreme, vrste posla, vrste škole i dužine radnog iskustva.

–  $H_3$ : Postoje razlike u nivou izraženosti simptoma profesionalne kompetentnosti (PA), kao pokazatelja profesionalnog sagorijevanja, među nastavnicima s obzirom na statusna obilježja spola, školske spreme, vrste posla, vrste škole i dužine radnog iskustva.

## Instrumenti

U ovom istraživanju je kao instrument korištena sedmostepena MBI – skala, čija zadnja verzija ima 22 stavke, a čine je tri subskale (Schaufeli et al., 1993):

– EE – subskala (emocionalna iscrpljenost): subskalu čini 9 stavki sa numeričkim vrijednostima ponuđenih odgovora od 0 do 6; minimalan ukupan



skor je 0, a maksimalan 54; veća vrijednost ukupnog skora ukazuje na veću emocionalnu iscrpljenost;

– DP – subskala (depersonalizacija): subskalu čini 5 stavki sa numeričkim vrijednostima ponuđenih odgovora od 0 do 6; minimalan ukupan skor je 0, a maksimalan 30; veća vrijednost ukupnog skora ukazuje na izraženije prisustvo simptoma depersonalizacije;

– PA – subskala (profesionalna kompetentnost) subskalu čini 8 stavki sa numeričkim vrijednostima ponuđenih odgovora od 0 do 6; minimalan ukupan skor je 0, a maksimalan 48; veća vrijed-

nost ukupnog skora ukazuje na veću profesionalnu kompetentnost.

### Uzorak

Uzorak čine 353 nastavnika iz populacije nastavnika osnovnih i srednjih škola na području Unsko-sanskog kantona, formiran jednostavnim slučajnim izborom stratificiranog tipa, vodeći računa o reprezentativnosti po spolu, školskoj spremi, vrsti nastave, tipu škole i godinama radnog iskustva, kao obilježjima koja su izdvojena u ovom istraživanju (Tabela 1).

Tabela 1

*Struktura uzorka prema statusnim obilježjima*

Statusno obilježje	Godine radnog iskustva				Ukupno		
	do 10	11 – 20	21 – 30	preko 30	N	%	
Pol	Muški	45	27	33	14	119	33,7
	Ženski	110	78	22	24	234	66,3
Školska sprema	VŠS	84	88	36	35	243	68,8
	VS	71	17	19	3	110	31,2
Vrsta posla	Razredna nastava	59	51	12	16	138	39,1
	Predmetna nastava	96	54	43	22	215	60,9
Škola	Osnovna	119	86	40	36	281	79,6
	Srednja	36	19	15	2	72	20,4
Ukupno	N	155	105	55	38	353	100,0
	%	43,9	29,7	15,6	10,8		

## Nalazi istraživanja

### Emocionalna iscrpljenost i statusna obilježja ispitanika (testiranje radne hipoteze $H_1$ )

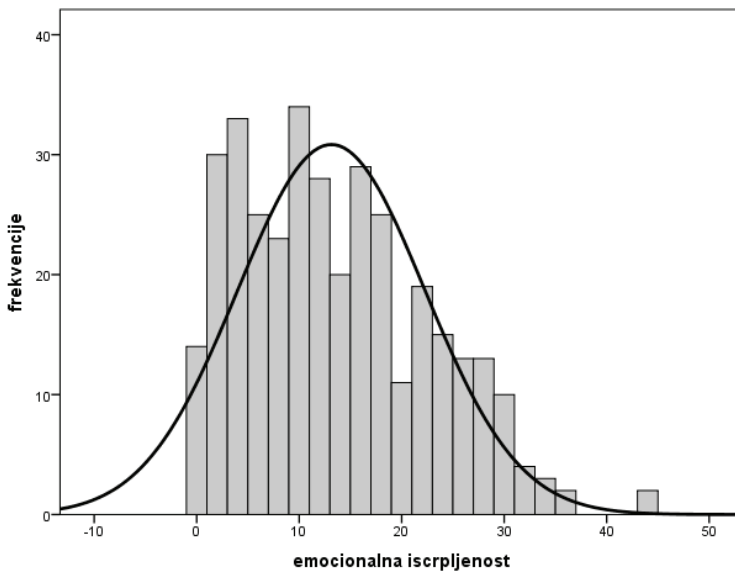
Kao pokazatelji za karakteristike distribucije ostvarenih frekvencija na subskali emocionalne iscrpljenosti (EE)

izračunati su (Tabela 2): aritmetička sredina (M), standardna devijacija (SD), medijan (Med), skjunis (Sk) i kurtosis (Ku), te Kronbahov (Cronbach) alfa – koeficijent pouzdanosti ( $\alpha$ ), a zatim izvršena provjera normalnosti ostvarene distribucije Kolmogorov – Smirnov testom, jer ovi pokazatelji određuju da li će se u daljnjoj analizi koristiti parametrijski ili neparametrijski statistički postupci.

Tabela 2

*Pokazatelji za distribuciju frekvencija rezultata na subskali emocionalne iscrpljenosti*

Subskala	M	SD	Med	Sk	Ku	$\alpha$
EE	13,13	9,13	12,00	0,564	-0,280	0,828



*Slika 1*

Histogram frekvencija rezultata na subskali emocionalne iscrpljenosti



Tabela 3

*Kolmogorov – Smirnov test za subskalu emocionalne iscrpljenosti*

Subskala	Kolmogorov – Smirnov test			Shapiro – Wilk test		
	Statist.	df	p	Statist.	df	p
EE	0,085	353	0,000	0,955	353	0,000

Dobijeni pokazatelji za ostvarenu empirijsku distribuciju rezultata na subskali emocionalne iscrpljenosti (Tabele 2 i 3)

potvrđuju da ona ne odstupa značajno od normalne, te da se u daljoj analizi mogu koristiti parametrijski statistički postupci.

Tabela 4

*Značajnost razlika aritmetičkih sredina na subskali emocionalne iscrpljenosti*

Statusna obilježja	M	MD	t-omjer	p	
Pol	Muški	13,76	0,95	0,918	0,359
	Ženski	12,81			
Školska sprema	Viša	13,23	0,31	0,293	0,769
	Visoka	12,92			
Vrsta posla	Razredna nastava	11,75	2,26	2,342	0,020
	Predmetna nastava	14,01			
Škola	Osnovna	12,88	1,25	1,036	0,301
	Srednja	14,13			

Rezultati primjene *t*-testa (Tabela 4) pokazuju da je statistički značajna razlika aritmetičkih sredina ukupnog skora na subskali emocionalne iscrpljenosti jedino između grupa ispitanika s obzirom na vrstu posla (MD = 2,26; *t* = 2,342; *p* = 0,020), dok se po drugim statusnim obilježjima (spol, školska sprema i vrsta škole) ove razlike nisu pokazale statistički značajnim. *Dokazano je, dakle, da se u populaciji koju predstavlja ovaj uzorak može sa 95% sigurnosti očekivati u prosjeku veće prisustvo i izraženost simptoma emocionalne iscrpljenosti kod nastavnika koji rade u predmetnoj u odnosu na one u razrednoj nastavi.*

Veličina uticaja vrste posla na emocionalnu iscrpljenost, u ovom slučaju, je utvrđena Eta – kvadratom i Koenovim (Cohen) – d (Pallant, 2009):

$$Eta\ kvadrat = \frac{t^2}{t^2 + (N1 + N2 - 2)}$$

Dobijena vrijednost za Eta kvadrat u ovom slučaju iznosi 0,015, što prema skali za Koenov – d označava mali uticaj i dokazuje da vrsta nastave može objasniti svega 1,5% varijanse rezultata na subskali emocionalne iscrpljenosti.

Primjenom postupka univarijantne VA) utvrđen je uticaj dužine radnog jednofaktorske analize varijanse (ANO- staža na razlike aritmetičkih sredina na subskali emocionalne iscrpljenosti.

Tabela 5

*Uticaj dužine radnog staža na emocionalnu iscrpljenosti*

Suma kvadrata	df	F	p	Eta kvadrat
Između grupa	969,111	3	3,973	0,008
Unutar grupa	28378,895	349		0,033

Ostvarena vrijednost F-omjera ( $F_{(3, 394)} = 3,973; p = 0,008$ ) pokazuje da među grupama ispitanika s obzirom na dužinu radnog staža postoje razlike aritmetičkih sredina ukupnog skora na subskali emocionalne iscrpljenosti koje su statistički značajne.

Primjenom Scheffe – testa utvrđeno je ova razlika statistički značajna na nivou .05 jedino između ispitanika sa radnim stažom do 10 godina ( $M = 11,37$ ) i ispitanika sa radnim stažom od 11 do 20 godina ( $M = 15,11$ ):  $MD = 3,74; p = 0,014$ . Eta kvadrat pokazuje da radni staž može objasniti 3,3% varijanse rezultata na subskali emocionalne iscrpljenosti (Tabela 5).

*Sumirajući rezultate izvršene analize za potrebe testiranja radne hipoteze  $H_1$  može se pouzdano zaključiti da je ova hipoteza potvrđena u slučajevima uticaja vrste nastave i dužine radnog staža nastavnika, odnosno, da će se emocionalna*

*iscrpljenost značajnije javljati kod nastavnika predmetne u odnosu na razrednu nastavu i kod nastavnika sa radnim stažom od 11 do 20 godina u odnosu na one sa radnim stažom do 10 godina.*

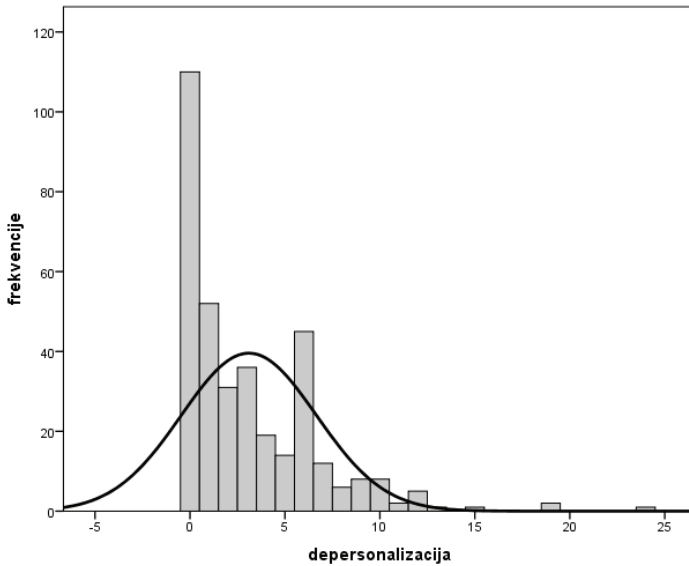
### **Depersonalizacija i statusna obilježja ispitanika (testiranje radne hipoteze $H_2$ )**

Krivulja ostvarenih rezultata na subskali depersonalizacije ima pozitivnu vrijednost asimetrije ( $Sk = 1,740$ ), što pokazuje da je većina rezultata lijevo od srednje vrijednosti, a vrijednost za kurtosis ( $Ku = 4,835$ ) pokazuje da je raspodjela šiljatija od normalne, da ima više rezultata nagomilanih oko centra raspodjele. Koeficijent pouzdanosti je nešto niži od standardne kriterijske vrijednosti, ali se za skale sa malim brojem stavki (prema: Pallant, 2009) može prihvatiti kao zadovoljavajući.

Tabela 6

*Pokazatelji za distribuciju frekvencija rezultata na subskali depersonalizacije*

Subskala	M	SD	Med	Sk	Ku	$\alpha$
DP	3,10	3,56	2,00	1,740	4,835	0,449



*Slika 2*

Histogram frekvencija rezultata na subskali depersonalizacije

Tabela 7

*Kolmogorov – Smirnov test za subskalu depersonalizacije*

Subskala	Kolmogorov – Smirnov test			Shapiro – Wilk test		
	Statist.	df	<i>p</i>	Statist.	df	<i>p</i>
DP	0,192	353	0,000	0,813	353	0,000

Izvršena provjera karakteristika distribucije frekvencija ostvarenih rezultata (Tabele 6 i 7) potvrđuje opravdanost primjene parametrijskih statističkih postupaka u daljnjoj analizi.

Tabela 8

*Značajnost razlika aritmetičkih sredina na subskali depersonalizacije*

Statusna obilježja	M	MD	t-omjer	p	
Spol	Muški	3,82	1,09	2,583	0,006
	Ženski	2,73			
Školska sprema	Viša	2,58	1,67	3,834	0,000
	Visoka	4,25			
Vrsta posla	Razr. nastava	1,87	2,02	5,998	0,000
	Predm. nastava	3,89			
Škola	Osnovna	2,55	2,69	4,969	0,000
	Srednja	5,24			

Na subskali depersonalizacije (Tabela 7) razlike aritmetičkih sredina ukupnog skora su se pokazale statistički značajnim na nivou 0,01 u grupama ispitanika s obzirom na spol, školsku spremu, vrstu posla i školu.

Na osnovu izvršene analize dobijenih rezultata može se sa 99% sigurnosti tvrditi i za populaciju koju predstavlja ovaj uzorak da će prisustvo i izraženost simptoma depersonalizacije biti izraženije kod nastavnika: a) muškog u odnosu na ženski spol, b) sa visokom u odnosu na višu školsku spremu, c) u predmetnoj u odnosu na razrednu nastavu i d) u srednjoj u odnosu na osnovnu školu.

Tabela 9

*Pokazatelji za veličinu uticaja spola, školske spreme, vrste posla i škole na depersonalizaciju*

Statusno obilježje	Eta kvadrat	Veličina uticaja (Koenov – d)	% varijanse
Spol	0,019	malen	1,9
Školska sprema	0,040	malen	4,0
Vrsta posla	0,092	umjeren	9,2
Škola	0,066	umjeren	6,6

Najveći procenat varijanse rezultata na subskali depersonalizacije (9,2%) može se objasniti uticajem vrste posla, odnosno, nastave koju izvodi nastavnik, a zatim (6,6%) uticajem škole (osnovna

ili srednja). Uticaj spola i školske spreme na depersonalizaciju je malen, iako ove varijable mogu objasniti od 1,9% (za spol) do 4,0% varijanse (školska sprema).

Tabela 10

*Uticaj dužine radnog staža na depersonalizaciju*

Suma kvadrata		df	F	<i>p</i>
Između grupa	3,419	3		
Unutar grupa	4454,111	349	0,089	0,966

Ostvarena vrijednost F-omjera ( $F_{(3,394)} = 0,089$ ;  $p = 0,966$ ) pokazuje da među grupama ispitanika s obzirom na dužinu radnog staža ne postoje razlike aritmetičkih sredina ukupnog skora na subskali depersonalizacije koje su statistički značajne.

*Sumirajući rezultate izvršene analize za potrebe testiranja radne hipoteze  $H_2$  može se pouzdano zaključiti da je ova hipoteza potvrđena u slučajevima uticaja spola, školske spreme, vrste nastave i vrste škole, dok se dužina radnog staža nije pokazala statistički značajnim prediktorskim faktorom za simptome depersonalizacije u sindromu profesionalnog sagorijevanja nastavnika.*

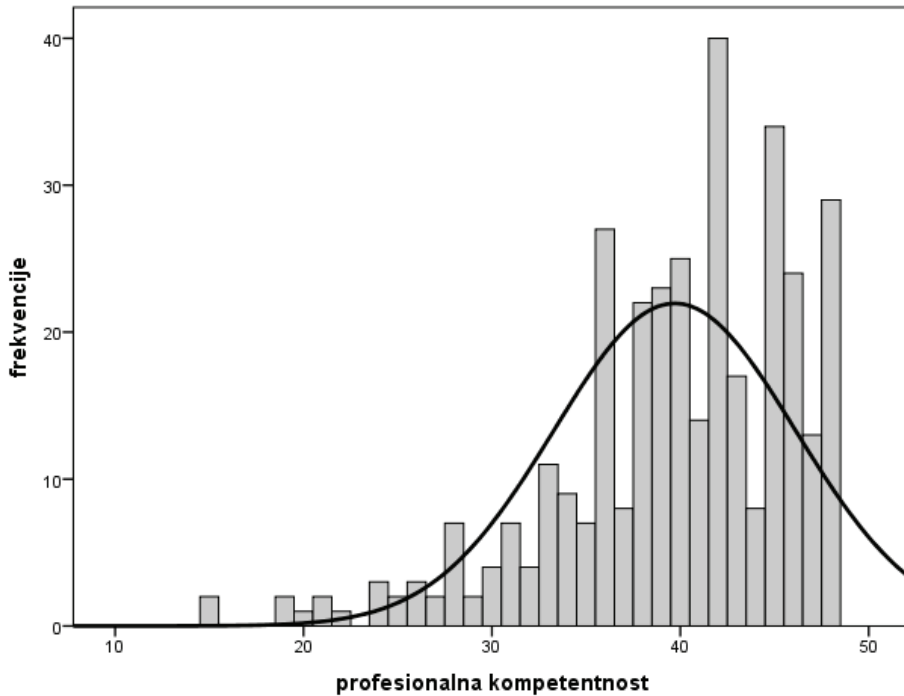
**Profesionalna kompetentnost i statusna obilježja ispitanika (testiranje radne hipoteze  $H_3$ )**

Krivulja ostvarenih rezultata na subskali profesionalne kompetentnosti ima negativnu vrijednost asimetrije ( $Sk = -1,089$ ), što pokazuje da je većina rezultata desno od srednje vrijednosti, a vrijednost za kurtosis ( $Ku = 1,366$ ) pokazuje da je raspodjela blago leptokurtična. Koeficijent pouzdanosti ( $\alpha = 0,658$ ) je nešto niži od standardne kriterijske vrijednosti, ali se za skale ovog tipa sa malim brojem stavki (prema: Pallant, 2009) može prihvatiti kao zadovoljavajući.

Tabela 11

*Pokazatelji za distribuciju frekvencija rezultata na subskali profesionalne kompetentnosti*

Subskala	M	SD	Med	Sk	Ku	$\alpha$
PA	39,70	6,41	41,00	-1,089	1,366	0,658



Slika 3

Histogram frekvencija rezultata na subskali profesionalne kompetentnosti

Tabela 12

*Kolmogorov – Smirnov test za subskalu profesionalne kompetentnosti*

Subskala	Kolmogorov – Smirnov test			Shapiro – Wilk test		
	Statist.	df	<i>p</i>	Statist.	df	<i>p</i>
PA	0,108	353	0,000	0,921	353	0,000

Dobijeni pokazatelji za ostvarenu empirijsku distribuciju rezultata na subskali profesionalne kompetentnosti (Tabele 11 i 12) potvrđuju da ona ne odstup

čajno od normalne, te da se u daljnjoj analizi mogu koristiti parametrijski statistički postupci.

Tabela 13

*Značajnost razlika aritmetičkih sredina na subskali profesionalne kompetentnosti*

Statusna obilježja		M	MD	t-omjer	p
Pol	Muški	38,97	1,10	1,517	0,130
	Ženski	40,07			
Školska sprema	Viša	39,52	0,58	0,789	0,431
	Visoka	40,10			
Vrsta posla	Razredna nastava	39,83	0,21	0,296	0,767
	Predmetna nastava	39,62			
Škola	Osnovna	39,83	0,62	0,699	0,486
	Srednja	39,21			

Rezultati primjene t-testa (Tabela 13) pokazuju da među grupama ispitanika s obzirom na spol, školsku spremu, vrstu nastave i školu ne postoje statistički značajne razlike aritmetičkih sredina ukupnog skora na subskali profesional-

ne kompetentnosti. *Dokazano je, dakle, da se u populaciji koju predstavlja ovaj uzorak ne može očekivati uticaj ovih statusnih obilježja nastavnika na profesionalnu kompetentnost kao komponentu sindroma profesionalnog sagorijevanja.*

Tabela 14

*Uticaj dužine radnog staža na profesionalnu kompetentnost*

Suma kvadrata		df	F	p
Između grupa	269,459	3	2,206	0,087
Unutar grupa	14208,711	349		

Ostvarena vrijednost F-omjera ( $F_{(3, 394)} = 2,206$ ;  $p = 0,087$ ) pokazuje da među grupama ispitanika s obzirom na dužinu radnog staža ne postoje razlike aritmetičkih sredina ukupnog skora na subskali profesionalne kompetentnosti koje su statistički značajne.

*može se pouzdano zaključiti da ova hipoteza nije potvrđena u slučajevima uticaja spola, školske spreme, vrste nastave, vrste škole i dužine radnog staža na simptome profesionalne kompetentnosti, te se kao hipoteza u cjelosti odbacuje i prihvata nul - hipoteza.*

*Sumirajući rezultate izvršene analize za potrebe testiranja radne hipoteze  $H_3$*



## Zaključak

Sagorijevanje na poslu ili profesionalno sagorijevanje (engl. *burnout*) je poseban oblik i rezultat vrlo intenzivnog i dugotrajnog stresa povezanog s poslom, što se manifestuje se skupinom simptoma na emocionalnom, kognitivnom, profesionalnom i ponašajnom planu, a prvobitno je označavan kao stanje umora ili frustracije izazvano posvećenošću nekom cilju, načinu života ili odnosu što ne uspijeva da proizvede željeni efekat. Nastavničko zanimanje je vrlo stresna i zahtjevna profesija koja je praćena trajnom odgovornošću za druge osobe. Ne samo što nastavnik svakodnevno provodi mnogo vremena na poslovima edukacije drugih, što zahtijeva maksimalno unošenje i angažiranje u poslu, on je i trajno izložen izazovima koji prijete njegovom i mentalnom zdravlju ostalih sa kojima radi.

Faktori rizika za nastanak sagorijevanja na poslu su brojni i mogli bi se svrstati u tri osnovne grupe: osobine ličnosti, priroda posla i okolinski faktori. Samom strukturom ličnosti neke osobe su više predisponirane za nastanak sagorijevanja na poslu: ranjivije su, intenzivno doživljavaju prepreke i osujećenja, teže podnose stresne situacije. Isto tako, zahtjevi koji dolaze iz same društvene i radne sredine mogu značajno pogodovati nastanku sagorijevanja na poslu: previsoki radni zahtjevi, odgovornost za druge, radna klima i atmosfera u kolektivu, stil rukovođenja. Kod osoba koje ulaze u profesiju sa dozom cinizma postoji ma-

nji rizik za ovaj sindrom, dok kod osoba sa jakom željom da daju sve od sebe, koje se osjećaju spremnim da pomognu i koje poslu prilaze sa dozom idealističkog zanosa, ovaj rizik je daleko veći.

Rezultati ovog istraživanja su pokazali da se u nastavničkoj populaciji pouzdano može očekivati veće prisustvo i izraženost simptoma emocionalne iscrpljenosti kod nastavnika predmetne u odnosu na razrednu nastavu i kod nastavnika sa radnim stažom od 11 do 20 godina u odnosu na one sa radnim stažom do 10 godina, dok se spol, školska sprema i vrsta škole nisu pokazali statistički značajnim prediktorima emocionalne iscrpljenosti. Veće prisustvo i izraženost simptoma depersonalizacije u nastavničkoj populaciji može se pouzdano očekivati kod nastavnika muškog u odnosu na ženski spol, kod nastavnika sa visokom u odnosu na višu školsku spremu, u predmetnoj u odnosu na razrednu nastavu i u srednjoj u odnosu na osnovnu školu, dok se dužina radnog staža nije pokazala statistički značajnim prediktorskim faktorom za simptome depersonalizacije u sindromu profesionalnog sagorijevanja nastavnika. Na izraženost i prisustvo simptoma profesionalne kompetentnosti rezultati istraživanja nisu potvrdili statistički značajan uticaj niti jednog od izdvojenih pet statusnih obilježja.

## Literatura

- Ajduković, M. (2003). *Sindrom sagorijevanja na poslu*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Aluja, A., Blanch, A. & Garcia, L. F. (2005). Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in School Teachers. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 21, 67–76.
- Arambašić, L. (2003). *Psihološke krizne intervencije: psihološka prva pomoć nakon kriznih događaja*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Gil-Monte, P. R. (2004). *Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory*. Valencia, Spain: University of Valencia.
- Grgin, T. (1997). *Edukacijska psihologija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Havelka N. (ured.) (1998). *Zdravstvena psihologija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Kokinos-Constantinos, M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey among elementary and secondary teachers in Cyprus. *Stress and Health*, Vol. 22, 25–33.
- Kožuh, B. i Suzić, N. (2010). *Obrada podataka u istraživanjima*. Banjaluka: Filozofski fakultet.
- Pallant, J. (2009). *Postupni vodič kroz analizu podataka pomoću SPSS-a za Windows*. Beograd: Mikroknjiga.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*. Washington: Taylor, Inc.
- World Health Organization (2006). *International Classification of Disease – ICD-10*.
- Zalaquett, C. & Wood, R. J. (1997). *Evaluating Stress*. London: The Scarecrow Press, Inc. LanhamG.

Fehim Rošić

## BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS' PROFESSION

*As a psychological syndrome, the professional burnout syndrome was introduced into the literature of psychology and classification overviews in the 1970s, and since then there have been numerous research into the presence of symptoms of this syndrome in various professions related to caring for, nurturing and educating people. This empirical research deals with the burnout syndrome in teachers' profession, and it encompasses the measurement of the level of expressiveness of three groups of syndromes: emotional exhaustion (EE), depersonalization (DP), and feeling of professional adequacy (PA). The research was conducted on the sample of 353 primary and secondary school teachers*

*utilizing the standardized MBI questionnaire (Maslach Burnout Inventory). The testing of significance of differences between the values of arithmetic mean of the overall score on each of the three sub-scales was conducted as regards sex, qualifications, type of job, type of school, and years of experience of the examinees. As far as the PA sub-scale is concerned, there are no significant differences regarding any of the aforementioned criteria, whereas the only statistically significant difference concerning the EE dimension was shown regarding the criteria of type of job and years of experience. As opposed to these two, the DP dimension shows significant differences in every of the criteria except for the one concerning years of experience.*

**Key words:** professional burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, professional adequacy, stress.

**Фехим Рошич**

## **СИДРОМ СГОРАНИЯ В УЧИТЕЛЬСКОЙ ПРОФЕССИИ**

*Синдром профессионального сгорания как психологический синдром, был введен в психологической литературе и классификационных осви-*

*делствований семидесятих годов прошлого века и с тех пор многочисленные исследования были проведены на наличии симптомов синдрома, в различных вспомогательных профессий. Это эмпирическое исследование занимается профессиональным сгоранием в учительской профессии, включает в себя меру тяжести три группы: эмоциональное истощение, чувство деперсонализации и профессиональную компетентность. Исследование проводилось на выборке из 353 учителей средних и начальных школ, стандартизованным Опросником профессионального выгорания. Тестирование разниц между средними арифметическими результатам, в каждом из трех суб-шкал, было проведено в отношении пола, школьного образования, профессии, типа школ и многолетний опыт респондентов, как переменная критерия. По любому изэтих критериев не показалась существенная разниця, только статистически значимое различие показано в отношении типа классов и многолетнего опыта.Размерность деперсонализации, показали статистически значимую разницю средних по каждому из критериев, за исключением того, что косается опыта работы респондентов.*

**Ключевые слова:** синдром профессионального выгорания, эмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональная компетентность, стресс.