Originalni naučni rad
UDK:378:159.944
DOI:10.7251/ZND2601076M

PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE I USPJEŠNOST NASTAVNIKA NA POSLU

***Prof.dr Nermin Mulaosmanović*[20]**
Filozofski fakultet Tuzla

Mr Damir Gazdić
Filozofski fakultet Tuzla

Apstrakt: *Nastavničko zanimanje je veoma zahtjevno i odgovorno, te u novije vrijeme sa sobom nosi sve više stresnih situacija pa je važno istražiti uzroke i posljedice sagorijevanja u tom zanimanju. Sagorijevanje na poslu se ističe kao važan društveni i profesionalni fenomen, čije se posljedice odražavaju na radnu učinkovitost pojedinca i šireg okruženja. Međutim, sama izloženost stresorima ne dovodi nužno do sagorijevanja, te se navodi da je za pojavu tog sindroma nužna interakcija više faktora, kako vanjskih tako i individualnih. Stoga je cilj ovog rada bio utvrditi povezanost profesionalnog sagorijevanja i uspješnosti u radnim zadacima nastavnika. Istraživanje je provedneo na prigodnom uzorku 130 nastavnika (61 muških i 69 ženskih), koji predaju u višim razredima osnovne škole na području Tuzlanskog kantona. U radu je korišten upitnik sagorijavanja (Demerouti i Bakker, 2008) i upitnik uspješnosti na poslu (Williamsa i Andersona, 1991). Rezultati su pokazali da je izraženo sagorijevanje kod nastavnika, da nastavnice pokazuju veći stepen sagorijevanja od nastavnika, te da su utvrđene razlike u sagorijevanju s obzirom na dob nastavnika.*

Ključne riječi: *Profesionalno sagorijevanje, nastavnik, škola*

Uvod

Nastavnička profesija i odgojno-obrazovni proces u novije vrijeme obilježeni su nizom promjena i izazova koje povećavaju kompleksnost i zahtjevnost rada nastavnika. Među najvažnije karakteristike savremene profesije nastavnika su svakako ubrzan razvoj informatičkih i komunikacijskih tehnologija, usmjerenost na dostignuća, zahtjev za većom odgovornošću nastavnika, povećanje u radnom opterećenju uz istodobno opadanje profesionalnoga statusa nastavnika u društvu, učestale obrazovne reforme, promjene u društvenom sistemu vrijednosti itd. Profesija nastavnika svrstana je prema mišljenju mnogih, među najrizičnije profesije. Razlog tome, stalni kontakt s ljudima, veliki pritisak društva, nemogućnost vidljivosti trenutnih rezultata, niski profiti, česti neadekvatni uslovi rada i mnogi drugi. Najčešća konceptualizacija profesionalnoga sagorijevanja potiče iz istraživačkog rada autorice Maslach i njenih saradnika (Maslach, 1982, 1993), pri čemu se *profesionalno sagorijevanje* definira kao kontinuirana afektivna stresna reakcija koja se postupno razvija s vremenom, a karakteriziraju ga tri dimenzije: emocionalna iscrpljenost, otuđenost, te osjećaj nedovoljnoga dostignuća.

Emocionalna iscrpljenost središnja je dimenzija sindroma profesionalnoga sagorijevanja, koja se i najčešće uočava kod učitelja (Chang, 2009). Ona se manifestira stalnim umorom, povećanom

[20] nerminmulaosmanovic1@gmail.com

razdražljivošću i nedostatkom entuzijazma za obavljanje posla. Pretpostavlja se da se *otuđenost* javlja kao posljedica suočavanja s emocionalnom iscrpljenošću, a očituje se u negativnim stavovima, distanciranosti i ravnodušnosti prema cjelokupnom radnom ozračju (Evers, Tomic i Brouwers, 2004). *Osjećaj nedovoljnoga dostignuća* javlja se zbog nezadovoljstva pojedinca vlastitom uspješnošću, jer učinci njegova truda izostaju, kao i očekivano priznanje za njegov rad. Iscrpljenost i otuđenost mogu utjecati na uspješnost osobe, i to tako što osoba kada se osjeća iscrpljeno ili ravnodušno prema radu zapravo ne razvija osjećaj uspješnosti (Chang, 2009).

Depersonalizacija se odnosi na razvoj bešćutnog i ciničnog odnosa prema ljudima koji su primatelji usluge, negativan stav prema samom radu kao i na gubitak osjećaja vlastitog identiteta. Javlja se osjećaj frustracije, pomanjkanje interesa u komunikaciji s drugim ljudima, a može dovesti i do odustajanja od samog posla. Smanjeno osobno postignuće odnosi se na negativnu samoprocjenu kompetencija i postignuća na radnom mjestu, a simptomi su vidljivi u gubitku motivacije za rad, opadanju samopoštovanja i općenite produktivnosti (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Posljedice stresa i sagorijevanja na poslu ističu se kao važni društveni i profesionalni fenomeni čije se posljedice odražavaju na radnu učinkovitost kako pojedinca, tako i šireg radnog i društvenog okružja. Sagorijevanja na poslu najviše su izloženi oni profesionalci čiji posao uz svakodnevnu interpersonalnu interakciju uključuje i visoku razinu odgovornosti (Mazzi i Ferlin, 2004). Stres na poslu javlja se kada ljudi osjećaju da ne mogu udovoljiti zahtjevima okoline, što može rezultirati fiziološkim, psihološkim i ponašajnim promjenama (Lazarus i Folkman, 2004.). Dugoročna izloženost stresu može dovesti do sagorijevanja na poslu. Zvizdić i Dautbegović (2014) navode kako su najčešće posljedice profesionalnog sagorijevanja: snižen moral i produktivnost, povećana odsutnost sa posla, napuštanje posla ili dobijanje otkaza. Ključni faktor predanosti poslu je zadovoljstvo poslom budući da ono utiče na motivaciju nastavnika za rad i osobni angažman unutar škole (Koludrović i Reić Ercegovac, 2008). Nastavnici, koji su nezadovoljni svojim poslom, ne mogu se potpuno posvetiti radu, što rezultira smanjenom kvalitetom poučavanja, neodgovarajućom komunikacijom s učenicima te općenito narušenim razrednim ozračjem.

Seidman i Zager (1986; 1991) razvili su model sagorijevanja na poslu koji se temelji na izvorima stresa specifičnima za nastavničku profesiju. Osnovne komponente Seidmanovog i Zagerovog modela su neefikasno suočavanje sa stresorima na poslu, nezadovoljstvo poslom, nedostatak administrativne podrške, te negativni stavovi prema učenicima. Nastavnici su učestalo izloženi nizu profesionalnih stresora među kojima se posebno ističu neprimjereno ponašanje učenika, problemi s disciplinom u razredu, obavljanje administrativnih poslova, nedostatak profesionalnog priznanja, odnosi s kolegama, učenicima i roditeljima, loši radni uslovi, te negativan stav učenika prema učenju. Ozbiljan izvor stresa i iscrpljenosti nastavnika predstavljaju nepovoljni profesionalni uslovi, prekomjerno radno opterećenje, manjak saradnje s rukovodstvom ustanove, te nedostatna društvena podrška i kontrola rada (Brouwers i Tomić, 2000; Kyriacou, 2001). Među organizacijske faktore koji utiču na pojavu sindroma sagorijevanja, ubrajaju se i nedostatak vrednovanja, uskraćivanje pravovremenih i potrebnih informacija, povećana birokracija i smanjena autonomija (Dorman, 2003a) kao i stalne promjene u nastavnim planovima, te poteškoće u interakciji s učenicima/polaznicima (Forlin, 2001). Provedena istraživanja su pokazala da je visok stepen emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije povezan s brojem učenika/polaznika u odjeljenju/skupini, vremenskim ograničenjem i radnim (pre)opterećenjem (Kokkinos, 2002). Također je utvrđeno da nastavnici koji se smatraju manje kompetentnim iskazuju višu razinu sagorijevanja u dimenziji osobnog postignuća nego njihove kolege koji iskazuju više procjene uspješnosti (Brouwers i Tomich, 2002).

Nadalje, učinkovitost poučavanja, vanjski lokus kontrole i samopoštovanje prediktori su visokog stepena sagorijevanja na razini osobnog postignuća (Dorman, 2003a). Pojavnost i razina sagorijevanja razlikuje se s obzirom na: dob, spol, radno iskustvo, stupanj inicijalnog/stručnog obrazovanja (Maslach, Schaufeli, and Leiter, 2001). Utvrđeno je da su nastavnice u prosjeku emocionalno iscrpljenije od svojih muških kolega (Burke i Greenglass 1993; Gursel, Sunbul i Sari, 2002). Rezultati s obzirom na dob, dužinu radnoga staža i zadovoljstva poslom učitelja većinom upućuju na pozitivan odnos (Fisher, 2011), dok su rezultati odnosa radnoga staža i sagorijevanja nekonzistentni. Mlađi nastavnici iskazuju veći stepen emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije nego njihove starije kolege (Chan, 2003). Muškarci su općenito više izloženi javljanju sindroma sagorijevanja, naročito u dimenziji depersonalizacije (Anderson i Iwanicki, 1984).

Metodološki okvir rada

Problem i cilj rada

Osnovni problem rada je bio utvrditi odnos profesionalnog sagorijevanja sa uspjehom u radnim zadacima nastavnika. Cilj rad je bio ispitati povezanost profesionalnog sagorijevanja sa uspješnosti u radnim zadacima nastavnika u funkciji podizanja svijesti o značaju psihološke podrške nastavnicima i smanjenja stepena sagorijavanja.

Zadaci:

1. Istražiti izraženost sagorijevanja kod nastavnika.
2. Utvrditi povezanost sagorijevanja sa uspješnosti na poslu kod nastavnika.
3. Ispitati postoje li spolne i dobne razlike u sagorijevanju nastavnika.

Hipoteze

1. Predpostvalja se da postoji izraženost sagorijevanja kod nastavnika;
2. Postoji značajna veza sagorijevanja natavnika sa uspješnosti u izvršavanju zadataka na poslu;
3. Postoje značajne spolne i dobne razlike u sagorijevanju nastavnika.

Uzorak

Istraživanje je provedneo na prigodnom uzorku 130 nastavnika (61 muških i 69 ženskih), koji rade u osnovnim školama na području Tuzlanskog kantona, BiH. Nastavnici predaju u višim razredima osnovne škole. Dob nastavnika u istraživanju se kretala od 25 do 60 godina.

Postupak

Istraživanjem su bili obuhvaćeni nastavnici koji predaju u višim razredima osnovnih škola. Istraživanje je provedeno u skladu sa etičkim principima. Pojašnjena je svrha istraživanja, nastavnici su dobrovoljno popunili anketu u trajanju od 25 minuta.

Mjerni instrumenti

U istraživanju je korišten upitnik sagorijevanja (Oldenburg Burnout Inventory -Demerouti i Bakker, 2008) koji se sastoji od 16 tvrdnji. Upitnik se sastoji od dvije skale: skale emocionalne iscrpljenosti (8 čestica) i skale otuđenosti (8 čestica). Pouzdanost upitnika je (α=.846).

Za procjenu radnog učinka korišten je Upitnik o uspješnosti zadataka Williamsa i Andersona (1991.). Williams i Anderson (1991) kreirali su skalu od 7 tačaka za mjerenje uspješnosti radnog zadatka.

Ispitanici su zamoljeni da ocijene svoje radno ponašanje u protekloj godini na skali od 1 (potpuno netačno) do 5 (potpuno tačno) za svaku stavku. Pouzdanost upitnika je (α=.786).

Rezultati

Prvi zadatak u ovom radu se odnosio na ispitivanje stepena profesionalnog sagorijevanja nastavnika u školi. Imajući u vidu navedeno, utvrđeni su deskriptivni statistički parametri za varijable profesionalnog sagorijevanja (otuđenost i iscrpljenost) kao i za cijelu skalu sagorijevanja. Nastavnici izvještavaju o iznadprosječnom stepenu otuđenosti *(M=17,485, SD=4.12, Sk=.-443)*, također ukazuju na veći stepen iscrpljenosti *(M=17.833 , SD=3,947, Sk=-.061).* Podaci su prikazani i za cijelu skalu sagorijevanja koji također upućuju na izraženo sagorijevanje kod nastavnika *(M=36.016 , SD=6.9317, Sk=-.506),* što je vidljivo u tabeli 1.

Tabela 1: Deskriptivni statistički parametri profesionalnog sagorijevanja nastavnika na poslu

	N	***Min***	***Max***	***M***	***SEM***	***SD***	***Sk***	***Ku***
Otuđenost	130	8.00	26.00	17.485	.50044	4.1267	-.443	.093
Iscrpljenost	130	8.00	29.00	17.833	.43076	3.9479	-.061	.456
Sagorijevanje	130	19.00	55.00	36.016	.88033	6.9317	-.506	.610
N	130							

U drugom zadatku se ispitivala povezanost profesionalnog sagorijevanja i uspješnosti na poslu kod nastavnika. Pronađena je negativna značajna veza između dimenzija sagorijevanja tj. otuđenosti i iscrpljenosti sa uspješnosti na poslu *(r1=-.530; p=.000; r2=-.445; p=.000), kao i* negativna značajna veza profesionalnog sagorijevanja sa uspješnosti na poslu kod nastavnika. (ru=-.458; p=.000). Rezultati su vidljivi u tabeli 2.

Tabela 2: Povezanost sagorijevanja i uspješnosti na poslu kod nastavnika

		Uspješnost na poslu	**Otuđenost**	**Iscrpljenost**	**Sagorijevanje**
Uspješnost na poslu	Pearson Correlation	1	-.530**	-.445**	-.458**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N		130	130	130
Otuđenost	Pearson Correlation		1	.636**	.909**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000
	N			130	130
Iscrpljenost	Pearson Correlation			1	.900**
	Sig. (2-tailed)				.000
	N				130
Sagorijevanje	Pearson Correlation				1
	Sig. (2-tailed)				
	N				

****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Jedan od zadataka je bio ispitati spolne razlike u profesionalnom sagorijevanju nastavnika. Rezultati u tabeli 3 pokazuju da postoji značajna razlika u profesionalnom sagorijevanju s obzirom na spol, o čemu svjedoči t-test *(t(148)=2,814, p=.007).* Značajana razlika je pronađena i u dimenziji iscrpljenosti

(t(148)=2,333, p=.022), dok nije utvrđena značajna razlika na dimenziji otuđenosti (p>.000). Navedeni rezultati ukazuju da nastavnice izvještavaju o većem stepenu profesionalnog sagorijevanja.

Tabela 3. Spolne razlike u profesionalnom sagorijevanju nastavnika

Spol	N	M	SD	SEM	t	p
Otuđenost Ženski	69	17.94	3.336	.541		
Muški	61	16.90	4.950	.903	1.040	.302
Sagorijevanje Ženski	69	37.94	5.744	.944		
Muški	61	33.16	7.641	1.52	2.814	.007
Iscrpljenost Ženski	69	18.70	4.015	.585	2.333	.022
Muški	61	16.72	3.618	.594		

U tabeli 4 su prikazane dobne razlike u profesionalnom sagorijevanju nastavnika . Pronađene su značajne razlike u profesionalnom sagorijavanju u odnosu na starost *(F(5,144)=3.514, p=.008*). Značajne razlike su pronađene i u dimenzijama profesionalnog sagorijevanja, otuđenosti *(F(5,144)=3.032, p=.016*), i iscrpljenost *(F(5,144)=3.566, p=.006)*. Uočljivo je da najmlađi nastavnici više izvještavaju o stepenu profesionalnog sagorijevanja.

Tabela 4: Dobne razlike u sagorijevanju nastavnika

	Dob	M	SD	SEM	F	p
Otuđenost	-35	18.23	3.635	.66382		
	36-40	18.00	3.000	1.000	3.032	.016
	41-45	18.12	4.223	1.493		
	46-50	17.87	3.907	1.381		
	51-55	17.83	3.125	1.275		
	56-60	12.14	5.490	2.075		
	Ukupno	17.48	4.126	.5004		
Iscrpljenost	-35	18.90	3.457	.6312		
	36-40	17.76	4.085	1.133	3.566	.006
	41-45	16.09	2.662	.8028		
	46-50	20.10	4.094	1.294		
	51-55	18.25	3.654	1.292		
	56-60	14.66	4.163	1.2018		
	Ukupno	17.83	3.947	.43076		
Sagorijevanje	-35	37.48	5.866	1.1289		
	36-40	36.88	5.301	1.7673		
	41-45	33.71	5.219	1.9726	3.514	.008
	46-50	39.28	6.897	2.6069		
	51-55	37.20	5.019	2.2449		
	56-60	27.42	9.675	3.6570		
	Ukupno	36.01	6.931	.88033		

Diskusija

Rezultati u ovom istraživanju ukazuju na izraženost sagorijevanja kod nastavnika, te dolazi do otuđenja i iscrpljenosti. Naši rezultati su u skladu sa istraživanjima (Travers, Cooper, 1996; Martinko, 2009) koji također pokazuju prisustvo sagorijevanja kod nastavnika na svim nivoima obrazovanja. Neki rezultati se ne slažu sa ovim istraživanjem (Domović, Martinko i Jurčec, 2010; Kuzijev i Topolovčan, 2013), gdje se ističe da nastavnici ne doživljavaju visoke razine profesionalnog sagorijevanja kao i nastavnici koji rade u ustanovama za obrazovanje odraslih (Martinko, 2010). Mogući razlozi za izražen stepen sagorijevanja u ovom istraživanju su svakako sve veći izazovi za nastavnike u školama, opterećnost odgojno-obrazovnog sistema mnogobrojnim problemima među kojima je učestalo nasilje, loši radni uslovi, status profesije, nezadovoljstvo poslom, stanje u školama, položaj nastavnika u društvu, te administrativni zahtjevi. Dosadašnja istraživanja u ovom području pokazuju da su sindromu sagorijevanja na poslu najviše izloženi oni profesionalci čiji posao uz svakodnevnu interpersonalnu interakciju uključuje i visoku razinu odgovornosti (Mazzi i Ferlin, 2004.). S obzirom da je i nastavničko zanimanje stresno, zahtjevno (Brouwers i Tomic, 2000), nastavnici su učestalo izloženi nizu profesionalnih stresora među kojima se posebno ističu neprimjereno ponašanje učenika, problemi s disciplinom u razredu, obavljanje administrativnih poslova, nedostatak profesionalnog priznanja, odnosi s kolegama, učenicima i roditeljima, loši radni uslovi, te negativan stav učenika prema učenju. Razlike u rezultatima o izraženosti sagorijevanja moguće je potražiti u uslovima rada i podršci koju dobijaju nastavnici. Na to ukazuju neka istraživanaja, gdje bi oko oko trećine učitelja željelo napustiti svoj poziv (Radeka i Sorić, 2006), pri čemu je ta želja povezana s procjenom loših radnih uvjeta, lošim statusom profesije i nezadovoljstvom poslom. Ovo istraživanje je potvrdilo da profesionalno sagorijevanje vodi neuspješnosti na poslu nastavnika. Rezultati su u skladu sa istraživanjem (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001) koje ukazuje da sagorijevanje dovodi do smanjenog osobnog postignuća koje se odnosi na negativnu samoprocjenu kompetencija i postignuća na radnom mjestu, a simptomi su vidljivi u gubitku motivacije za rad, opadanju samopoštovanja i općenite produktivnosti. Profesionalno sagorijevanje koje se manifetira kroz umor, povećanu razdražljivost, nedostatak entuzijazma za obavljanje posla, negativnim stavovima, distancom i ravnodušnošću prema cjelokupnoj radnoj klimi stvara osjećaj nedovoljnog postignuća uslijed nezadovoljstva pojedinca vlastitom uspješnoću, budući da izostaju učinci njegovog truda kao i očekivano priznanje za njegov rad. Iscrpljenost i otuđenost mogu uticati na uspješnost osobe, i to tako što osoba kada se osjeća iscrpljeno ili ravnodušno prema radu zapravo ne razvija osjećaj uspješnosti (Chang, 2009). Također je značajno naglasiti osjećaj frustracije, pomanjkanje interesa u komunikaciji s drugim ljudima, što dovodi do odustajanja od samog posla.

Kada su u pitanju spolne razlike u profesionalnom sagorijevanju nastavnice izvještavaju o većem stepenu sagorijevanja, naročito na dimenziji iscrpljenosti, što je u skladu sa prethodnim istraživanjima (Antoniou, Ploumpi i Ntalla, 2013; Gursel, Sunbul i Sari, 2002). Navedene rezultate moguće je objasniti dodatnim porodičnim obavezama ženskog pola kao i većoj spremnosti da se ukaže na emocionalno opterećenje. Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) su također ukazali na pojavnost i razinu sagorijevanja koja se razlikuje s obzirom na spol i druge sociodemografske karakteristike. Jedan broj istraživanja ukazuje na drugačije rezultate, gdje se ističe da su muškarci općenito više izloženi javljanju sindroma sagorijevanja, naročito u dimenziji depersonalizacije (Anderson i Iwanicki, 1984; Schaufeli i Baker, 2004). Ranija istraživanja su pokazala su da učitelji imaju više razine depersonalizacije/otuđenosti (Domović i sar., 2010) i ukupnoga sagorijevanja (Kuzijev i Topolovčan, 2013), što je objašnjeno sistemskim opadanjem društvenog statusa profesije koja postaje sve više "ženskom".

U ovom radu su dobijeni rezultati većim dijelom potvrdili rezultate istraživanja koja ukazuju da mlađi nastavnici/ce su podložniji profesionalnom sagorijevanju (Maslach, 2003; Taylor i Tashakkori, 1995), što se objašnjava njihovim nerealističnim očekivanjima, manjku iskustva i nižem zadovoljstvu poslom nego što je to u starijih kolega/ica. Farber (1984), Dorman (2003a) i Chan (2003) ističu da mlađi nastavnici iskazuju veći stupanj emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije nego njihove starije kolege, a nastavnici s više radnog iskustva iskazuju visoke procjene na razini osobnog postignuća, što je pokazatelj nižeg stupnja sagorijevanja (Brouwers i Tomić, 2000). Veću emocionalnu iscrpljenost u odnosu na starije kolege (Gold, 1985.) su autori objasnili njihovim nerealističnim očekivanjima od nastavničke profesije koja su, ostavši neostvarena, postala izvor stresa i frustracija. U nekim je istraživanjima utvrđeno da je sagorijevanje više izraženo kod mlađih nastavnika, početnika u svom zanimanju (Goddard i O'Brien, 2003; Maslach, 2003). Većem sagorijevanju nastavnika s kraćim radnim iskustvom pridonosi i njihovo manje zadovoljstvo poslom u odnosu na starije kolege (Taylor i Tashakkori, 1995.). To se vjerojatno može pripisati velikom preplavljenošću poslom, njihovoj stalnoj potrebi za podrškom koja je često nedovoljna te potrebi da budu jednako uspješni u poučavanju i odnosima s učenicima i suradnicima kao i iskusnije kolege (Goddard i sar., 2006.).

Rezultati s obzirom na dužinu radnoga staža i zadovoljstva poslom učitelja većinom upućuju na pozitivan odnos (Fisher, 2011). Neka istraživanja pokazuju da učitelji s dužim radnim iskustvom pokazuju značajno veću emocionalnu iscrpljenost (Kokkinos, 2007) i otuđenost (Gursel i sar., 2002). U nekim se pak istraživanjima nisu utvrdile razlike u sagorijevanju među nastavnicima s različitom duljinom radnog iskustva (Fimian i Blanton, 1987.).

Zaključak

Rezultati potvrđuju značaj brige o mentalnom zdravlju nastavnika u obrazovanju. Uočljivo je da je sagorijevanje nastavnika izraženo, da nastavnice više profesionalno sagorijevaju, mlađi nastavnici/ce pokazuju veći stepen sagorijevanja, te postoji značajna povezanost profesionlanog sagorijevanja sa uspješnosti realizacije radnih zadataka u školi. U cilju postizanja većeg zadovoljstva poslom i preveniranja sagorijevanja na poslu nastavnika od velike je važnosti pozitivna i podržavajuća radna okolina. Iako radna motivacija dijelom proizlazi iz osobina ličnosti, ona je snažno i situacijski uslovljena, tako da adekvatan stav, povjerenje, pomoć i podrška nastavnicima može pomoći u jačanju samoefikasnosti i povećanju radne angažiranosti, čime se mogu prevenirati negativni radni stavovi i profesionalno sagorijevanje. Navedeno je vrlo važno ne samo u kontekstu psihofizičkoga zdravlja nastavnika, nego je od presudne važnosti za realizaciju obrazovnih i odgojnih ciljeva u školama, odnosno za društvo u cjelini. Od posebne važnosti je omogućiti upoznavanje s tehnikama opuštanja, suočavanja sa stresom i radnim pritiscima.

Literatura

1. Anderson, M. B., and Iwanicki, E. F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout, *Educational Administration Quarterly*, 20, 109-132
2. Antoniou, A. S., Ploumpi, A. i Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology,* 4(3), 349–355. doi:/10. 4236/psych.2013.43A051
3. Brouwers, A., and Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnost and perceived self-efficacy in classroom management, *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253
4. Burt, M., & Keenan, F. (1998). *Trends in staff development for adult ESL instructors.* Washington, DC: National Clearinghouse for ESL Literacy Education.

5. Burke, R. J. i Greenglass, E. (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports, 73*(2), 371–380. doi:/10.2466/pr0.1993.73.2.371
6. Chan, D.; W. (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among school teachers in Hong Kong, Personality and Individual Differences,
7. Cross, K., P. (1980). Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning, Jossey-Bass, San Francisco
8. Dorman, J. (2003a). Testing a model for teacher burnout, *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3, 35-47.
9. Domović, V., Martinko, J. i Jurčec, L. (2010). Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak*, 151(3-4), 350–369. Dostupno na http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=122 985
10. Farber, B. A., (1984). *Crisis in education*: stress and burnout in American teachers, JosseyBass, San Francisco
11. Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current Issues in Education, 14*(1), 1–37. Dostupno na http://cie.asu.edu/
12. Forlin, C. (2001), Inclusion: identifying potential stress for regular class teachers, *Educational Research*, 43, 235-245
13. Fimian, M. J., & Blanton, L. P. (1987). Stress, burnout, and role problems among teacher trainees and first-year teachers. *Journal of Occupational Behaviour, 8*(2), 157–165. https://doi.org/10.1002/job.4030080206
14. Freudenberger, H., J. (1974). Staf burnout, *Journal of Social Issues,* 30, 159-165
15. Friedman, I. A., Farber, B. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout, *Journal of Educational Research*, 86 (1), 28-35
16. Friesen, D; Sarros, J. C; (1989). Saurces of burnout among educators, Journal of Organitional Behavior, 10, 179-188
17. Fulgosi, A., (1987). *Psihologija ličnosti, teorije i istraživanja*, Školska knjiga, Zagreb
18. Gold, Y., (1984). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and middle school classroom teachers, *Educational and Psychological Measurement*, 44, 1009-1016
19. Gursel, M., Sunbul, A. M. i Sari, H. (2002). An analysis of burnout and job satisfaction between Turkish headteachers and teachers. *European Journal of Psychology of Education, 17*(1), 35–45. doi:/10.1007/BF03173203
20. Hislop, G., and Ellis, H. (2004), Study faculty effort in online teaching*, Internet and Higher Education* 7 (1), 15-32
21. Iwanicki, E. F; Schwab, R. L., (1981). Cross-validation study of Maslach Burnout Inventory, *Educational and Psychological Measurement,* 41, 1167-1174
22. Knowles, M., S., (1980). T*he modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*, Follett, Chicago
23. Kokkinos, K., M. (2002), Factors that cause work-related stress to teacher of primary education in Cyprus, *Pedagogical Society of Cyprus*, 193-203
24. Kuzijev, J. i Topolovčan, T. (2013). Uloga odabira učiteljske profesije i samopoštovanja u sagorijevanju učitelja u osnovnoj školi. *Andragoški glasnik, 17*(2), 125–144. Dostupno na http://hrcak.srce.hr/116177
25. Kyriacou, C., (2001). *Temeljna nastavna umijeća*, Educa, Zagreb
26. Lee, R., T; Ashforth, B., E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout, Journal of Applied Psychology, 81, 123–133
27. Martinko, J. (2009). *Sindrom sagorijevanja na poslu osnovnoškolskih učitelja/ica*, magistarski rad, knjižnica Učiteljskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

28. Maslach, C., and Jackson, S., E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, CA, Consulting Psychologist Press
29. Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco
30. Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
31. Maslach, C., Schaufeli, W., B, and Leiter, M., P. (2001). Job burnout, *Annu Rev Psychol*, 52, 397–422
32. Radeka, I. i Sorić, I. (2006). Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak, 147*(2), 161–177. dostupano na: https://bib.irb.hr/prikazi-rad?lang=en&rad=249655
33. Schaufelli, W. B., and Baker,A., B., (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
34. Schaufeli, B.W; Daamen, J. i Van Mierlo, H. (1994). Burnout among Dutch Teachers, An MbiValidity Study, *Educational and Psychological Measurement,* 54, 3, 803-812
35. Taylor, D. L. i Tashakkori, A. (1995). Decision participation and school climate as predictors of job satisfaction and teachers' sense of efficacy. *Journal of Experiment Education, 63*(3), 217–230. doi:/10.1080/0022 0973.1995.9943810
36. Travers, C., Cooper, C. (1996). *Teachers under pressure: sress in the teaching profession*, Routledge, London.

PROFESSIONAL BURNOUT AND JOB PERFORMANCE AMONG TEACHERS

Abstract: *The teaching profession is demanding and responsible, and it has recently brought with it an increasing number of stressful situations, thus it is critical to explore the causes and consequences of burnout in that profession. Burnout at work is a significant social and professional problem, the repercussions of which are reflected in the individual's and the larger environment's job efficiency. However, exposure to stressors alone does not always result in burnout, and the formation of this syndrome is said to need the combination of numerous elements, both environmental and individual. Therefore, the aim of this study was to determine the relationship between professional burnout and teachers' in-role job performance. The study was carried out on a suitable sample of 130 teachers (61 male and 69 female) from the upper grades of elementary school in the Tuzla Canton area. The burnout questionnaire (Demerouti and Bakker, 2008) and the job performance questionnaire (Williams and Anderson, 1991) were utilized in this study. The findings revealed that burnout is prevalent among teachers, that female instructors are more burnt out than male teachers, and that burnout differs depending on the age of the teacher.*

Key words: *professional burnout, teacher, school*