

UNIVERZITET U BEOGRADU
MEDICINSKI FAKULTET

Nada N. Marić

**Ispitivanje sindroma sagorevanja na poslu i
faktora koji utiču na njegov nastanak kod
nastavnika u Republici Srpskoj**

doktorska disertacija

Beograd, 2020.

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF MEDICINE

Nada N. Marić

**The study of burnout syndrome in teachers
in the Republic of Srpska and factors
contributing to its occurrence**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2020

Mentor I

Prof. dr Petar Bulat, specijalista medicine rada
Redovni profesor Medicinskog fakulteta
Univerziteta u Beogradu
Institut za medicinu rada Srbije „Dr Dragomir Karajović“

Mentor II

Prof. dr Nataša Maksimović, specijalista epidemiologije
Vanredni profesor Medicinskog fakulteta
Univerziteta u Beogradu
Institut za epidemiologiju

Članovi komisije za ocenu završne teze:

1. Prof. dr Vesna Bjegović-Mikanović
2. Prof. dr Aleksandar Milovanović
3. Prof. dr Ivan Mikov

Datum odbrane: _____

Zahvalnica

Ova doktorska disertacija predstavlja veoma bitan projekat u mom profesionalnom i ličnom razvoju. Zato želim da iskoristim priliku da se iskreno zahvalim svim izuzetnim ljudima koji su bili sa mnom na ovome putu.

Na prvom mestu želim da se zahvalim mentoru Prof. dr Petru Bulatu na stručnoj pomoći, strpljenu i nesebičnoj podršci u svim fazama izrade ove disertacije. Bilo mi je izuzetno zadovoljstvo i čast saradivati i učiti od ovoga vrhunskog stručnjaka i čoveka. Podrška i saveti tokom istraživanja i pisanja rada za mene su bili od neprocenjive vrednosti.

Izuzetnu zahvalnost dugujem i drugom mentoru Prof. dr Nataši Maksimović na mnogobrojnim korisnim savetima, sugestijama i pomoći u toku izrade disertacije.

Zahvaljujem se kolegi Stefanu Mandiću Rajčeviću na neverovatnom strpljenju i ogromnoj pomoći koju mi je pružio na ovom dugom putu, od samog početka istraživanja do njegovog kraja. Hvala što si mi pokazao da je i statistika zanimljiva.

Osim toga beskrajno se zahvaljujem svojoj porodici i prijateljima za razumevanje i podršku koju su mi pružili za vreme trajanja ovog za mene izuzetno važnog projekta. Hvala što ste verovali u mene i podsticali me da istrajem.

Hvala direktoru i kolegama Zavoda za medicinu rada i sporta Republike Srpske i regionalnih Centara na pomoći oko distribucije upitnika. Takođe, hvala i nastavnicima koji su učestvovali u istraživanju.

Doktorsku disertaciju posvećujem:

-Mojoj majci Mariji koja je ulagala neverovatne napore kako bih ja stekla obrazovanje i koja mi je pružila ljubav i podršku u svim trenucima

-Mom bratu Mihajlu koji je u svakom trenutku bio tu za mene za svaki vid pomoći i podrške

-Srđanu koji je bio moj oslonac još od studentskih dana do danas.

**Izpada ove doktorske disertacije sufinansirana je od strane Ministarstva nauke i tehnologije Republike Srpske.*

Ispitivanje sindroma sagorevanja na poslu i faktora koji doprinose njegovom nastanku kod nastavnika u Republici Srpskoj

Rezime

Sindrom sagorevanja na poslu je u fokusu istraživanja od 1970-te godine. Definiše se kao interpersonalna stresogena reakcija na radnom mestu koju karakterišu tri dimenzije: emocionalna iscrpljenost, cinizam ili depersonalizacija i osećaj male lične ostvarenosti.

Istraživanje ovog sindroma je u centru pažnje pre svega zbog posledica koje ostavlja na zdravlje zaposlenih i njihove radne performanse što neminovno vodi do ekonomskih opterećenja za poslodavce i samu državu. U Norveškoj je procenjeno da godišnji troškovi povezani sa ovim fenomenom dosežu i do 1,7 milijardi evra. U Nemačkoj se smatra da poremećaji prouzrokovani stresom predstavljaju vodeće uzroke prevremenog penzionisanja.

Sindromom sagorevanja na poslu pogođen je širok spektar zanimanja (zdravstveni radnici, psiholozi, socijalni radnici, nastavno osoblje, menadžeri), međutim, nastavničko zanimanje se ističe kao jedno od zanimanja sa velikim socioekonomskim značajem. Istraživanje sindroma sagorevanja na poslu u ovoj populaciji zahteva dodatnu pažnju pre svega zbog posledica koje ostavlja na mentalni i emotivni razvoj dece, njihova akademska postignuća, te samim tim i na celokupan obrazovni sistem.

U nastanku ovoga sindroma karakteristike radne sredine su značajni prediktori, zbog čega je i prepoznat kao profesionalno oboljenje u nekoliko zemalja Evrope. Ipak, iako svi zaposleni dele istu radnu sredinu ne razvijaju svi sindrom sagorevanja na poslu, što ukazuje i na značaj ličnih karakteristika (tip ličnosti, temperament, afekat, samopoštovanje i druge) u razvoju ovoga sindroma. U literaturi se nalaze različiti kontradiktorni podaci o uticaju sociodemografskih karakteristika, kao što su pol, polna jednakost, bračni status, nivo obrazovanja i radni staž na sindrom sagorevanja na poslu. Pored njih, istraživani su još sukob poslovnih i porodičnih uloga i socijalna podrška. Neminovno je da podaci o etiološkim faktorima ovoga fenomena i dalje nedostaju, što ukazuje na potrebu za istraživanjima.

Ciljevi

Cilj ovog istraživanja je procena prevalencije sindroma sagorevanja na poslu u populaciji nastavnika osnovnih i srednjih škola u Republici Srpskoj. Drugi cilj istraživanja predstavlja identifikovanje faktora koji su povezani sa sindromom sagorevanja na poslu i davanje predloga preventivnih mera.

Materijal i metode

Istraživanje je sprovedeno kao studija preseka u periodu avgust–septembar 2018. godine na teritoriji Republike Srpske, odnosno njenim geografskim regijama (Priedor, Banja Luka, Doboј, Bijeljina, Istočno Sarajevo i Trebinje), tokom obaveznih preventivnih pregleda nastavnika pre početka školske godine. Istraživanje je bilo anonimno i ponuđeno je svakom četvrtom nastavniku koji je pristupio preventivnom pregledu. U studiju su uključeni i

nastavnici koji su u tom trenutku bili na bolovanju. Stopa odgovora je 80,95%. Istraživanje je obuhvatilo 952 nastavnika, što predstavlja oko 8% populacije nastavnika u Republici Srpskoj.

Pored standardnih sociodemografskih karakteristika (pol, bračni status, broj dece) opšti upitnik obuhvatio je pitanja o radno pravnom statusu, dužini staža i uslovima rada, zaposlenju (osnovne ili srednje škole), tipu ugovora (rad na određeno ili neodređeno, prekovremeni rad), kao i karakteristike koje se odnose na stepen zadovoljstva nastavnika opremom za rad i mesečnim primanjima. Uključene su i varijable koje su se odnosile na životno okruženje, kao što su stepen zadovoljstva podrškom porodice i prijatelja i prisustvo sukoba poslovnog i porodičnog života. Za procenu tipa ponašanja korištena je Bortnerova skala. Pored navedenih sociodemografskih, životno-radnih karakteristika i tipa ponašanja primenjen je i Karasekov upitnik za procenu stresa na radu. Ovaj upitnik meri dva osnovna konstrukta: zahteve rada i autonomiju na radnom mestu ili „kontrolu“ na radu. Stres na radu se sagledavao kao odnos zahteva rada i autonomije na radnom mestu. Sindrom sagorevanja na poslu je meren široko korišćenim i prihvaćenim upitnikom za merenje sindroma sagorevanja na poslu (Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey, MBI-HSS).

Rezultati

Sociodemografske, individualne, životne i radne karakteristike

Ovim istraživanjem obuhvaćena su 952 nastavnika iz Republike Srpske, od čega je značajno veći deo nastavnika ženskoga pola (701 ili 73,6%). Veći broj nastavnika radi u osnovnim školama (615 ili 65,1%). Populacija nastavnika je uglavnom mlađa, 60,4% ispitanika je dalo podatak da je starosti do 45 godina. Muška populacija nastavnika je statistički značajno starija od ženske populacije nastavnika. Nastavnici stariji od 55 godina su češće zaposleni u srednjim školama. Ispitanici su uglavnom dali podatak da su u braku ili vanbračnoj zajednici (667 ili 70,1%) i da imaju decu (658 ili 69,1%). Nastavnici muškoga pola češće su se izjasnili da su samci (68 ili 27,2%). Veći broj nastavnika ima ugovor o radu na neodređeno (preko 90%) i nisu radili prekovremeno (preko 95%). Od ukupnog broja nastavnika u ovom istraživanju tip A ponašanja ima veći broj nastavnika (520 ili 54,5%). Međutim, kada se koristi noviji vid skorovanja Bortnerove skale ekstremni tip A ponašanja ima svega 3,7% (35) nastavnika. Najveći broj nastavnika ima umereni tip B ponašanja (392 ili 72,7%). Nastavnici su uglavnom zadovoljni podrškom koju imaju od strane porodice i prijatelja (86%), dok su u odnosu na lične mesečne prihode nešto nezadovoljniji 43,2%. Ispitanice ženskog pola su pokazale nešto veći stepen zadovoljstva podrškom koju imaju od strane porodice/prijatelja. Oko 87,7% nastavnika ženskog pola je dalo podatak da su zadovoljne i veoma zadovoljne, dok je kod nastavnika muškog pola 81,2% zadovoljno i veoma zadovoljno. Nastavnici u srednjim školama u većem procentu imaju sukob poslovnih i porodičnih uloga (61,5% u odnosu na 54,6%; $p < 0,046$). Nije utvrđena statistički značajna razlika u zadovoljstvu opremom za rad, zadovoljstvu podrškom porodice/prijatelja, kao ni u sukobu uloga između nastavnika tipa A i tipa B ponašanja. Međutim, utvrđena je statistički značajna razlika u stepenu zadovoljstva ličnim primanjima. Osobe tipa A ponašanja ispoljile su manji stepen zadovoljstva, odnosno čak 46,4% nastavnika tipa A ponašanja je dalo podatak da je veoma nezadovoljno i nezadovoljno ličnim primanjima.

Sres na radu

Od ukupnog broja nastavnika mali broj je prijavio stres na radu, njih 132 ili 13,9%. Nije utvrđena statistički značajna razlika u stresu na radu među polovima, iako su nastavnici

ženskog pola imali više vrednosti na skali autonomije na radnom mestu. Nastavnici ponašanja tipa A statistički značajno češće su prijavljivali stres na radu (oko 17%) u odnosu na nastavnike tipa B ponašanja (oko 10%). Nastavnici ponašanja tipa A imaju značajno veće vrednosti na skali zahteva na radu ($\bar{X} = 28,87$, $SD = 4,83$) od nastavnika tipa B ponašanja ($\bar{X} = 27,74$, $SD = 4,91$).

Sindrom sagorevanja na poslu

Mali procenat nastavnika u Republici Srpskoj prijavio je visok nivo emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, dok je mali nivo lične ostvarenosti nešto češće prijavljivan. Svega 5,1% nastavnika je prijavilo visok nivo emocionalne iscrpljenosti, 3,8% visok nivo depersonalizacije i 22,3% su prijavili mali nivo lične ostvarenosti. Ispitanice ženskog pola su nešto češće prijavljivale emocionalnu iscrpljenost (61,2%). Nastavnici stariji od 55 godina i starosti 45 godina i mlađi češće su prijavljivali emocionalnu iscrpljenost (26,5%) u odnosu na nastavnike starosti 46-55 godina (20,4%). Nije utvrđena statistički značajna razlika u odnosu na bračni status, roditeljstvo, tip škole, ugovor o radu i dužinu radnog staža u učestalosti emocionalne iscrpljenosti. Nastavnici koji su u braku ili vanbračnoj zajednici češće su prijavljivali depersonalizaciju (69,4%), u odnosu na one koji su se izjasnili da su sami (22,2%) i one koji su rastavljeni ili sami zbog smrti supružnika (8,3%). Nastavnici u osnovnim školama češće su imali visok nivo depersonalizacije (83,6%) u odnosu na nastavnike srednjih škola (16,7%). Zanimljiv podatak je da nastavnici koji su radili preko 10 sati prekovremeno na sedmičnom nivou nisu prijavili ni umeren ni visok nivo depersonalizacije, dok su oni koji nikada nisu radili prekovremeno imaju visok nivo depersonalizacije (63,9%). Nastavnici koji imaju preko 20 godina radnog staža češće su prijavljivali visok nivo depersonalizacije (38,9%). Nije utvrđena statistički značajna razlika u učestalosti depersonalizacije u odnosu na pol, starost, roditeljstvo i ugovor o radu. Nastavnici tipa A ponašanja pokazivali su statistički značajno veće vrednosti na skali emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, a manje vrednosti na skali male lične ostvarenosti. Razlika u stepenu zadovoljstva, odnosno nastavnici sa manjim stepenom zadovoljstva životnim i radnim karakteristikama, kao i oni koji su doživljavali prisustvo profesionalnog stresa i sukoba poslovnih i porodičnih uloga su imali veće vrednosti na skali emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije. Model varijabli iz ovoga istraživanja objašnjava 28,1% varijanse emocionalne iscrpljenosti, 21,2% varijanse depersonalizacije i 26,9% varijanse lične ostvarenosti. Najznačajniji faktori povezani sa sindromom sagorevanja na poslu su sukob poslovnih i porodičnih uloga i zahtev–kontrola model stresa na radu. Psihosocijalni zahtevi na radnom mestu i sloboda izbora veština su značajni faktori povezani sa sve tri dimenzije sindroma sagorevanja na poslu. Podrška nadređenih takođe ima značajnu ulogu, dok se podrška kolega nije pokazala kao značajna. Značajna razlika uočena je u sve tri dimenzije sindroma sagorevanja na poslu između nastavnika tipa A i tipa B ponašanja. Sociodemografske karakteristike imale su mali uticaj na razvoj sindroma sagorevanja na poslu.

Zaključak

Prevalencija sindroma sagorevanja na poslu na početku školske godine kod nastavnika u Republici Srpskoj je niska, ali ipak postoje nastavnici koji ne uspeju da se oporave posle letnjeg odomora. U nastanku sindroma sagorevanja na poslu, u ispitivanoj populaciji, kao najznačajniji faktori su utvrđeni situacioni faktori i to: profesionalni stres i stepen zadovoljstva životnim i radnim karakteristikama. Suprotno sociodemografskim

karakteristikama na koje ne možemo uticati, uočeni značaj životnih i radnih karakteristika, kao i profesionalnog stresa otvara vrata za uvođenje intervencija u cilju smanjenja prevalencije sindroma sagorevanja na poslu. Sezonski karakter sindroma sagorevanja na poslu koji je prikazan kroz ovo istraživanje na početku školske godine u poređenju sa literaturom predstavlja osnov za uvođenje skrining programa za sindrom sagorevanja na poslu na početku školske godine.

Ključne reči: profesionalni stres, tip ponašanja, sukob uloga, nastavno osoblje, sindrom sagorevanja na poslu.

Naučna oblast: Medicina

Uža naučna oblast: Javno zdravlje

The study of burnout syndrome in teachers in the Republic of Srpska and factors contributing to its occurrence

Summary

Burnout syndrome has been in the focus of research since 1970. It is defined as an interpersonal stressful reaction at workplace, characterized through three dimensions: emotional exhaustion, cynicism or depersonalization and the feeling of reduced personal accomplishment.

Examining this syndrome is in the center of attention primarily due to the consequences it has on employees' health and their work performance, which undoubtedly creates the economic burden for both the employer and the country. It is estimated that annual costs of burnout-related phenomenon reach up to 1.7 billion euro in Norway. In Germany, it is believed that stress-related disorders make the leading causes of premature retirement.

The burnout syndrome affects a large number of professions (health workers, psychologists, social workers, teachers, managers), but it is the teaching profession that is emphasized as one of the professions with a great socio-economic importance. Conducting research in the field of burnout syndrome among this population requires additional attention mostly due to consequences it has on mental and emotional development of children, their academic achievement and therefore, educational system, as well.

Working environment plays an important part in developing this syndrome, which is why the syndrome has been recognized as a occupational disease in several European countries. However, although every employee shares the same working environment, not all of them develop burnout syndrome. This shows how important personal characteristics are (personality type, temper, affect, self-esteem, and some others) in developing this syndrome. There is various contradictory data in literature regarding the influence of socio-demographic characteristics such as gender, gender equality, marital status, education level and length of service on burnout syndrome. Apart from these properties, the conflict of professional and family roles has also been examined, as well as social support. It is clear that the data on etiological factors of this phenomenon still lacks, which implies the need for additional research.

Aims

The aim of this research is to evaluate the prevalence of burnout syndrome among primary and secondary school teachers in the Republic of Srpska. The other aim is to identify factors connected to the syndrome and suggest a series of preventive measures.

Material and methods

The research was carried out as a cross sectional study in August and September of 2018 in the Republic of Srpska, that is, in its geographic regions (Prijeedor, Banja Luka, Dobo, Bijeljina, East Sarajevo and Trebinje) together with obligatory preventive medical examinations of teachers before the start of a new school year. The research was anonymous

and was given to every fourth teacher who underwent the preventive examination. The study also included teachers who were at a sick leave at the time. The response rate was 80.95%. The total of 952 teachers was included in the research, which amounts to 8% of the total number of teachers in the Republic of Srpska.

Apart from the standard socio-demographic properties (gender, marital status, the number of children), the general questionnaire included questions on work-legal status, length of service and working conditions, employment (primary or secondary school), contract type (fixed-term contract or permanent contract), overtime work and other properties connected to teacher satisfaction with his/her working equipment and monthly income. Also, variables regarding the private environment, such as the level of satisfaction with the support given by family and friends, and potential conflict between family and professional life, were included. Bortner scale was used to evaluate behavior type. Apart from the above stated socio-demographic properties, life-work properties and behavior type, Karasek questionnaire was also used to evaluate stress at work. This questionnaire measured two basic constructs: work requirements and autonomy at workplace or “control” at work. Stress at work was observed through the relationship of work requirements and autonomy at workplace. Burnout syndrome was measured by a widely used and accepted questionnaire for measuring the burnout syndrome (Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey, MBI-HSS).

Results

Socio-demographic, individual, life and work characteristics

The research included the total of 952 teachers in the Republic of Srpska, out of which 701 are female teachers or 73.6%. A majority of teachers work in primary schools (615 or 65.1%). The teacher population is largely a younger one: 60.4% of the examinees belongs to the age group to 45 years. Male teachers are statistically much older than female ones. Teachers above 55 years are more often employed in secondary schools. The examinees are mostly married or live with their partner without being married (667 examinees or 70.1%). The number of teachers who have kids is 658 or 69.1%. There are more single male teachers (68 or 27.2%). More teachers have a permanent employment contract (over 90%) and did not work overtime (more than 95%). Of the total number of teachers in this research, greater number of teachers belongs to behavioral type A (520 or 54.5%). However, when using a more recent type of Bortner scale, the percentage of teachers with an extreme type A is only 3.7% (35 teachers). The majority of teachers has a moderate behavioral type B (392 or 72.7%). Teachers are mostly satisfied with the support they have from friends and family (86%), while they are somewhat more dissatisfied with their personal monthly income: 43.2%. Female teachers showed a somewhat bigger satisfaction level than male teachers, speaking of friends and family support. Approximately 87.7% female teachers said they were pleased and very pleased, while this percentage among male teachers is 81.2%. The percentage of conflict between professional and personal aspect is higher among secondary school teachers (61.5% compared to 54.6%; $p < 0.046$). No statistically significant difference was observed with reference to teachers' satisfaction with their working equipment, satisfaction with the support from friends and family or the conflict of roles between type A and B teachers. However, there is a statistically significant difference when it comes to the satisfaction level with personal income. Type A showed a smaller satisfaction level, that is 46.4% of type A teachers said they were very dissatisfied and dissatisfied with their income.

Stress at work

Of the total number of teachers, a small percentage reported stress at work: 132 teachers or 13.9%. Although female teachers had more values at the autonomy scale at workplace, a statistically significant difference in stress at work between genders was not determined. Type A teachers reported stress at work statistically more frequently (approximately 17%) compared to type B teachers (approximately 10%). Type A teachers have largely bigger values on the demands-at-work scale ($\bar{X} = 28.87, SD = 4.83$) than type B teachers ($\bar{X} = 27.74, SD = 4.91$).

Burnout syndrome

A small percentage of teachers in the Republic of Srpska reported a high level of emotional exhaustion and depersonalization, while the reduced personal accomplishment was reported more often. Only 5.1% of teachers said they were extremely emotionally exhausted, 3.8% had a high level of depersonalization and 22.3% a small level of personal accomplishment. Female teachers reported they were emotionally exhausted more often (61.2%). Teachers older than 55 and teachers of 45 years and younger are more emotionally exhausted (26.5%) than the 46-55 age group (20.4%). With reference to the frequency of emotional exhaustion, there was not any significant difference related to marital status, parenthood, school type, employment contract and length of service. Married teachers or those living with their partners reported depersonalization more often (69.4%) compared to single teachers (22.2%) and those who were divorced or single due to the death of their spouse (8.3%). Primary school teachers have higher depersonalization level (83.6%) compared to secondary school teachers (16.7%). An interesting data is that teachers who worked overtime – more than 10 hours a week – did not report either moderate or high depersonalization level, while those who had never worked overtime had a high depersonalization level (63.9%). Teachers who were working for more than 20 years reported a high level of depersonalization more frequently (38.9%). With reference to the frequency of depersonalization, there was not any significant difference related to gender, age, parenthood and employment contract. Type A teachers showed quite larger values on the emotional exhaustion and depersonalization scales, and smaller values on the personal accomplishment scale. Teachers who had smaller satisfaction level with private and professional characteristics and those who had professional stress and conflict of professional and family roles, showed higher values on the emotional exhaustion and depersonalization scale. Variable model from this research explains 28.1% of emotional exhaustion variance, 21.2% of depersonalization variance and 26.9% of personal accomplishment variance. The most important factors connected to burnout syndrome are the conflict between professional and family roles and demand-control model of stress at work. Psycho-social demands at workplace and freedom in the choice of skills are important factors connected to all three dimensions of burnout syndrome. The support from superiors also plays an important role, while the support from colleagues is not significant. Also, important difference was observed in all three dimensions of burnout syndrome between A type and B type teachers. Socio-demographic properties had little effect on development of burnout syndrome.

Conclusion

The prevalence of burnout syndrome at the beginning of school year among teachers in the Republic Srpska is low; still, there are teachers who do not recover after summer

holidays. Among the examined population, the most significant factors for the development of burnout syndrome are the following situational factors: professional stress and the level of satisfaction with life and work properties. Contrary to socio-demographic characteristics that we cannot influence, the perceived importance of life and work characteristics, as well as professional stress, opens the door for the introduction of interventions in order to reduce the prevalence of burnout syndrome. The seasonal character of burnout syndrome presented through this research at the beginning of the school year compared to the literature is the basis for the introduction of a screening program for burnout syndrome at the beginning of every school year.

Key words: occupational stress, behavior type, work-life balance, education personnel, burnout

Scientific field: Medicine

Scientific subfield: Public Health

Sadržaj

Uvod.....	1
1.0 Sindrom sagorevanja na poslu.....	2
1.1. Istorija istraživanja sindroma sagorevanja na poslu.....	2
1.1.1 Pionirska faza.....	2
1.1.2 Empirijska faza.....	3
1.2 Nastanak sindroma sagorevanja na poslu.....	8
1.2.1 Stres na radu.....	9
1.3.2. Stresori na radnom mestu.....	13
1.4.3 Etiološki faktori sindroma sagorevanja na poslu.....	13
1.3 Sindrom sagorevanja na poslu danas i njegov značaj.....	26
1.4 Sindrom sagorevanja na poslu kod nastavnika.....	27
1.5 Sindrom sagorevanja na poslu kod nastavnika u Republici Srpskoj.....	28
2.0 Ciljevi.....	29
3.0 Metodologija.....	30
3.1 Tip studije, vreme i mesto istraživanja.....	30
3.2 Selekcija ispitanika.....	30
3.3 Instrumenti istraživanja.....	30
3.4. Obrada podataka.....	32
3.5 Etička odobrenja.....	32
3.6 Statistička analiza podataka.....	33
4.0 Rezultati.....	34
4.1 Sociodemografske karakteristike.....	34
4.2 Individualne karakteristike.....	36
4.3 Životne i radne karakteristike.....	38
4.4 Profesionalni stres.....	40
4.5 Sindrom sagorevanja na poslu.....	42
4.5.1 Sindrom sagorevanja na poslu i sociodemografske karakteristike.....	43
4.5.2 Sindrom sagorevanja na poslu i individualne karakteristike.....	50
4.5.3 Sindrom sagorevanja na poslu i životne i radne karakteristike.....	52
4.5.4 Faktori povezani sa sindromom sagorevanja na poslu.....	56
5.0 Diskusija.....	59

Predlog intervencija.....	69
Prednosti i nedostaci.....	70
6.0 Zaključci.....	71
7.0 Literatura	72

Uvod

Poslednjih decenija naučna javnost je pokazala značajno interesovanje za ispitivanje sindroma sagorevanja na poslu (eng. „*Burnout syndrome*“). Reč je o stresogenoj reakciji na radnom mestu. U literaturi se uglavnom opisuje kao sindrom koji se karakteriše emocionalnom i fizičkom iscrpljenošću (eng. *Emotional Exhaustion – EE*) od koje osobe ne mogu da se oporave, te kasnijim razvojem depersonalizacije ili cinizma (eng. *Depersonalisation – DP*) što rezultira lošim odnosom prema poslu, kolegama ili klijentima, a zatim i razvojem osećaja male lične ostvarenosti (eng. *Personal Accomplishment – PA*), usled gubitka samopouzdanja u sopstvene sposobnosti. Veći broj autora složio se da je ovaj fenomen multikauzalne geneze u čijem nastanku značajan doprinos ima hronična disproporcija između zahteva koji se postavljaju pred radnika i resursa kojima on raspolaže (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001; Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008; Lastovkova *et al.*, 2017).

Dosadašnja istraživanja ovog sindroma ukazuju da je njegova prevalencija značajna i da on u pojedinim regijama i zanimanjima doseže epidemijske razmere. Na primer prema podacima kod zdravstvenih radnika kreće se od 15,4% (Rodrigues *et al.*, 2018) do 85,1% (Galaiya, Kinross and Arulampalam, 2020), a kod nastavnika varira među zemljama (razlike od 21% za emocionalnu iscrpljenost – EE, 6,4% za depersonalizaciju – DP i 68,75% za skalu male lične ostvarenosti – PA) (García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019).

Posebno interesovanje za ovaj fenomen autori pokazuju pre svega zbog brojnih posledica koje on ostavlja na psihičko i fizičko zdravlje radnika kao individua. Pored toga, on je značajan i zbog negativnog uticaja na proces rada. Studije su pokazale da smanjuje radne performanse zaposlenih i povećava stopu prezentizma i apsentizma (Salvagioni *et al.*, 2017). Neminovno je da zbog svega toga ovaj sindrom za posledicu ima i dodatna ekonomska opterećenja za poslodavce, ali i zemlju. Tako, prema podacima, u Norveškoj oko 15% odsustva sa posle nastaje kao posledica sindroma sagorevanja na poslu, dok su godišnji troškovi ovog poremećaja 2005. godine iznosili 1,7 milijardi evra (Lastovkova *et al.*, 2017).

O značaju nastavničkog zanimanja govorilo se još u antičko doba. Tako je Platon rekao: „Država neće mnogo izgubiti ako obučar nema pojma o svome zanatu – jedino će Atinjani biti loše obuveni, ali ako vaspitači omladine budu rđavo ispunjavali svoje obaveze onda će stvoriti pokolenje neznalica i poročnih ljudi koji će upropastiti budućnost zemlje“ (Randelović i Rakić, 2016).

Pored toga što nastavnici treba da imaju određene stručne kvalitete, oni moraju da poseduju i sposobnost da prenesu znanje na učenike, a istovremeno oni kroz svoj rad utiču i na razvoj ličnosti učenika (Randelović i Rakić, 2016). Neminovno je da je nastavničko zanimanje jedno od zanimanja velikog socioekonomskog značaja. Prezentizam i apsentizam nastavnika narušava odnos nastavnik-učenik, što za posledici može imati negativan uticaj na mentalno zdravlje učenika (Harding *et al.*, 2019), ali i na njihovo ponašanje i akademska postignuća (Herman, Hickmon-Rosa and Reinke, 2018). Zbog toga, nesumnjivo je da je istraživanje sindroma sagorevanja na poslu u ovoj osetljivoj populaciji od velikog javnozdravstvenog značaja i globalnog interesa.

1.0 Sindrom sagorevanja na poslu

1.1. Istorija istraživanja sindroma sagorevanja na poslu

Prema Kristini Maslaš (Christina Maslach) (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) istraživanje sindroma sagorevanja na poslu teklo je kroz nekoliko faza. Prva faza je početna pionirska faza istraživanja u kojoj je kroz kvalitativna i deskriptivna istraživanja skrenuta pažnja javnosti na ovu pojavu, te je u toku nje došlo do prepoznavanja i definisanja ovog fenomen. Druga faza istraživanja je empirijska faza. U toku nje se brojnim kvantitativnim istraživanjima analiziranje fenomena sindroma sagorevanja na poslu proširilo na veći broj ispitanika i na druge delatnosti, a u toku ove faze su konstruisani i merni instrumenti i započeto je istraživanje faktora rizika.

1.1.1 Pionirska faza

Prvobitno se termin „burnout“ spominjao u delima pisaca u kojima je opisivan kao ekstremni umor, gubitak motivacije, ideala i strasti za posao. Jedna od njih je i Green-ova novela „A Burnout Case“ u kojoj izmučeni i razočarani arhitekta napušta svoj posao i povlači se u džunglu. Takođe, koristio se i kao termin koji se odnosio na ljude koji su „sagoreli“ zbog dugotrajne zloupotrebe narkotika (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

U naučnoj literaturi sindrom sagorevanja na poslu počinje da se pominje sedamdesetih godina prošloga veka, kada su dva istraživača gotovo istovremeno, a nezavisno jedan od drugoga počeli da istražuju ovaj fenomen.

Jedan od istraživača je bio psihijatar Herbert Frojdenberg (Herbert Freunderberg), koji je kroz svoj rad u besplatnim klinikama uočio da kroz određeno vreme dolazi do razvoja različitih mentalnih, fizičkih i bihevioralnih promena kod nekih saradnika. Iskoristivši termin „burnout“ 1974. godine Frojdenberg je u svom radu pisao da ovaj fenomen karakteriše pojava intelektualne i emocionalne iscrpljenosti koje su praćene fizičkim simptomima u vidu glavobolje, nesаницe, gastrointestinalnih tegoba. Istovremeno je prisutan i gubitak idealizma, motivacije, kao i bihevioralne promene u vidu negativnog stava, preterane rigidnosti, tvdoglavosti, izražene iritabilnosti, nemogućnosti kontrole emocija i podnošenja i najmanjih pritisaka što vremenom vodi nastanku interpersonalnih odnosa i udaljavanju od ljudi. Takve osobe se sve više zatrpavaju poslom, a sve manje postižu (Freudenberger, 1974).

Drugi istraživač je bila socijalni psiholog Kristina Maslaš koja je proučavala emocije na radnom mestu. Njena prvobitna istraživanja su bila fokusirana na zdravstvene i druge radnike čiji posao uključuje pomaganje ljudima u zajednici (tzv. „pomažuće profesije“) kao što su socijalni radnici, učitelji i psiholozi.

U svojim istraživanjima Maslaš je ovaj fenomen definisala kao psihološki sindrom koji se sastoji od tri dimenzije:

- Emocionalna iscrpljenost predstavlja osećaj hroničnog umora i smanjenja emocionalnih i fizičkih resursa. Emocionalno iscrpljene osobe više nemaju nijedno pozitivno osećanje, simpatiju i poštovanje prema klijentima. Reč je o individualnoj reakciji na hroničnu izloženost visokim emocionalnim zahtevima u navedenim zanimanjima.

- Druga komponenta ovog sindroma je interpersonalna dimenzija sindroma sagorevanja na poslu tj. depersonalizacija ili cinizam. Razvija se kao odbrambeni mehanizam na prisustvo stalnih visokih emocionalnih zahteva i karakteriše postojanjem negativnog dehumanizovanog odnosa prema klijentima.
- Vremenom dolazi i do razvoja osećaja male lične ostvarenosti koji se manifestuje gubitkom samopouzdanja u sebe i svoje sposobnosti (Maslach, 1977; Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

1.1.2 Empirijska faza

Empirijska faza istraživanja sindroma sagorevanja na poslu počela je od 80-tih godina prošloga veka. U toku ove faze veći broj autora zainteresovao se za istraživanje ovoga fenomena, te su se pored trodimenzionalnog modela Kristine Maslaš pojavili i novi modeli.

Tako su, na primer, Edelvič i Brodski (Edelwich and Brodsky, 1980) naveli da je sindrom sagorevanja na poslu proces razočaranja i nezadovoljstva radnim aktivnostima koji prolazi kroz četiri faze:

- iscrpljenost,
- stagnacija,
- frustracija
- apatija.

Prajs i Marfi (Price and Murphy, 1984) su potom diskutovali da sam termin „burnout“ nije adekvatan jer je to statički koncept koji se odnosi na završnu posledicu. Nasuprot tome oni su ovaj fenomen definisali kao proces adaptacije na stresne situacije na poslu koji ima šest faza.

Prve četiri faze čine:

- dezorijentacija,
- emocionalna nestabilnost,
- krivica
- usamljenost i tuga.

Ukoliko se ove četiri faze prevaziđu vode u petu fazu olakšanje i zatim šestu fazu koja predstavlja ponovno uspostavljanje balansa.

Autori su, takođe, pokušavali da što preciznije kvantifikuju ovaj fenomen te su konstruisani različiti merni instrumenti. U preglednom radu (Rivas-Tovar *et al.*, 2014) dat je hronološki prikaz priznatih i validiranih mernih instrumenata koji su prikazani u tabeli 1.1.2.

Tabela broj 1.1.2 – Prikaz instrumenata za merenje sindroma sagorevanja na poslu

Autori	Instrumenti	Varijable	Oblast primene
Jones (1980)	Staf Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)	*Nezadovoljstvo poslom, *Psihološka i interpersonalna tenzija, *Negativne posledice stresa, *Neprofesionalan odnos sa pacijentom	Zdravstvo
Gillespie (1980)	Burnout Indicators	*Obezbeđivanje adekvatnih usluga, *Izbegavanje poteškoća sa klijentima, *Primena ljutnje u konstruktivnom smislu, *Korisnička samoizolacija, *Preferiranje terenskog u odnosu na kancelarijski rad, *Stalne šale na račun korisnika, *Odsustvovanje zbog mentalnih problema.	Ustanove socijalne zaštite
Emener i Luck (1980)	Emener-Luck Burnout Scale (ELBOS)	*Opšti upitnik o odnosima na poslu, *Lična osećanja kao i osećanja povezana za posao, *Priprema za rad i okruženje, *Negativan odgovor na ljude u radnom okruženje, *Neslaganje, *Sukobi ličnih osobina.	Edukacija
Pines, Aronson i Kafry (1981)	Tedium Measure	*Osećaj depresije, *Sagorevanje, *Emocionalni i fizički zamor, *Egzistencijalna praznina, *Dosada, *Napetost,	Ustanove socijalne zaštite

		*Osećaj iluzije i sreće.	
Kremer i Hofman (1985)	Burnout Scale	Ajetmi nisu bili predmet faktorijalne analize te je nepoznato da li analiziraju „burnout“	
Maslach i Jackson (1986)	Maslach Burnout Inventory (MBI)	*Emocionalna iscrpljenost *Depersonalizacija *Osećaj male lične ostvarenosti	Zdravstvo
Seidman i Zager (1986)	Tacher Burnout Scale	*Zadovoljstvo profesijom *Suočavanje sa profesionalnim stresom *Odnos prema učenicima *Podrška uprave	Edukacija
Garden (1987)	Energy Depletion Index	*Skala za procenu „iscrpljivanja energije“ koja odgovara emocionalnoj iscrpljenosti dimenzije Maslach i Jackson (1981).	Nije navedeno
Pines i Aronson (1988)	Burnout Measure	*Fizička iscrpljenost, *Emocionalna iscrpljenost.	Nije navedeno
Mettews (1990)	Mattews Burnout Scale for Employees (MBSE)	*Odnos prema poslu, *Prilagođavanje uloga, *Lokus kontrole i mehanizmi odbrane, *Lična prilagođavanja i temperament.	Ustanove socijalne zaštite
Garcia Izquierdo i Velandrino (1992)	Scale of Psychic Effects of Burnout (EPB)	*Negativan odnos prema poslu, *Negativna očekivanja na poslu.	Ustanove socijalne zaštite
Aveni i Albani (1992)	Scale of Predicting Variables of Burnout (EVPB)	*Anksioznost, *Depresija.	Ustanove socijalne zaštite
Moreno-Jimenez, Oliver i Aragoneses (1993)	Burnout questionnaire for the teaching staff (CBP)	*Okrivljivanje korisnika, *Izolacija, *Otudjenost, *Emocionalna	Edukacija

		otupljenost, *Dehumanizacija, *Negativna promena u stavovima prema korisnicima, *Netrpeljivost prema korisnicima.	
Holland i Michael (1993)	Holland Burnout Assessment Survey (HBAS)	*Pozitivna percepcija nastavnčkog zanimanja, *Posvećenost prenošenju znanja, *Podrška nadređenih, *Znanje o sindromu sagorevanja na poslu.	Edukacija
Dell'Erba, Ventuti, Rizzo, Porcus i Pancheri (1994)	Rome Burnout Inventory (RBI)	*Sociodemografske varijable (bračni status, pol, godine, radni staž i profesionalne kvalifikacije), *Emocionalna i fizička iscrpljenost, *Percepcija podrške primljene od kolega, nadređenih, porodice i prijatelja, *Stres u radnom okruženju i van njega (smenski rad, odgovornost, nadoknade, poteškoće u karijeri), *Nezadovoljstvo uslovima na poslu, *Zdravstveno stanje, psihološki i psihijatrijski poremećaji.	Ustanove socijalne zaštite
Friedman (1995)	Burnout Scale for School's Principals	*Emocionalna, kognitivna i fizička iscrpljenost, *Rezervisanost (udaljenost od svakodnevnih problema, novih ideja), *Nepoštovanje (prema nastavnicima, učenicima i	Edukacija

		roditeljima).	
Schaufeli, Leiter, Maslach i Jackson (1996)	Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)	*Profesionalna ostvarenost, *Iscrpljenost, *Cinizam	Ustanove socijalne zaštite
Moreno-Jimenez, Bustos, Matallana i Millares (1997)	Burnout Brief Questionnaire (CBB)	*Karakteristike radnih zadataka, *Organizacija, *Dosada, *Emocionalna iscrpljenost, *Depersonalizacija, *Lična ostvarenost, *Fizičke, socijalne i psihološke posledice.	Ustanove socijalne zaštite
Moreno-Jimenez, Garrosa i Gonzalez (2000)	Questionnaire for burnout in nursing (CDPE)	*Pozadina, *Profesionalni odnos, *Ličnost koja pruža otpornost, *Suprostavljanje, *Posledice.	Zdravstvo
Gil-Monte (2000)	Assessment Questions for Burnout Syndrome at Work (CESQT)	*Idealizovanje radnog mesta, *Psihički zamor, *Nezainteresovanost, *Krivica.	Ustanove socijalne zaštite
Moreno-Jimenez, Macarena, Herrera, Hernandez i Mingote (2006)	Scale of the medical professional wear syndrome pertaining to the medical professional wear questionnaire (CDPM)	*Iscrpljenost, *Udaljavanje i gubitak očekivanja.	Zdravstvo

*Preuzeto od (Rivas-Tovar *et al.*, 2014)

Iako je u naučnoj literaturi prezentovano više definicija, modela i mernih instrumenata sindroma sagorevanja na poslu, kliničari i terapeuti su iskazali potrebu da se definišu različiti tipovi sindroma sagorevanja na poslu radi efektivnijeg terapijskog pritupa.

Grupa autora (Montero-Marín and García-Campayo, 2010; Montero-Marin *et al.*, 2016) je potom definisala tri klinička podtipa sindroma sagorevanja na poslu:

- frenetičan,
- nedovoljno izazvan odnosno „underchallenged“,
- istrošen.

Karakteristike individua sa frenetičnim kliničkim podtipom ovoga sindroma su visoka motivacija i stepen uključenosti u posao, velika ambicija i potreba za dostignućem, te zanemarivanje sopstvenih potreba s ciljem da se zadovolje radni uslovi. Usled nedostatka

sposobnosti da prepoznaju svoja ograničenja ovakve individue su preopterećene i imaju osećaj preplavljenosti.

Drugi klinički podtip obuhvata ravnodušne osobe koje obavljaju posao nezainteresovano i površinski uz želju za promenom posla. Takođe, karakteriše ih nedostatak razvoja i ličnog rasta i osećaj dosade usled doživljavanja posla kao monotonog i rutinskog.

Karakteristike osoba trećeg kliničkog podtipa sindroma sagorevanja na poslu su zanemarivanje i nedostatak uključenosti u radne zadatke, osećaj neprihvatanja i nepriznavanja njihovog truda što vodi do tačke odustajanja, gubitka kontrole i očaja.

Tokom pionirske faze, studije o sindromu sagorevanja na poslu uglavnom su objavljivane na teritoriji Amerike, međutim vremenom je ovaj fenomen zaintrigirao širu naučnu javnost, te su se istraživanja proširila i na druge delove sveta (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001; García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019). Takođe, istraživanja su se proširila i na druga zanimanja, van okvira tzv „pomažućih profesija“, kao što su menadžeri, službenici, preduzetnici, gde su radnici na poslu izloženi svakodnevnim problemima i različitim vrstama zahteva kao npr. vremenski pritisak.

Od 90-tih godina prošloga veka počela su i longitudinalna istraživanja kroz koja su istraživači dobijali nova saznanja o situacionim i individualnim faktorima koji doprinose razvoju sindroma sagorevanja na poslu (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Poslednjih decenija obavljen je i objavljen i veći broj sistematskih pregleda i metaanaliza (Martocchio and O’Leary, 1989; Halbesleben, 2006; Alarcon, 2011; Aronsson *et al.*, 2017; García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019).

1.2 Nastanak sindroma sagorevanja na poslu

Istraživanjem sindroma sagorevanja na poslu bave se stručnjaci različitih profila (istraživači iz oblasti edukacije, psiholozi, psihijatri, lekari medicine rada, epidemiolozi i drugi). Prema dosadašnjim podacima objavljen je veliki broj studija, disertacija i knjiga o ovom fenomenu, (Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008). Posmatrajući ovaj fenomen sa različitih aspekata autori su došli do raznovrsnih i delimično podeljenih saznanja o njegovoj etiologiji.

Jedan deo studija naglašavao je značaj karakteristika ličnosti i drugih individualnih osobina, te je i metaanaliza (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009) ukazala na značajan uticaj osobina ličnosti kao što su unutrašnji lokus kontrole, samopoštovanje, vera u sopstvene sposobnosti, emocionalna stabilnost, afekat i druge.

Istovremeno drugi autori naglašavaju značaj različitih karakteristika radne sredine (Burke and Greenglass, 1993; Goddard, O’Brien and Goddard, 2006; Stansfeld and Candy, 2006; Santavirta, Solovieva and Theorell, 2007), ističući njihovu dominantnu ulogu u etiologiji, zbog čega je ovaj sindrom u 9 zemalja Evrope priznat i kao profesionalno oboljenje (Lastovkova *et al.*, 2017).

Ipak, većina autora se slaže sa teorijom Kristine Maslaš da je ovaj fenomen multikauzalne geneze, te da njegovom nastanku doprinose brojni faktori. Prema njenoj teoriji sindrom sagorevanja na poslu nastaje kao posledica prolongirane ekspozicije različitim emocionalnim i interpersonalnim stresorima na radnom mestu (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Neminovno je da radna sredina i izloženost različitim profesionalnim stresorima

predstavlja značajan faktor u razvoju ovoga sindroma. Upravo izučavajući stres na radu i način njegovog nastanka u ranim fazama istraživanja autori su razvili nekoliko teorija.

1.2.1 Stres na radu

Reč stres potiče od latinske reči „stringere“ što znači napregnuti, zapregnuti. Poslednjih decenija naučnici si težili da objasne stres, te se u literaturi mogu naći različiti pristupi i modeli stresa. Prema transakcionom pristupu stres se posmatra kao proces koji nastaje usled neslaganja između jedinice i sredine, pri čemu u nastajanju stresa ulogu ima percepcija koja zavisi od individualnih karakteristika (Lazarus and Folkman, 1984). Odnosno, prema ovom pristupu nema stresa bez percepcije, što po nekim autorima predstavlja manu ove teorije (Hobfoll, 1989). Autori koji su se usko bavili stresom na radu takođe su kroz istoriju razvili nekoliko pristupa.

1.2.1.1 Model Instituta za socijalna istraživanja (eng. *Institute for Social Research (ISR)*)

Među prvim modelima, koji se počeo razvijati šezdesetih godina prošloga veka je model Instituta za socijalna istraživanja. Prema ovom modelu nekoliko faktora ima uticaj na doživljavanje stresa na radu.

- Prvi faktor čine objektivne karakteristike radne sredine. Pod karakteristikama radne sredine podrazumevaju se različite fizičke komponente (temperatura, buka, broj radnih sati, broj saradnika, prostor) i komponente organizacije (komunikacija, koordinacija, norma, autoritet, različite uloge i sl.).
- Drugi faktor jeste psihološka okolina, odnosno, kako zaposleni doživljavaju radnu sredinu. Upravo od drugog faktora zavisi da li će se prvi objektivni faktori radne sredine doživljavati kao stresori ili ne, odnosno, da li će izazvati aktivaciju kognitivnih, bihevioralnih ili psiholoških promena organizma, što u dužem vremenskom periodu može voditi nastanku nekih posledica (depresija, sindrom sagorevanja na poslu, smanjenje radnih performansi i sl.).

Ovaj model je prepoznao da percepcija stresa na poslu nije uniformna za sve ljude, nego da zavisi od njihovih individualnih karakteristika (ličnost, socijalne veze, demografske karakteristike) (French and Kahn, 1962; Sliter and Yuan, 2015).

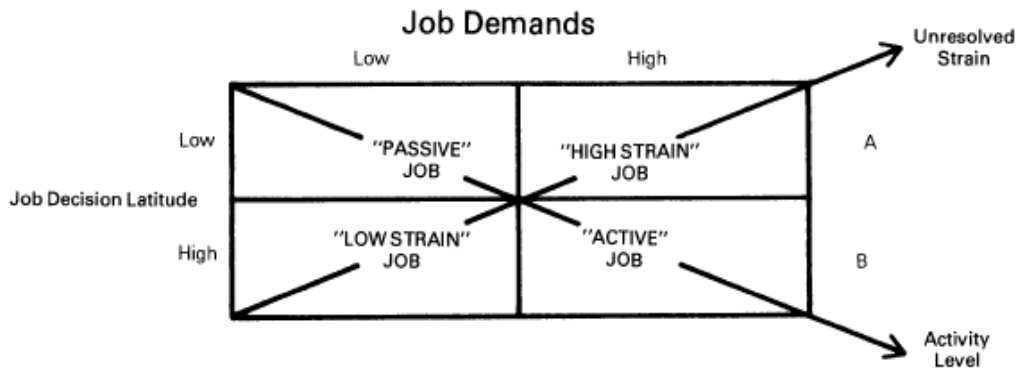
1.2.1.2 Model zahtev-kontrola (eng. *Job Demand-Control (JDC)*)

U današnje vreme jedan od najčešće korišćenih modela je Karasekov model ili tzv. zahtev-kontrola model (eng. *Job Demand-Control Model (JDC)*). Prema ovom modelu stres na radu nastaje kao posledica nesklada između zahteva na radnom mestu i kontrole kojom zaposleni raspolažu.

- Pod zahtevima se podrazumevaju psihosocijalni zahtevi na radu, odnosno opterećenje količinom posla, vremenski pritisak na radnom mestu i prisustvo konfliktnih zahteva.
- Kontrola, odnosno autonomija na radnom mestu podrazumeva dva koncepta, mogućnost da se nauči nešto novo, razviju sopstvene veštine i mogućnost pojedinca da utiče na sadržaj i način rada.

Na slici broj 1.2.1.2 šematski su prikazane sve kombinacije zahteva na radu i kontrole (eng. *Job Decision Latitude*). Zaposleni koji imaju visoke psihosocijalne zahteve na radnom mestu, a malu mogućnost kontrole su podložni mentalnom stresu (eng. *Job strain*) (situacija A, Slika broj 1.2.1.2) i kod njih postoji rizik da dođe do razvoja nekeod posledica stresa.

Slika broj 1.2.1.2 Karasekov model stresa na radu



Preuzeto od (Karasek, 1979)

Vremenom, usavršavajući ovaj model, Karasek je model proširio i obuhvatio i socijalnu podršku nadređenih i saradnika (eng. *Job Demand – Control-Support (JDCS)*) Prema ovom modelu, uz sinergistički efekat veće kontrole na radnom mestu i adekvatne socijalne podrške, zaposleni bi mogli podneti veću količinu zahteva na radu, bez doživljavanja takvih zahteva kao stresora i bez razvoja posledica (Karasek, 1979; Sliter and Yuan, 2015).

1.2.1.3 Model očuvanja resursa (eng. *Conservation of Resources Theory (COR)*)

Prema ovoj teoriji osnovni cilj ljudi je da zadrže, izgrade i sačuvaju određene resurse koje smatraju vrednima, te, shodno tome, oni doživljavaju stres u tri slučaja:

- Kada postoji pretnja za gubitak resursa,
- Kada su resursi izgubljeni,
- Kada ne dođe do prikupljanja resursa proporcionalno prethodnoj investiciji.

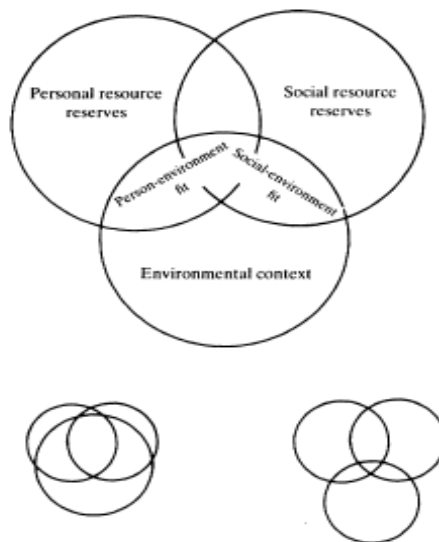
Postoje četiri kategorije resursa:

- Objekti (kuća, auto),
- Stanja (sigurnost na poslu, u braku),
- Lične karakteristike (veštine, samopouzdanje),
- Enregije (vreme, novac, znanja).

Svaka osoba individualno ocenjuje vrednost ovih resursa. Prema ovoj teoriji ljudi su aktivni učesnici u procesu očuvanja, dobijanja i sprečavanja gubitka za njih bitnih resursa. U tom aktivnom procesu čovek po potrebi koristi neke resurse da bi zaštitio druge koji su u tom trenutku za njega važniji npr. koristi novac da bi zaštitio zdravlje. Iako je vrednovanje resursa individualno, na njihovo ocenjivanje imaju uticaj i trenutne svetske i društvene okolnosti (Hobfoll, 1989; Sliter and Yuan, 2015).

Ubrzo se model očuvanja resursa proširio i obuhvatio i teoriju socijalne podrške (*eng. Social Support Resource Theory*). Prema ovoj teoriji svaka individua poseduje personalne i socijalne resurse pri čemu su oni u stalnoj i međusobnoj interakciji sa okolinom. Personalni i socijalni resursi su u suštini dva aspekta identiteta svake osobe. Svaka osoba teži da očuva resurse koje smatra bitnim, radi očuvanja sopstvene stabilnosti. Pri tome socijalni resursi mogu da budu osnovni instrument ili mogu da služe kao podrška. Pod socijalnim resursima podrazumevaju se socijalne interakcije i veze koje obezbeđuju ljudima osećaj povezanosti i pripadnosti osobi ili grupi (Hobfoll, 1990). Na slici broj 1.2.1.3 prikazana je međusobna interakcija personalnih i socijalnih resursa i okoline.

Slika broj 1.2.1.3 Model očuvanja resursa



Stanje visokog stresa

Stanje niskog stresa

Preuzeto od (Hobfoll, 1990)

1.2.1.4 Model trud-nagrada (*eng. Effort-Reward Imbalance (ERI)*)

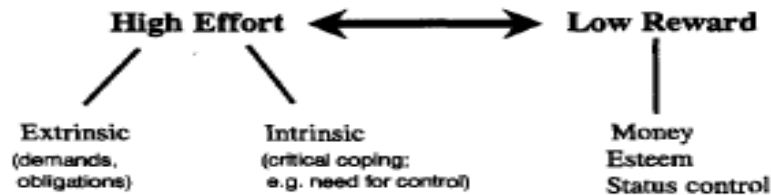
Od 1996. godine kao rezultat rada Johanes Zigrista (*Johannes Siegrist*) u literaturi o stresu na radu pojavljuje se novi model, model trud-nagrada (*eng. Effort-Reward Imbalance (ERI)*).

- Trud se odnosi na dve komponente. Jedna je tzv. spoljašnja i predstavlja akcije radnika pri obavljanju radnih aktivnosti u odnosu na zahteve rada i njegove obaveze. Druga je unutrašnja, i odnosi se na potrebu za kontrolom. Na primer, osobe koje imaju izraženu potrebu za kontrolom više se „troše“ i više ulažu sebe u posao i u uslovima malih dobitaka.
- Pod nagradama se uglavnom podrazumevaju različiti benefiti kao što su: novac, poštovanje, napredak u karijeri uključujući i sigurnost posla.

U osnovi ovoga modela leži činjenica da ukoliko je čovek adekvatno nagrađen za svoj trud, on svoje zalaganje neće percipirati kao stresno. Odnosno, prema ovom modelu nedostatak reciprociteta, kao, na primer, na poslu gde se radnici mnogo „troše“, a malo

zarađuju vodi nastanku emocionalnog distresa što ostavlja posledica na zdravlje (Siegrist, 1996; Tsutsumi and Kawakami, 2004; Sliter and Yuan, 2015). Emocionalni distres srećemo i kod nesigurnih poslova. Šematski prikaz modela trud-nagrada prikazan je na slici broj 1.2.1.4.

Slika broj 1.2.1.4 Model trud-nagrada



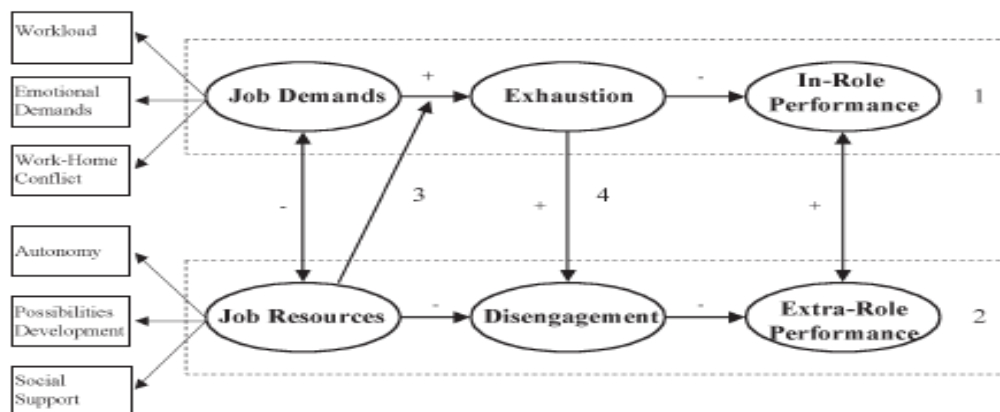
Preuzeto od (Siegrist, 1996)

1.2.1.5 Model zahtevi-resursi (eng. Job Demand-Resources Model (JD-R))

Godine 2001. pojavio se još jedan model kojim se objašnjava mehanizam nastanka stresa na radu, tzv. model zahtevi-resursi. Prema ovome modelu stres na radu nastaje kao posledica disproporcije između zahteva koji se postavljaju pred radnika i resursa sa kojima on raspolaže. Na slici broj 1.2.1.5 prikazan je model zahtevi-resursi.

- Zahtevi se odnose na fizičke, psihičke, socijalne i organizacione karakteristike radne sredine koje dovode do psihičkog ili fizičkog napora zaposlenih i rezultiraju određenim psihičkim ili fizičkim troškovima. Pod zahtevima se uglavnom misli na opterećenost poslom, emocionalne zahteve i prisustvo konfliktnih zahteva.
- Pod resursima podrazumevaju se psihički, fizički, socijalni i organizacioni aspekti radne sredine kao što su postizanje određenih ciljeva, kao i lični i profesionalni rast, učenje i razvoj. Resursi mogu biti raspoređeni na više nivoa. Na primer, na nivou radne organizacije (plata, napredovanje u karijeri, sigurnost posla, interpersonalne i socijalne relacije (podrška nadređenih i kolega, timski rad), potom, postoje organizacioni resursi (različite uloge, donošenje odluka) te nivo zadataka (povratne informacije o performansama, veštine, značaj zadataka) (Bakker, Demerouti and Verbeke, 2004; Sliter and Yuan, 2015).

Slika broj 1.2.1.5 Model zahtevi-resursi



Preuzeto od (Schaufeli and Bakker, 2004)

1.3.2. Stresori na radnom mestu

Sumirajući sve ove modele uviđa se da je u radnoj sredini prisutan veliki broj potencijalnih stresora. U literaturi se oni dele u tri grupe (Ng and Feldman, 2012) i prikazani su u tabeli broj 1.3.2.

Tabela broj 1.3.2 Stresori na radnom mestu

<u>Stresori koji proističu od karakteristika posla</u>	<u>Socijalni stresori</u>	<u>Organizacioni</u>
<ul style="list-style-type: none">• Nedostatak autonomije• Nedostatak izazova• Nezadovoljstvo poslom• Nezadovoljstvo uslovima rada• Nezadovoljstvo platom• Nezadovoljstvo unapređenjem	<ul style="list-style-type: none">• Napet odnos sa nadređenim• Napet odnos sa saradnicima• Nepravedan odnos nadređenog• Nezadovoljstvo nadređenim• Nezadovoljstvo kolega	<ul style="list-style-type: none">• Kršenje obećanja i očekivanja• Opšta i proceduralna nepravednost• Nedostatak organizacione podrške i komunikacije,• Nedostatak aktivnog slušanja zaposlenih• Strah od kazne ili nelojalnost

*Preuzeto od (Ng and Feldman, 2012)

1.4.3 Etiološki faktori sindroma sagorevanja na poslu

Neminovno je da je stres na radu rezultat složenih interrekcija većeg broja faktora. Istovremeno, poznato je da iako su svi zaposleni izloženi istim uslovima rada ne razviju svi sindrom sagorevanja na poslu. Prema Kristini Maslač, u njenom revijalnom radu kojim su obuhvaćena istraživanja od 1975. do 2001. godine, (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) faktore koji doprinose nastanku sindroma sagorevanja na poslu možemo podeliti na situacione i individualne.

- Situacioni faktori odnose se na radnu sredinu i obuhvataju:
 - karakteristike samog posla,
 - karakteristike zanimanja,
 - način organizacije rada.
- Individualni faktori odnose se na lične karakteristike i obuhvataju:
 - karakteristike ličnosti,
 - sociodemografske karakteristike,
 - životno-radne stavove individua.

1.4.3.1 Situacioni faktori

1.4.3.1.1. Karakteristike posla

Jednu grupu situacionih faktora koji utiču na nastanak sindroma sagorevanja na poslu upravo čini već pomenuta interreakcija uslova rada, odnosno profesionalni stres koji nastaje kao posledica disproporcije između zahteva koji se postavljaju pred radnika i resursa sa kojima on raspolaže na radnom mestu. Na primer: preopterećenost poslom, vremenski pritisak, sukob uloga, socijalna interakcija sa kolegama i nadređenima. (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

Vremenom su autori težili da istraže koji od ovih pojedinačnih faktora profesionalnog stresa ima najvećeg udela, odnosno koja kombinacija ima najjaču povezanost sa sindromom sagorevanja na poslu.

Sprovedena metaanaliza (Stansfeld and Candy, 2006) potvrdila je da najjaču povezanost sa nastankom stresa i udruženih mentalnih poremećaja ima kombinacija psiholoških zahteva na radu i slobode izbora na radnom mestu. Što odgovara Karasekovom modelu po kome zaposleni osećaju stres na radu kada su izloženi visokim psihološkim zahtevima na radnom mestu, a data im je mala mogućnost kontrole (Karasek, 1979). Pored visokih zahteva i male slobode izbora na radu prema ovoj metaanalizi značajan doprinos razvoju mentalnih bolesti ima i model trud-nagrada, odnosno kombinacija značajnog ulaganja ili „trošenja“ radnika na poslu, a malo nagrađivanje (Stansfeld and Candy, 2006).

Nešto kasnija metaanaliza (Alarcon, 2011), koja se odnosila samo na sindrom sagorevanja na poslu potvrdila je da zahtevi na radu imaju najjaču povezanost sa emocionalnom iscrpljenošću, dok resursi imaju znatno jaču vezu sa osećajem male lične ostvarenosti. Autori zaključuju da ovakvi rezultati odgovaraju COR teoriji, po kojoj zahtevi na radu imaju jači efekat na stres nego resursi.

Međutim, iako je poslednja metaanaliza potvrdila ranija saznanja o uticaju zahteva, kontrole i socijalne podrške na radnom mestu kao centralnih faktora u razvoju sindroma sagorevanja na poslu, ona naglašava da naučni dokazi ukazuju da najjaču povezanost sa sindromom sagorevanja na poslu ima kontrola i podrška koju zaposleni imaju na radnom mestu (Aronsson *et al.*, 2017). Objašnjenje autora je da kontrola na radu predstavlja zaštitni faktor emocionalne iscrpljenosti i sindroma sagorevanja na poslu, odnosno da se kontrola i podrška koju zaposleni imaju suprotstavljaju zajedno zahtevima na radu. Ovo odgovara teoriji zahtev -kontrola-podrška.

Broj studija koji je sproveden o sindromu sagorevanja na poslu i faktorima radne sredine je značajan, no i pored toga i danas postoje određene nepoznanice. U suštini se autori slažu u činjenici da zahtevi, kontrola i podrška na radu, odnosno resursi imaju jednu od glavnih uloga u nastanku sindroma sagorevanja na poslu, međutim, njihova međusobna interreakcija je donekle ostala nepoznata. Moguće je da upravo u različitim kulturološkim sredinama ovi pojedinačni faktori imaju različit doprinos ili da je njihova percepcija individualna u odnosu na neke druge karakteristike pojedinaca ili grupa.

1.4.3.1.2. Karakteristike zanimanja

Drugu grupu situacionih faktora prema Kristini Maslač čine karakteristike samog zanimanja. Imajući u vidu da su prvobitna istraživanja sprovedena u populaciji tzv. pomažućih profesija, gde su zaposleni bili izloženi svakodnevnom emocionalno zahtevnom radu sa ljudima kojima je trebala pomoć, ona je te stresore označila kao klijent-stresore (*eng. client-related stressors*). Iako je pokazano da klijent-stresori nisu tako snažno povezani sa sindromom sagorevanja na poslu kao stresori povezani sa poslom (*eng. job-related stressors*), neminovno da je u zanimanjima koja obuhvataju emocionalno iscrpljujući rad sa većim brojem klijenata, posebno sa hroničnim, teškim pacijentima, uočena češća pojava sindroma sagorevanja na poslu. Zbog toga ona u tom radu ističe da emocionalni faktor upravo predstavlja dodatnu varijansu u sindromu sagorevanja na poslu, pored profesionalnog stresa (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

Što se tiče karakteristika nastavnčkog zanimanja, Grubačić i Čabarkapa ističu da je donekle ustaljeno mišljenje da je posao nastavnika jedno od lakših zanimanja (Grubačić i Čabarkapa, 2013). Međutim, drugi autori (Stojiljković i Sojanović, 2012) naglašavaju da nastavnici osim što imaju pedagoške zahteve koje moraju da ispunjavaju, istovremeno pred sobom imaju i psihološke, socijalne i društvene zahteve. Neminovno je da svi ovi zahtevi predstavljaju svakodnevni izvor stresa. Pored multiplih izvora stresa u vidu različitih zahteva, dodatna karakteristika ovoga zanimanja, koja svakodnevno kod nastavnika prouzrokuje velike brige jesu upravo svakodnevne interpersonalne relacije koje nastavnici moraju da uspostavljaju sa učenicima, odnosno kako Kokinos. na primer, navodi svakodnevno održavanje discipline u razredu (Kokinos, 2007). Upravo ova karakteristika nastavnčkog zanimanja bi se mogla svrstati u ovu grupu. Aloe i saradnici su u kasnije sprovedenoj metaanalizi potvrdili značaj efikasnog upravljanja časom u nastanku sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika (Aloe, Amo and Shanahan, 2014).

1.4.3.1.3. Organizacione karakteristike

Kao značajni situacioni faktori koji doprinose razvoju sindroma sagorevanja na poslu ističu se organizacione karakteristike radne organizacije, kao što su: hijerarhija, postavljanje određenih ciljeva, pravila rada, raspodelu resursa i prostora i sl. Sve to neminovno utiče na emocionalne i kongnitivne veze zaposlenih sa poslom (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001).

Kristina Maslač takođe navodi da je ceo organizacioni kontekst oblikovan i pod uticajem većih socijalnih, kulturnih i ekonomskih sila (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Metaanaliza koja je obuhvatila studije sprovedene u 36 zemalja upravo ističe mogućnost uticaja kulturoloških i drugih faktora kruženja na varijabilnost sindroma sagorevanja među zemljama (García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019).

U nastavnčkom zanimanju u ranijim istraživanjima, prilikom poređenja škola sa visokim i niskim „nivoom“ sindroma sagorevanja na poslu uočeno je da se one razlikuju međusobno u odnosu na sisteme vrednosti, postavljene obrazovne ciljeve, administrativno okruženje (jasno definisana hijerarhija, menadžment i uloga nastavnika) pa čak i fizičko okruženje (čistoća i uređenost prostora) (Friedman, 1991). Upravo i jedan od rezultata longitudinalne studije potvrđuje ulogu različitih organizacionih karakteristika u nastanku sindroma sagorevanja na poslu, kao što su neadekvatna raspodela posla i osećaj nepravde i nejednakosti (Maslach and Leiter, 2008).

1.4.3.2. Individualni faktori

1.4.3.2.1 Sociodemografske karakteristike

Od sociodemografskih karakteristika koje su povezane sa sindromom sagorevanja na poslu najčešće su istraživani pol, godine, bračni status i roditeljstvo. Međutim, u literaturi nalazimo podeljena mišljenja.

1. Pol

Rezultati istraživanja Bauera i saradnika, ukazuju da je stopa sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika češća u ženskoj populaciji. Pretpostavljaju da je razlog za to duplo opterećenje obavezama na poslu i kod kuće (Bauer *et al.*, 2006). Studija sprovedena u Švedskoj ukazuje da žene češće prijavljuju simptome emocionalne iscrpljenosti, ali nije bilo povezanosti između pola i sindroma sagorevanja na poslu (Arvidsson *et al.*, 2016).

Jedan broj studija ukazuje da se osobe ženskog pola teže adaptiraju na uslove stresa i reaguju emocionalnom iscrpljenošću, te da je zbog toga sindrom sagorevanja na poslu češći kod osoba ženskog pola (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001; Antoniou, Polychroni and Vlachakis, 2006).

Nasuprot ovima su rezultati ranije metaanalize (Martocchio and O'Leary, 1989) koji ukazuju da nema razlike u percepciji stresa na radu između osoba muškog i ženskog pola.

Rasel i saradnici (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987) navode da su osobe ženskog pola možda sklonije razvoju emocionalne iscrpljenosti, ali da su osobe muškog pola sklonije razvoju depersonalizacije. Upravo je i kasnija metaanaliza potvrdila da se sindrom sagorevanja na poslu javlja i u muškoj i u ženskoj populaciji, ali da se doživljava drugačije. Rezultati pokazuju da žene češće doživljavaju emocionalnu iscrpljenost, a muškarci depersonalizaciju (Purvanova and Muros, 2010). Ovim rezultatom ukazano je na mogući različit obrazac ispoljavanja sindroma sagorevanja na poslu u različitim populacijama i uslovima, a time je ukazano na novo svetlo ovoga fenomena i potrebe njegovog daljeg istraživanja.

Treba istaći i podatak da je razlika među polovima u sindromu sagorevanja na poslu, znatno više izražena u američkoj populaciji, u odnosu na evropsku. Može se pretpostaviti da ovakvi rezultati nastaju usled uticaja različitih kulturoloških ili socio-političkih razlika (Purvanova and Muros, 2010). Druga grupa autora pretpostavlja da prisustvo ili odsustvo polne ravnopravnosti u zemlji, utiče na razvoj sindroma sagorevanja, odnosno da zastupljenost konzervativne uloge žene u društvu čini ženski pol vulnerabilnijom populacijom za razvoj ovog poremećaja (García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019).

Značajna povezanost između pola i sindroma sagorevanja na poslu uočena je i u metaanalizi sprovedenoj u populaciji medicinskih sestara. Rezultati su pokazali da muškarci imaju tendenciju da češće razviju depersonalizaciju (Fuente *et al.*, 2018). Rezultati sugerišu da češći razvoj depersonalizacije kod muškaraca nastaje usled toga što muškarci češće koriste depersonalizaciju kao odbrambeni mehanizam (Greenglass and Burke, 1988).

Polnoj razlici u sindromu sagorevanja na poslu moguće da doprinosi i uticaj zanimanja, odnosno razlika između tzv. muških i ženskih zanimanja. U zanimanjima u kojima je veći broj muškaraca, žene mogu da se osećaju izolovano, usamljeno (Greenglass and Burke, 1988). Ipak, u ranije sprovedenoj metaanalizi autori su diskutovali na tu temu i rezultati su pokazala da polna tipizacija zanimanja ne utiče na razlike u sindromu sagorevanja među polovima (Purvanova and Muros, 2010).

Da određene polne razlike postoje u sindromu sagorevanja na poslu pokazalo je i istraživanje Gringlasa i Brka. Oni su zaključili da kod muškaraca i žena u nastanku sindroma sagorevanja na poslu ulogu imaju različiti faktori (Greenglass and Burke, 1988). Naime, možda je upravo to razlog gore pomenutih razlika u emocionalnoj iscrpljenosti i depersonalizaciji među polovima. Ovim je ponovo ukazano na značaj dodatnog istraživanja ovoga fenomena.

2. Starost

U populaciji nastavnika u Nemačkoj su emocionalno iscrpljeniji stariji nastavnici (>50 godina) (Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000), dok su u Kini i u Grčkoj više emocionalno iscrpljeni mlađi nastavnici (<40 i <30 godina) (Antoniou, Polychroni and Vlachakis, 2006; Wang *et al.*, 2015). Nasuprot ovim rezultatima, u studiji sprovedenoj u Švedskoj godine nisu bile povezane sa sindromom sagorevanja na poslu (Arvidsson *et al.*, 2016).

Autori (Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000) pretpostavljaju da stariji nastavnici vremenom razvijaju adekvatnije i efikasnije odbrambene mehanizme za suočavanje sa stalnim stresom, dok Rasel i saradnici (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987) navode da stariji nastavnici možda ne žele da priznaju i prijave stresne događaje.

Nasuprot tome, u studijama (Antoniou, Polychroni and Vlachakis, 2006; Wang *et al.*, 2015) se ističe da su najugroženiji mlađi nastavnici 30–40 godina jer se u tom periodu ostvaruju u porodičnoj ulozi, a istovremeno su i profesionalno najaktivniji, te su rastrzani između poslovnih i porodičnih uloga i obaveza ili su eventualno novi u profesiji, te zato jače i češće percipiraju stres i razvijaju sindrom sagorevanja na poslu.

3. Bračni status i roditeljstvo

Rezultati ukazuju da je bračni status povezan sa sindromom sagorevanja na poslu i to sa trećom dimenzijom (osećaj male lične ostvarenosti). Kod oženjenih nastavnika značajno je veći osećaj lične ostvarenosti (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987), odnosno, nastavnici koji su u vezi ili braku imaju znatno manju stopu sindroma sagorevanja na poslu (Bauer *et al.*, 2006).

U populaciji medicinskih sestara bračni status je signifikantno i pozitivno povezan sa depersonalizacijom. Osobe bez partnera (razvedeni ili samci) značajno su bile sklonije depersonalizaciji (Fuente *et al.*, 2018). U drugoj studiji nevenčani su bili vulnerabilniji za razvoj emocionalne iscrpljenosti (Gomez-Urquiza *et al.*, 2016). Nasuprot tome, sistematski pregled literature pokazuje da bračni status nije povezan sa sindromom sagorevanja na poslu (Sanfilippo *et al.*, 2017).

Istovremeno postoje indikacije da bračni status kao prediktor ima ulogu u zavisnosti od pola. Gringlas i Brk su zaključili da bračni status kod žena ima značajnu ulogu u razvoju sindroma sagorevanja na poslu, dok kod muškaraca nema (Greenglass and Burke, 1988).

U literaturi se nalaze i kontradiktorni podaci o roditeljstvu. Pojedine studije pokazuju da će osobe bez dece češće razviti emocionalnu iscrpljenost i depersonalizaciju (Fuente *et al.*, 2018). Nasuprot tome, u drugim studijama roditeljstvo je označeno kao faktor rizika za sindrom sagorevanja na poslu, usled teškoća u postizanju i porodičnih i poslovnih obaveza (Sanfilippo *et al.*, 2017).

1.4.3.2.2 Karakteristike ličnosti

Brojni istraživači su postavili pitanje kako neke od osoba koje rade u istom radnom okruženju razviju sindrom sagorevanja na poslu, a druge ne. Objašnjenje su uglavnom pronalazili u tome da osobe koje rade u istoj struci i obavljaju posao u istim uslovima rada imaju različite osobine ličnosti, koje se odražavaju kako na sam proces radnih aktivnosti, tako i na međusobne interpersonalne odnose (Jepson and Forrest, 2006).

Vremenom su autori identifikovali širok spektar individualnih osobina koje interferiraju i imaju uticaj na razvoj sindroma sagorevanja na poslu.

1. Dimenzije ličnosti

U literaturi o psihologiji ličnosti najviše istraživani i empirijski utemeljeni su teorijski modeli ličnosti prema kojima postoji pet dimenzija ličnosti. Međutim, u literaturi se često može pronaći da pojedini autori različito definišu dimenzije, te tako postoji Petofaktorski model i Model velikih pet.

Petofaktorski model vodi se pretpostavkom da su izdvojene dimenzije „genotip ličnosti“ i da diktiraju, odnosno uslovljavaju ponašanje individua. Nasuprot tome, prema Modelu velikih pet, dimenzije ličnosti su samo „sredstva“ za opis ličnosti.

Pet dimenzija ličnosti prema ovim modelima su: ekstraverzija, emocionalna stabilnost (neuroticizam), savesnost, ugodnost/saradljivost i intelekt/imaginacija (otvorenost) (Goldberg, 1990).

Osnovne karakteristike dimenzija:

- Ekstraverzija – surgencija, socijabilnost, komunikativnost, energičnost, privrženost i društvenost,
- Emocionalna stabilnost – staložen, brižan, smiren, opušten,
- Savesnost – odgovornost, pouzdanost, marljivost, preferiranje rutine, reda i pravila,
- Ugodnost/Saradljivost – prijatnost, altruizam, empatičnost,
- Intelekt/imaginacija – originalnost, radoznalost, maštovitost, kultura,
- Neuroticizam – zabrinutost, nesigurnost, samosvesnost i temperamentnost,
- Otvorenost – odvažnost, široki interesi, inteligentnost, kreativnost, otvorenost prema novim idejama i iskustvima (McCrae and Costa, 1987).

Istraživači sindroma sagorevanja na poslu često su koristili ovaj petofaktorski model da objasne uticaj individualnih karakteristika na dimenzije ovoga fenomena.

Prema rezultatima Kokinosove studije sprovedene među nastavnicima, neuroticizam je pozitivno povezan sa emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom, a negativno sa osećajem lične ostvarenosti. Nasuprot tome, ekstraverzija je negativno povezana sa emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom, a pozitivno sa osećajem lične ostvarenosti.

Otvorenost je negativno povezana sa depersonalizacijom i osećajem lične ostvarenosti. Takođe, rezultati su pokazali da neuroticizam značajno doprinosi varijansi emocionalne iscrpljenosti, a da je savesnost snažan prediktor depersonalizacije. Savesnost, ekstraverzija i neuroticizam su zajedno objasnili otprilike 23% varijanse lične ostvarenosti (Kokkinos, 2007). U ovom radu se zaključuje da su emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija više povezane sa situacionim faktorima, dok je osećaj lične ostvarenosti povezan sa individualnim karakteristikama.

Rezultate Kokkinosa i saradnika potvrđuju i rezultati metaanaliza (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009; Kim, Jörg and Klassen, 2019). Alarcon i saradnici, kao i Kim i saradnici zaključuju da je sindrom sagorevanja na poslu povezan sa karakteristikama ličnosti kao što su: emocionalna stabilnost, ekstraverzija i savesnost.

2. *Negativni afektivitet*

Kao faktor osetljivosti na stres, te samim tim i kao prediktivni faktor u razvoju sindroma sagorevanja na poslu autori ističu i negativni afektivitet.

Negativni afektivitet definiše se kao dominacija negativnog raspoloženja sa elementima anksioznosti i depresivnosti kod individua kroz vreme i situacije. Ovakve osobe pored negativnog raspoloženja imaju i nisko samopoštovanje. Osobe negativnog afektiviteta češće će doživljavati distres, diskomfor i nezadovoljstvo tokom vremena bez obzira na situaciju i odsustvo objektivnih razloga (Watson and Clark, 1984). Ove osobe su introspektivnije i imaju tendenciju da posmatraju sebe i svet kroz negativnu stranu (Watson, Pennebaker and Folger, 1987). Nasuprot tome, osobe pozitivnog afektiviteta imaju tendenciju da doživljavaju pozitivne emocije kao što su entuzijazam, sreća i uzbuđenje (Watson and Clark, 1988).

Pretpostavlja se da individue sa negativnim afektivitetom doživljavaju negativan odnos prema poslu što rezultira nezadovoljstvom, jačom percepcijom stresora na radu i napetošću (*eng. Job strain*) (Watson, Pennebaker and Folger, 1987). Ovu pretpostavku su delimično potvrdili i rezultati istraživanja autora Spektora i Konelija, koji pokazuju da je negativan afektivitet signifikantno povezan sa stresorima na radu i to pre svega sa sukobom uloga, ograničenjima i međuljudskim konfliktima (Spector and Connell, 1994).

Prema metaanalizi afektivitet kao individualna karakteristika ima jaču povezanost sa sindromom sagorevanja na poslu od tipa ličnosti (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009).

3. *Lokus kontrole*

Sledeća karakteristika ličnosti koja se često sreće u naučnoj literaturi o stresu i sindromu sagorevanja na poslu je i lokus kontrole.

Lokus kontrole može biti interni i eksterni. Interni lokus kontrole je verovanje da osoba ima kontrolu nad događajima i njihovim ishodom, kao i nad svojim ponašanjem i unutrašnjim stanjima. Eksterni lokus kontrole predstavlja uverenje da se događaji iz okoline nalaze pod kontrolom viših sila, sreće ili neke treće osobe (Spector and Connell, 1994).

Autori pretpostavljaju da osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole, koje veruju da one ne mogu da utiču na dešavanja iz svoje okoline češće doživljavaju svoju okolinu stresnom (Newton and Keenan, 1990), što je i potvrdila studija Spektora i Konelija. Njihovi rezultati su

pokazali da je lokus kontrole značajno povezan sa stresorima na radnom mestu posebno „kontrolom“, odnosno autonomijom (Spector and Connell, 1994).

Druga studija, takođe je pokazala da osobe sa internim lokusom kontrole doživljavaju posao povoljnije nego osobe sa eksternim lokusom. Zaključak je baziran na rezultatima opšteg zadovoljstva koji je pokazao da su osobe sa internim lokusom kontrole zadovoljnije poslom od osoba sa eksternim lokusom kontrole (Frost and Wilson, 1983).

Osobe sa internim lokusom kontrole reagovala su povećanjem napetosti u slučaju povećanja sukoba uloga na poslu (*eng. role conflict*) i kvantitativnog opterećenja poslom (Newton and Keenan, 1990).

Kin i Mekbejn su istražujući lokus kontrole jedino zaključili da postoji razlika između internog i eksternog lokusa kontrole u karakteristici posla koja se odnosi na postojanje podeljenosti uloga na poslu (*eng. role ambiguity*). Na postojanje podeljenosti manje su bile osetljive osobe sa internim lokusom kontrole. Ovi naučnici su pretpostavili da ove osobe reaguju pozitivno zahvaljujući mehanizmima odbrane. Nasuprot tome, osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole osećale su se bespomoćno usled složenosti okruženja koje je prouzrokovano postojanjem dvosmislenosti uloga (Keen and McBain, 1979), odnosno usled njihovog verovanja da one ne mogu da utiču na dešavanja tj. da je njihova sudbina nepoznata (Newton and Keenan, 1990).

4. *Emocionalna inteligencija*

Emocionalna inteligencija poslednjih decenija zainteresovala je znatan broj istraživača (Joseph and Newman, 2010). Mnoge studije pokazale su da su nastavnici izloženi značajnoj količini stresa na radu, te da su skloni da u vezi sa tim doživljavaju negativne emocije. Istovremeno, kroz istraživanja se uočilo da emocionalna inteligencija pomaže u prevenciji ovih negativnih emocija. Autori su pretpostavili da ona u suštini doprinosi socijalnim resursima, vodi širokom krugu ljudi i interpersonalnim relacijama, te time i blagostanju individua. Emocionalna inteligencija predstavlja zaštitni faktor sindroma sagorevanja na poslu, što je i naglašeno u sistematskom pregledu literature (Puertas Molero *et al.*, 2019).

5. *Izdržljivost*

Poseban konstrukt koji podrazumeva sposobnost osobe da se suprotstavi i izdrži stresore bez razvijanja psihičke ili fizičke napetosti je izdržljivost. Ovaj konstrukt predstavlja resurs otpora na stresne situacije. Ovakve osobe uglavnom doživljavaju stresore kao izazove, a ne kao pretnje, veruju da su promene sastavni deo normalnog života i da se kroz njih razvijaju (Kobasa, Maddi and Kahn, 1982). Istraživači uglavnom pretpostavljaju da je izdržljivost moderator veze stresori-stres na radu. Izdržljivost ima snažnu negativnu vezu sa sve tri dimenzije sindroma sagorevanja na poslu (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009).

6. *Optimizam*

Pod optimizmom se podrazumeva tendencija verovanja da će se u budućnosti dešavati dobre stvari i da se loše neće desiti (Scheier and Carver, 1985). Alarcon i saradnici su u metaanalizi došli do zaključka da je optimizam negativno povezan sa sindromom sagorevanja na poslu. Pretpostavili su da razlog ovome leži u činjenici da optimisti gledaju na stresne situacije kao privremene i da oni veruju u promene na bolje (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009).

7. Proaktivna ličnost

Pod proaktivnom ličnošću podrazumeva se kompleksan fenomen koji podrazumeva ponašanja na poslu pri kome individua teži identifikaciji prilika i promenama u okruženju sa ciljem poboljšanja procesa rada ili unapređenja sopstvenih veština. Ove osobe aktivno učestvuju u oblikovanju okruženja zarad postizanja željenih rezultata (Crant, 2000; Seibert and Kraimer, 2001). Proaktivne osobe uspostavljaju kvalitetniji odnos sa nadređenim i postižu veće zadovoljstvo poslom u odnosu na njihove manje proaktivne kolege (Li, Liang and Crant, 2010). Metaanaliza (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009) je ukazala da je proaktivna ličnost negativno povezana sa emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom koje su deo sindroma sagorevanja na poslu.

8. Samovrednovanje

Reč je o konstruktivnom višeg reda, koji u suštini predstavlja lična verovanja o sopstvenim sposobnostima i vrednostima (*eng. core self-evaluation (CSE)*). Ovaj konstrukt se sastoji iz četiri komponente:

- Samopoštovanje,
- Samoefikasnost,
- Emocionalna stabilnost,
- Interni lokus kontrole (Judge *et al.*, 2003).

U sprovedenoj metaanalizi rezultati su ukazali da je samovrednovanje snažno pozitivno povezano sa ličnim dostignućima i to snažnije nego ostale karakteristike ličnosti, dok je sa emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom negativno povezano. Ovim rezultatima autori su potvrdili svoju hipotezu da je samopoštovanje negativno povezano sa sindromom sagorevanja na poslu (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009).

9. Mehanizmi odbrane

Mehanizam odbrane podrazumeva kognitivni ili bihevioralni napor sa ciljem suočavanja, smanjenja ili tolerancije iznenadnih zahteva nastalih usled stresnih situacija (Lazarus and Folkman, 1984). Razlikuju se dve tehnike odbrambenih mehanizama:

- Direktna akcija koja je usmerena na rešavanje problema ili upravljanje situacijom.
- Smanjenje emocionalnog diskomforta, odnosno, kontrola emocija u vezi sa problemom i predstavlja palijativnu strategiju (Dewe, 1989).

Mehanizme odbrane koriste i muškarci i žene, međutim, muškarci imaju više benefita u odnosu na žene u vidu smanjenja emocionalne iscrpljenosti i depersonilizacije, u slučaju direktne akcije (Gonza, Rodri and Peiro, 2010).

10. Tip D ličnosti

Osobe koje imaju visoke rezultate na skali negativnog afektiviteta i socijalne inhibicije svrstavaju se u poseban tip ličnosti označen kao „distres“ ili tip D ličnosti. Osobe negativnog afektiviteta imaju tendenciju ka negativnim emocijama, dok osobe sa izraženom socijalnom inhibicijom ne izražavaju emocije usled straha od odbacivanja ili neodobravanja (Denollet, 2005).

Najveći broj studija vezanih za ovaj tip ličnosti odnosio se na kardiovaskularne bolesti. Međutim sistematski pregled literature je ukazao da ovaj tip ličnosti može da ima negativan efekat i na zdravoj populaciji i to pre svega na njihovo mentalno stanje, ali i na fizičko.

Isti sistematski pregled literature ukazao je da je tip D ličnosti povezan i sa problemima u radnoj organizaciji, kao što je učestali apsentizam (Mols and Denollet, 2010). Osobe tipa D ličnosti najverovatnije će češće da doživljavaju radnu sredinu kao stresnu, te će češće da razviju sindrom sagorevanja na poslu ili neki drugi mentalni poremećaj (Ogińska-Bulik, 2006). Druga studija koja je istraživala sindrom sagorevanja na poslu i tip D ličnosti ukazala je na mogućnost da ove osobe češće koriste maladaptivne mehanizme odbrane u borbi protiv stresa (Polman, Borkoles and Nicholls, 2010).

11. Tip ponašanja

Ponašanje tipa A su prvobitno identifikovala dva kardiologa Fridmen i Rosenmen 1959. godine. Oni su primetili da psihološki stres možda bude preduslov za koronarnu bolest. Uočili su da obolele osobe često imaju slične karakteristike kao što su: izražena potreba za postignućem, užurbanost, agresivnost i neprijateljstvo (Edwards Jeffrey R. and Baglioni, 1990).

Na osnovu tih zapažanja definisali su dva tipa ponašanja.

- Osobe ponašanja tipa A odlikuje hronična i neprestana borba da postignu što više u što kraćem vremenskom periodu, one su u konstantnoj borbi sa rokovima i okvirima. Ovaj obrazac ponašanja ispoljava se i kroz takmičarski duh, razdražljivost i rivalstvo. Osobe ponašanja tipa A su kritički nastrojene i sa visokim očekivanjima prema sebi (Day and Jreige, 2002), reč je o ambicioznim osobama, jasne ili prikrivene hostilnosti i velikih radnih kapaciteta (Vićentić, 2012).
- Nasuprot ovome, ponašanje tipa B odlikuje opušten, bez žurbe i zadovoljan stil. Međutim, to ne znači da takve osobe nisu motivisane da napreduju, nego da oni tome pristupaju na opušteniji, manje agresivniji i metodičniji način (Edwards, 2003).

Tip ponašanja ne treba dovoditi u vezu sa karakteristikama ličnosti, već on predstavlja stabilan obrazac ponašanja individua (Vićentić, 2012).

U naučnoj literaturi znatan broj autora je istraživao povezanost ponašanja tipa A i njegovu vezu sa percepcijom stresa na poslu, radnim performansama i psihološkim posledicama.

Tako su na primer autori Frost i Vilson u ranijem istraživanju zaključili da tip ponašanja nema ili ima veoma malu ulogu u percepciji stresa (Frost and Wilson, 1983).

Međutim, rezultati nešto kasnije studije pokazali su da je ponašanje tipa A značajan prediktor stresa. Odnosno, autori u ovom slučaju pretpostavljaju da ponašanje tipa A ima posredničku ulogu u percepciji stresora iz okruženja, te kada se osobe ponašanja tipa A nađu u određenim zahtevnim situacijama one ulažu više psihološke i emocionalne aktivnosti u savladavanje istih, zbog čega su u stvari rizična grupa za doživljavanje stresa na poslu (Jepson and Forrest, 2006).

Nasuprot tome, rezultati studije koju su sproveli Njuton i Kinan ukazuju da će osobe ponašanja tipa B pre prijavljivati više stresa kada dođu u situaciju povećavanja zahteva na poslu. Moguća objašnjenja za ovakve rezultate oni nalaze u pretpostavci da osobe ponašanja tipa A potiskuju osećanja psihološke napetosti ili da se zbog svoje ambicioznosti stvarno lakše bore sa povećanim zahtevima (Newton and Keenan, 1990).

Spektor i Koneli, međutim, naglašavaju da osobe tipa A ponašanja zbog svoje razdražljivosti češće ostvaruju loše međusobne odnose na poslu (Spector and Connell, 1994), što može rezultirati percepcijom posla kao stresnog. U istom radu oni ne isključuju ni mogućnost da ove osobe možda i stvarno, zbog njihove ambicioznosti i stremljenja napretku, više rade iako za to nije bilo dokaza.

Kin i Mekbejn su opovrgli pretpostavku da osobe ponašanja tipa A reaguju napetošću na preopterećenost poslom. Oni su pretpostavili da će ove osobe preopterećenost poslom percipirati kao stresor samo u izuzetnim situacijama, kada ne mogu efektivno da obave posao, odnosno da postignu napredak i određeni cilj (Keen and McBain, 1979).

Što se tiče psiholoških posledica, rezultati metaanalize daju argumente koji ukazuju da postoji povezanost između hroničnog emocionalnog distresa i ponašanja tipa A. Autori ovakav zaključak objašnjavaju tezom da hronična i stalna borba da se postigne što više u što kraćem roku, koja je odlika ponašanja tipa A, vodi emocionalnom distresu (Suls and Wan, 1989).

Alarcon i saradnici (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009) naveli su da postoji nekoliko mogućih mehanizama koji povezuju ponašanje tipa A sa sindromom sagorevanja na poslu:

- Osobe ponašanja tipa A najverovatnije doživljavaju radnu sredinu negativno, bez obzira na objektivne karakteristike posla,
- Zbog lake razdražljivosti ove osobe reaguju i na minorne probleme kao na veliku nepravdu i uspostavljaju lošiji odnos sa saradnicima,
- Oni manipulišu poslom tako da proizvode više stresa,
- Biraju radna mesta koja su stresna.

Nasuprot ovim pretpostavkama rezultati metaanalize ukazuju da je ponašanje tipa A povezano samo sa osećajem male lične ostvarenosti (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009).

Iako je ponašanje tipa A zaintrigiralo mnoge istraživače što je rezultiralo relativno velikim brojem studija, i dalje nema jedinstvenih stavova o uticaju tipa A ličnosti na pojavu sagorevanja na poslu. Takođe, ni sam konstrukt nije u potpunosti objašnjen.

Tako, na primer, pojedini autori ističu da je reč o multidimenzionalnom konstrukt koji se sastoji iz dve nezavisne komponente:

- Stremljenje dostignućima (*eng. Achievement striving (AS)*) – podrazumeva osobine poput marljivosti, aktivnosti i ozbiljnosti prema poslu.
- Nestrpljivost/razdražljivost (*eng. Impatience/Irritability (II)*) – podrazumeva skup osobina: nestrpljivost, razdražljivost, lutnju i opsednutost vremenom (Day and Jreige, 2002).

Istražujući ove dve komponente odvojeno, autori su dobili jasniju sliku. Došli su do zaključka da su ove dve komponente različito povezane sa stresorima na radnom mestu i psihološkim posledicama. Uočili su da je druga komponenta (nestrpljivost/razdražljivost) povezana sa percepcijom stresa i zadovoljstva životom, te da je ona prediktivni faktor stresa i zadovoljstva životom. Prva komponenta (stremljenje postignućima) je povezana sa zadovoljstvom i autonomijom na poslu, a pokazala se kao prediktivni faktor zadovoljstva poslom (Day and Jreige, 2002). U sprovedenoj metaanalizi autori su pretpostavili da je prva komponenta negativno povezana sa sindromom sagorevanja na poslu, dok je druga komponenta pozitivno povezana (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009).

Kasnije je Edwards pri skorovanju uveo i umerene tipove ponašanja i ekstremne tipove ponašanja, odnosno:

- umereni tip A (eng. moderate type A)
- ekstremni tip A (eng. extreme type A)
- umereni tip B (eng. moderate type B)
- ekstremni tip B (eng. extreme type B) (Edwards, 2003).

Pored značajnog broja sprovedenih studija i dalje nema jasnih naučnih dokaza o uticaju tipa ponašanja na sindrom sagorevanja na poslu. Međutim, pošto ima jasnih indikacija o uticaju ovoga tipa ponašanja na sindrom sagorevanja na poslu, neminovno je da su potrebna dodatna istraživanja.

1.4.3.2.3 Životni i radni stavovi/ponašanja

Posao i porodični, odnosno, privatni život predstavljaju značajne aspekte života odraslog čoveka. Međutim, neminovno je da u toku života u određenim trenucima dolazi do interferencije ovih domena. Kao posledica ove interferencije može doći do razvoja sukoba uloga, odnosno nemogućnosti usklađivanja obaveza na poslu i u privatnom životu, kao i obrnuto. O ovom sukobu uloga autori su počeli da govore još 80-ih godina prošloga veka (Greenhaus and Beutell, 1985).

Može se govoriti o dva tipa sukoba uloga. Jedan je tzv. „work-life“ konflikt, kada posao narušava obavljanje porodične uloge. Drugi oblik je kada porodični život ometa obavljanje poslovnih aktivnosti ili „life-work“ konflikt (Eby *et al.*, 2005).

Kada se govori o sukobu poslovnog i porodičnog života Grinhaus i Bjutel (Greenhaus and Beutell, 1985) u svom radu navode da postoje tri forme ovoga sukoba.

- Vremenski zasnovan sukob koji može da se ispolji kroz dva oblika. Jedan oblik je vremenski pritisak usled fizičke nemogućnosti prisustvovanja i jednim i drugim obavezama. Dugi oblik nastaje kada je zbog preokupacije jednim aspektom otežano aktivno učestvovanje u drugom aspektu života i pored fizičke prisutnosti.
- Sukob baziran na napetosti – sukob koji nastaje kada napetost ometa performanse u drugom aspektu života. Na primer, kada kao posledica ekspozicije stresu na radu dođe do razvoja posledica (umor, anksioznost i sl.), te potom usled toga obavljanje privatnih ili porodičnih uloga postaje otežano ili onemogućeno.

- Bihevioralni sukob koji nastaje kada se pred osobu postave određena očekivanja i zahtevi u ponašanju u jednom aspektu života koji su kontradiktorni drugom aspektu.

Razmatranje sukoba uloga poslovnog i porodičnog života počelo je još pre trideset godina. U mnogobrojnim istraživanjima ukazano je da ovaj sukob ima značajan uticaj na radne aktivnosti i zdravlje individua (Frone, Russell and Cooper, 1992; Noor, 2010). Međutim, o povezanosti sukoba uloga sa sindromom sagorevanja na radu postoji mali broj studija, a među nastavnicima nije pronađena nijedna.

U istraživanju sprovedenom u populaciji lekara 2011. godine čak 44,5% je osećalo da im posao ne ostavlja dovoljno prostora za njihov privatni život, dok je taj broj 2014. godine porastao na 48,5%. U odnosu na opštu populaciju lekari su znatno manje bili zadovoljni njihovim balansom između porodičnih i poslovnih obaveza (samo 36,0% u odnosu na 61,3%) (Shanafelt *et al.*, 2015). U populaciji hirurga istraživanje je pokazalo da sukob uloga poslovnog i porodičnog života predstavlja značajan prediktor sindroma sagorevanja na poslu (Satele, Sloan and Freischlag, 2015).

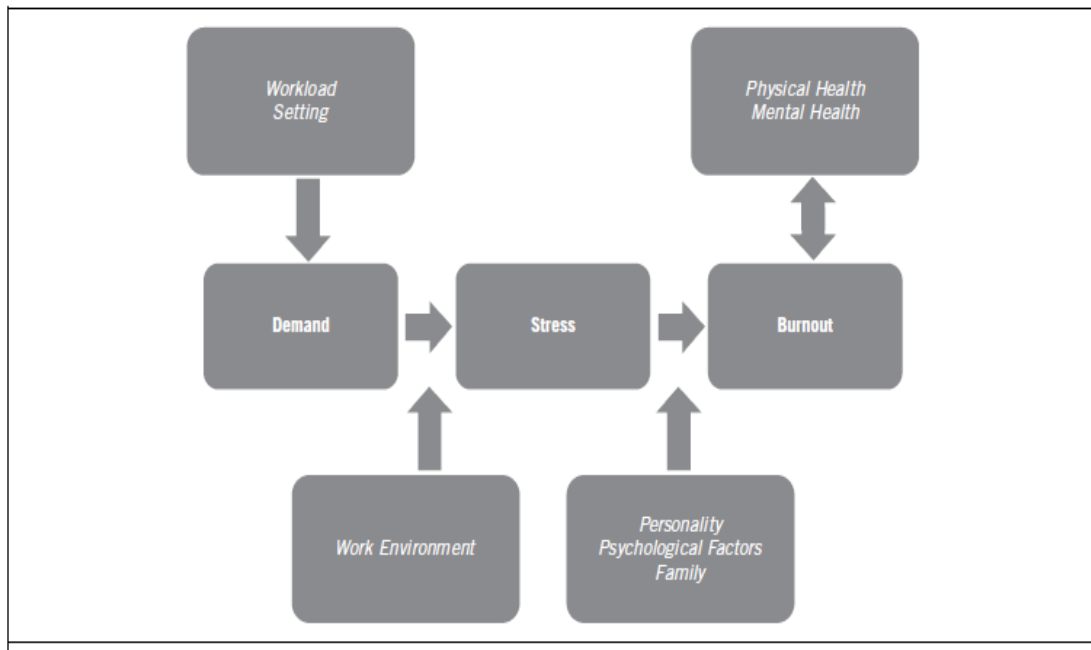
Rezultati pokazuju da su žene gotovo duplo više izložene konfliktu između porodičnih i poslovnih obaveza, iz razloga što one uglavnom preuzimaju na sebe više porodičnih obaveza (Greenglass and Burke, 1988). Smatra se da je upravo zbog toga ženska populacija osetljivija i sklonija češćem razvoju sindroma sagorevanja na poslu (Greenglass and Burke, 1988; Bauer *et al.*, 2006). Ipak, treba pomenuti da uloga pola u sukobu uloga porodičnog i poslovnog života, kao i obrnuto, nije tako jednostavna. Deo autora naglašava da u tome značajan doprinos ima rodni identitet, polna uloga u društvu, struktura porodice i roditeljstvo, kao i različita verovanja pojedinaca o porodičnom i poslovnom životu (Eby *et al.*, 2005). Postoje i stavovi da u nastanku sukoba između porodičnih i poslovnih uloga određeno mesto ima i ličnost individue. Takođe, jedan deo istraživača, suprotno već pomenutim istraživanjima, smatra da porodične varijable (roditeljstvo i podrška supružnika) nemaju uticaj na nastanak konflikta porodičnih i poslovnih uloga (Noor, 2010).

Da je konflikt uloga složen i da u njegovom nastanku značajnu ulogu imaju različite karakteristike individua i njihovog okruženja ukazuje i pregledni rad (Greenhaus and Beutell, 1985). U ovom radu autori napominju da u međusobnoj interferenciji poslovnih i porodičnih uloga i njihovom efektu doprinos ima i način na koji individua doživljava posao i svoje druge uloge.

Takođe, (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) ističu da i različita očekivanja od posla i radnog mesta, koja su idealistička i nerealna, mogu biti faktor rizika u nastanku sindroma sagorevanja na poslu.

Izneti rezultati istraživanja ukazuju na kompleksnu međuzavisnost različitih faktora u nastanku sindroma sagorevanja na poslu a njihove veze veoma dobro opisuje novorazvijeni model (Galaiya, Kinross and Arulampalam, 2020) prikazan na slici broj 1.2.

Slika broj 1.2 Model sindroma sagorevanja na poslu



Preuzeto od (Galaiya, Kinross and Arulampalam, 2020)

1.3 Sindrom sagorevanja na poslu danas i njegov značaj

Od početka istraživanja ovoga fenomena do danas sproveden je veliki broj istraživanja i danas je javnost upoznata sa postojanjem ovoga fenomena. U Švedskoj i Holandiji je ovaj fenomen još od ranije uspostavljen kao zvanična medicinska dijagnoza (Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008), a u nekim zemljama Evrope je zvanično priznat i kao profesionalno oboljenje (Lastovkova *et al.*, 2017). Svetska zdravstvena organizacija je pod šifrom Z73.0 (problemi u savlađivanju životnih teškoća), mada nedovoljno precizno, klasifikovala sindrom sagorevanja na poslu. Švedski nacionalni odbor za Zdravlje i dobrobit je ovaj fenomen 2005. godine dodao pod dijagnozoma F43.8 (Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008). Međutim, zvanično 28. maja 2019. godine Svetska zdravstvena organizacija ga je uvrstila u Međunarodnu klasifikaciju bolesti (ICD – 11). Nije klasifikovan kao mentalno stanje, nego je opisan u poglavlju „Faktori koji utiču na zdravstveni status ili kontakt sa zdravstvenom službom“. Definisala ga je kao sindrom koji nastaje kao rezultat hroničnog stresa na radu, i karakterišu ga tri dimenzije:

- Nedostatak energije ili iscrpljenost,
- Povećana mentalna distanca od posla ili osećaj negativizma ili cinizma povezanih sa poslom,
- Smanjenje profesionalne uspešnosti (WHO Mental Health, 2018).

Ovaj fenomen već decenijama intrigira naučnu javnost pre svega zbog posledica. U sistematskom pregledu na osnovu relevantnih studija posledice su sumirane i podeljene u tri grupe. Navedene su samo one koje su označene u radu kao značajni nalazi:

- Fizičke posledice (hiperholesterolemija, tip 2 dijabetes, kardiovaskularne bolesti, muskuloskeletni bolovi, hronični umor, glavobolja, respiratorne infekcije, gastrointestinalni problemi, povrede i smrtnost ispod 45 godina),
- Psihičke posledice (insomnija, depresivni simptomi, psihosomatske bolesti, mentalni poremećaji),
- Posledice vezane za radnu sposobnost (nezadovoljstvo poslom, apsentizam, prezentizam, prevremeno penzionisanje) (Salvagioni *et al.*, 2017).

Broj studija o ekonomskim posledicama ovoga sindroma je ograničen. Ipak Širom navodi da je prvi razlog zašto je sindrom sagorevanja na poslu značajan upravo to što je njegova prevalencija u razvijenim zemljama visoka i zato što on predstavlja značajan ekonomski, socijalni i psihološki trošak zaposlenim i poslodavcima (Shirom, 2014). U Norveškoj je procenjeno da su godišnji troškovi sindroma sagorevanja na poslu oko 1,7 milijardi evra (Lastovkova *et al.*, 2017).

1.4 Sindrom sagorevanja na poslu kod nastavnika

Veći broj autora navodi da je u populaciji nastavnika istraživanje ovoga fenomena od globalnog značaja i da sindrom sagorevanja na poslu u ovoj populaciji u poslednje vreme ima sve veću pažnju istraživača (Carlotto and Camara, 2019; García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019). Nasuprot tome, rezultati metaanalize ukazuju da je u poslednjih 10 godina objavljeno svega 20 relevantnih studija o sindromu sagorevanja u populaciji nastavnika srednjih škola (García-Carmona, Marín and Aguayo, 2018).

Da postoji problem u istraživanju sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika govori činjenica da nemamo jasno dokumentovane podatke o prevalenciji, odnosno da u literaturi postoji širok dijapazon kretanja prevalencije dimenzija ovog fenomena (emocionalna iscrpljenost 20–40%, depersonalizacije 9–20%). Ovo su potvrdila dva veća istraživanja (García-Carmona, Marín and Aguayo, 2018; García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019). Autori su uočili i lošiji metod istraživanja, na primer, nisku stopu odgovora, malu veličinu uzorka, neadekvatan dizajn studije ili čak to da određeni broj istraživanja ne procenjuje nivo sindroma sagorevanja na poslu (García-Carmona, Marín and Aguayo, 2018). Problem postoji i zbog postojanja većeg broja instrumenata za merenje, čime se otežava međusobno poređenje. U studiji iz Španije postoje podaci o prevalenciji, ali su u većini slučajeva nekorisni, jer su autori koristili instrument merenja koji se retko koristi (Carlotto and Camara, 2019).

Sindrom sagorevanja na poslu u ovoj populaciji pored toga što deluje na fizičko i psihičko zdravlje nastavnika ostavlja i ozbiljnije posledice na društvo. Aktuelno istraživanje ukazuje da apsentizam i prezentizam nastavnika negativno utiču na emocionalni i mentalni razvoj dece (Harding *et al.*, 2019). Takođe, gubitak časova i često menjanje nastavnika vode lošijim akademskim postignućima učenika (Herman, Hickmon-Rosa and Reinke, 2018), što neminovno ima negativan uticaj i na sam obrazovni sistem zemlje. U Nemačkoj nastavnici češće odlaze u preveremene penzije (Goetz *et al.*, 2013). Veliki problem predstavljaju i česte migracije nastavnika i napuštanje nastavničke profesije (Ryan *et al.*, 2017). Podaci pokazuju da otprilike polovina nastavnika napusti profesiju u prvih pet godina (Pas, Bradshaw and Hershfeldt, 2012). Navedeni rezultati istraživanja nameću pitanje o veličini i obimu problema sagorevanja na poslu u ekonomski nestabilnim zemljama, kao što je, upravo, i Republika Srpska, gde nastavnici nemaju mogućnosti promene posla i napuštanja zanimanja.

1.5 Sindrom sagorevanja na poslu kod nastavnika u Republici Srpskoj

Bosna i Hercegovina (BiH) je u periodu od 1991. do 1995. godine bila pogođena brutalnim građanskim ratom nakon raspada bivše Jugoslavije. Nakon rata je podeljena na dve etničke teritorije (Federaciju BiH i Republiku Srpsku) i Distrikt Brčko. Infrastruktura, socijalni sistem, uključujući i edukaciju su bili uništeni (Pas, 2008). Danas, nakon 25 godina od završetka rata i dalje vladaju političke i nacionalne tenzije. Imajući to u vidu, te dodajući tome i lošu ekonomsku situaciju i brigu za egzistenciju, pretpostavka je da je narod u ovoj zemlji izložen dodatnim svakodnevnim stresorima za razliku od drugih uređenijih i socioekonomski stabilnijih zemalja. Usled toga, može se pretpostaviti da je i sindrom sagorevanja na poslu u Republici Srpskoj učestaliji.

U Republici Srpskoj broj naučnih istraživanja koja se bave fenomenom sindroma sagorevanja na poslu je skroman, posebno u populaciji nastavnika. U dostupnoj literaturi postoje podaci o samo jednom istraživanju koje je ukazalo da nastavnici i učitelji u Republici Srpskoj doživljavaju manji nivo sagorevanja na poslu u odnosu na istraživanja u drugim zemljama. Međutim, uzorak u ovom istraživanju je relativno mali, te njegove rezultate treba uzeti sa rezervom. Drugim rečima, rezultati navedenog istraživanja ne mogu se koristiti za generalizaciju i formiranje strategija prevencije (Paleksić, Ubović and Popović, 2015).

Imajući u vidu celokupnu problematiku koju ovaj sindrom nosi sa sobom, kao i istovremeno postojanje kontradiktornih podataka iz literature o etiološkim faktorima, neminovno je da su u borbi protiv ovoga sindroma potrebna metodološki ispravna i nacionalno obuhvatna i prihvaćena istraživanja. Ispitivanje ovoga fenomena je od velikog interesa ne samo za zaposlene, već i direktno za decu kao neposredne korisnike usluga. Istovremeno je od vitalnog interesa i za državu zbog uticaja na proces obrazovanja, kao i zbog dodatnih troškova koji nastaju usled lečenja i bolovanja nastavnika. Blagovremeno prepoznavanje i preduzimanje ciljanih preventivnih mera u ovoj osetljivoj populaciji je od velikog javnozdravstvenog značaja.

2.0 Ciljevi

1. Proceniti prevalenciju sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika.
2. Ispitati povezanost i postojanje razlika među sociodemografskim, individualnim (tip ponašanja), životnim i radnim karakteristikama nastavnika u nastanku sindroma sagorevanja na poslu.
3. Ispitati prediktivni značaj sociodemografskih, individualnih, životnih i radnih varijabli u nastanku sindroma sagorevanja na radu.

3.0 Metodologija

3.1 Tip studije, vreme i mesto istraživanja

Istraživanje je sprovedeno kao studija preseka, u periodu avgust–septembar 2018. godine, na području šest regija Republike Srpske, prema prostornom planu (Prijeđor, Banja Luka, Doboj, Bijeljina, Istočno Sarajevo i Trebinje). Izvodilo se u prostorijama Zavoda za medicinu rada i sporta Republike Srpske Banja Luka, prostorijama regionalnih Centara za medicinu rada i sporta (Prijeđor, Doboj, Bijeljina, Trebinje), kao i u toku terenskog rada radnika Zavoda za medicinu rada na području Istočnog Sarajeva.

3.2 Selekcija ispitanika

U Bosni i Hercegovini obrazovni sistem se sastoji od obavezne osnovne škole za decu uzrasta 6–13 godina i nastavlja se trogodišnjom ili četvorogodišnjom srednjom školom. Prema poslednjim podacima Zavoda za statistiku Republike Srpske, za školsku 2017/2018. godinu, u Republici Srpskoj registrovano je 669 osnovnih škola i 94 srednje škole, a ukupan broj nastavnika je 11893. U osnovnim školama je zaposleno 8122 (68,29%), a u srednjim 3771 (31,71%) nastavnika. Ukupan broj nastavnika ženskog pola je 8131 (68,37%), od toga 5758 (70,82%) je zaposleno u osnovnim školama, a 2373 (29,18%) u srednjim školama. Prema starosnoj distribuciji, ukupno 7866 (66,14%) nastavnika su starosti do 44 godina, od toga 5534 (70,35%) nastavnika radi u osnovnim školama i 2332 (29,65%) u srednjim školama (Institute of statistics Republic of Srpska, 2018a, 2018b).

Svi radnici škola na teritoriji Republike Srpske pre početka školske godine podležu obaveznom preventivnom pregledu u službama medicine rada. Ciljnu populaciju su činili prosvetni radnici osnovnih i srednjih škola. U istraživanju su učestvovali i nastavnici koji su u periodu obaveznih pregleda bili na bolovanju. Učešće u istraživanju je bilo na dobrovoljnoj bazi, sprovedeno je anonimno, nuđenjem učešća u studiji svakom četvrtom nastavniku koji je pristupio preventivnom pregledu. U slučajevima da je nastavnik kome je ponuđeno učešće u studiji odbio učešće, ono je ponuđeno prvom sledećem nastavniku.

Ukupno je podeljeno 1176 upitnika, a na kraju istraživanja prikupljeno je 1002 popunjena upitnika, međutim, zbog nedostajućih podataka iz istraživanja je isključeno još 50 upitnika. Ukupni uzorak na kraju obuhvatao je 952 nastavnika, a ukupni *response rate* je iznosio 80,95%. Po regijama stopa odgovora se kretala od najniže u Prijedoru (74,83%), do najviše u Bijeljini (91,43%) (Prijeđor 74,83%, Doboj 78,43%, Istočno Sarajevo 79,02%, Trebinje 81,28%, Banja Luka 84,35% i Bijeljina 91,43%). Ovim istraživanjem obuhvaćeno je 8% populacije nastavnika, što je reprezentativni uzorak populacije nastavnika Republike Srpske.

3.3 Instrumenti istraživanja

U upitniku posebno dizajniranom za potrebe ovog istraživanja prema podacima iz literature (Greenglass and Burke, 1988; Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009; Vercambre *et al.*, 2009; Mojsa-Kaja, Golonka and Marek, 2015; Arvidsson *et al.*, 2016), pored sociodemografskih karakteristika (pol, starost, bračno stanje, broj dece), uvrštene su i varijable o karakteristikama radnog okruženja (dužina radnog staža, rad u osnovnoj ili

srednjoj školi, zaposlenje na određeno/neodređeno vreme, prekovremeni rad), zatim varijable o ličnom zadovoljstvu opremom i sredstvima za rad, kao i zadovoljstvo ličnim mesečnim prihodima i podrškom od strane porodice i prijatelja (na osnovu petostepene Likertove skale). Postojanje sukoba poslovnih i porodičnih uloga (eng. *Work-life conflict*), odnosno disbalansa između radnih i privatnih obaveza, ispitivano je na osnovu odgovora na pitanje: „u poslednje tri sedmice ste bili iznervirani ili uznemireni zbog nemogućnosti da uskladite posao sa porodičnim i/ili partnerskim obavezama“. Slično pitanje se do sada koristilo u studijama za ispitivanje postojanje sukoba poslovnih i porodičnih ulogau populaciji zdravstvenih radnika (Roberts *et al.*, 2014).

Takođe, korišćene su tri lingvistički adaptirane srpske verzije standardizovanih skala i upitnika. Za procenu sindroma sagorevanja na poslu korišćen je Maslač upitnik (eng. *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey, MBI-HSS*) (Matejić *et al.*, 2015), za procenu stresa na radu Karasek upitnik (eng. *Job Content Questionnaire, JCQ*) (Sale and Kerr, 2002) i za procenu tipa ponašanja Bortnerova skala (Jovanović *et al.*, 2006).

1. Upitnik za procenu sindroma sagorevanja na poslu (eng. *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey, MBI-HSS*)

Upitnik za procenu sindroma sagorevanja na poslu je jedan od najčešće korišćenih instrumenata za procenu sindroma sagorevanja na poslu, a koji je validiran i korišćen na srpskom jeziku (Matejić *et al.*, 2015; Milenović, 2015). Upitnik se sastoji od ukupno 22 stavke. Stavke su gradirane u sedam kategorija, od 0 do 6 (0–nikada, 1–nekoliko puta godišnje, 2–jednom mesečno, 3–nekoliko puta mesečno, 4–jednom nedeljno, 5–nekoliko puta nedeljno, 6–svakog dana). Upitnikom se procenjuju tri aspekta sagorevanja na poslu kroz

- skalu emocionalne iscrpljenosti (9 stavki),
- skalu depersonalizacije/cinizma (5 stavki) i
- skalu lične ostvarenosti (8 stavki).

Ukupan stav svakog ispitanika dobija se sumiranjem, specifičnim ključem za svaku od tri skale. Visok nivo emocionalne iscrpljenosti postoji ako je rezultat 27 i više poena, umeren nivo 17–26 poena i nizak nivo od 0–16 poena. Granične vrednosti za skalu depersonalizacije su sledeće: visok nivo 13 i više poena, umeren nivo 7–12 i nizak nivo od 0 do 6 poena. Za skalu lične ostvarenosti visok nivo su vrednosti 39 i više poena, umeren nivo 32–38 i nizak nivo vrednosti od 0–31 poena. Visoka učestalost emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije doprinose sindromu sagorevanja, dok ga visoka učestalost lične ostvarenosti umanjuje.

2. Karasek upitnik za procenu stresa na poslu (eng. *Job Content Questionnaire, JCQ*)

Karasek upitnik za procenu stresa na poslu je često korišćen upitnik u svetu za procenu nivoa stresa u radnom okruženju i pokazao je zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike (Sale and Kerr, 2002). Upitnik je preveden i validiran na srpski jezik od strane Instituta za medicinu rada Srbije. Srpska verzija (Institut za medicinu rada Srbije, no date) ima 22 pitanja i meri dva osnovna konstrukta:

- psihološke zahteve radnog mesta (eng. *Job demand*) (5 pitanja) i
- autonomiju na radnom mestu, odnosno slobodu odlučivanja (eng. *Job control*) (9 pitanja).

Skala „job control“ ima dve subskale: - sloboda izbora veština (6 stavki) i
- sloboda donošenja odluka (3 stavke).

Upitnik meri i dodatna dva konstrukta koji se smatraju za moderatore zahtev-kontrola odnosa, a to su:

- podrška saradnika (4 stavke) i
- podrška nadređenih (4 stavke).

Pored toga, nivo opterećenja na radu ili, tzv. „job strain“ možemo izračunati po specifičnoj formuli kao odnos „job demans-job control“, gde rezultat veći od 1 ukazuje na postojanje opterećenja na radu (Work and Health CHS M278 / EHS M270, 2012).

3. Bortnerova skala za procenu tipa ponašanja

Bortnerova skala za samoprocenu tipa ponašanja (Bortner, 1969; Edwards Jeffrey R and Baglioni, 1990) je široko korišćena i ima 14 stavki, a opseg odgovora za svaku stavku je 1–11. Prethodna istraživanja su pokazala da ova mera ima adekvatnu pouzdanost, konstrukciju i prediktivnu validnost. Korišćena je i validirana na srpskom jeziku (Jovanović *et al.*, 2006).

Inicijalno, rezultat na skali od 84 ili više se klasifikovao kao ponašanje tipa A, a rezultat 14–83 kao ponašanje tipa B (Edwards Jeffrey R and Baglioni, 1990; Jovanović *et al.*, 2006). Međutim, autori su kasnije uveli i pojam umeren i ekstremni tip ponašanja A i B, te se rezultati prema njima tumače na sledeći način: skor od 108–154 označava ekstremni tip A ponašanje, a 93–107 umereni tip A ponašanje, dok skor 64–92 označava umereni tip B ponašanje, a 11–63 ekstremni tip B ponašanje (Edwards, 2003).

3.4. Obrada podataka

Upitnici su kreirani u formi pogodnoj za skeniranje, a za analizu skeniranih upitnika korišćen je softver Remark Office OMR®, Remark, Mulvern, PA, USA, dok su rezultati sačuvani u Microsoft Excel bazi podataka (Microsoft, Redmond, WA, USA).

3.5 Etička odobrenja

Svi učesnici studije dobili su detaljno obaveštenje o ciljevima istraživanja i informisani su da je studija u potpunosti anonimna, te da ne moraju da daju nikakve lične podatke. Učešće u studiji je bilo na dobrovoljnoj bazi. Zbog predostrožnosti, da bi se dobili tačni podaci od ispitanika o njihovim uslovima rada i mentalnom stanju, ispitanici nisu potpisivali informisani pristanak za učešće u istraživanju. Istraživanje je odobreno od strane Etičkog odbora Zavoda za medicinu rada i sporta Republike Srpske (Br. 01-24/18, 20.11.2018. godine) i Etičke komisije Medicinskog fakulteta Univerziteta u Beogradu (Br. 1550/IX-7 od 25.09.2019. godine). Ministarstvo prosvete i kulture je dalo odobrenje za sprovođenje istraživanja na populaciji nastavnika (Br. 07.042/059-1325-1/19 od 25.06.2019. godine), a direktor Zavoda za medicinu rada i Sporta odobrenje za sprovođenje istraživanja u prostorijama Zavoda za medicinu rada i sporta Banja Luka, kao i regionalnim Centrima (Prijeđor, Doboj, Bijeljina i Trebinje) (Br. 01-0501-4811/18 od 23.07.2018. godine).

3.6 Statistička analiza podataka

Svi podaci su prikazani i analizirani adekvatnim metodama primerenim tipu i vrsti podataka. U radu su se koristile metode deskriptivne i inferencijalne statistike. Od metoda deskriptivne statistike korišćene su mere centralne tendencije (aritmetička sredina i medijana), mere varijabiliteta (standardna devijacija) i relativni brojevi.

Upitnik MBI-HSS kao ishodna varijabla je predstavljen sa svoje tri kontinuirane skale, (emocionalna iscrpljenost –EE, depersonalizavija –DP, lična ostvarenost– PA),

Procena normalnosti raspodele na skalama MBI-HSS je vršena primenom Kolmogorov-Smirnovljevog i Šapiro-Vilkovog testa. Razlike u distribuciji nezavisnih varijabli između različitih kategorija ishodnih varijable su testirane pomoću Student T testa ili Man-Vitni testa, a kod varijabli sa više modaliteta je primenjena Anova ili Kruskal-Volisov test, u zavisnosti od normalnosti raspodele. Za razliku u distribuciji kategorijalnih varijabli korišćen je Pirson Hi-kvadrat test.

U radu je korišćena hijerarhijska linearna regresija za ocenu prediktivne vrednosti. Kao zavisne varijable su korišćene skale MBI-HSS, a kao nezavisne varijable sledeće: tip ponašanja, pol, starost, bračni status, broj dece, dužina radnog staža, radno mesto, ugovor o radu, prekovremeni rad, Karasekov model stresa na radu, postojanje sukoba poslovnih i porodičnih uloga, samoprocena zadovoljstvom materijalnog stanja, zadovoljstvo opremom na radu i podrškom od strane porodice i prijatelja.

Rezultati su prikazani tabelarno i grafičku. U tabelama su obeležene verovatnoće sa * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ i da su date p vrednosti.

Statistička analiza podataka je urađena korišćenjem softvera IBM SPSS Statistics 25.

4.0 Rezultati

4.1 Sociodemografske karakteristike

Ovom studijom obuhvaćeno je 952 nastavnika u Republici Srpskoj. Od toga, veći deo čine nastavnici ženskog pola, njih 701 ili 73,6%, dok je 250 ili 26,3% nastavnika muškog pola.

Veći broj nastavnika radi u osnovnim školama, njih 615 ili 65%. Istovremeno i veći broj nastavnika muškog pola radi u srednjim školama (62,7%), u odnosu na osnovne škole (32%). Ova razlika je statistički značajna ($p < 0,003$). Manji broj nastavnika radi istovremeno i u osnovnoj i u srednjoj školi, njih 7 (0,74%) i oni su isključeni iz analiza koje su obuhvatale radno mesto kao varijablu.

Populacija nastavnika u uzorku je bila relativno mlađeg uzrasta, 60,4% ispitanika je starosti do 45 godina. Međutim, muška populacija nastavnika je statistički značajno starija od ženske populacije (24% u odnosu na 13,1%, $p < 0,001$). Nastavnici stariji od 55 godina uglavnom su zaposleni u srednjim školama (23%), dok je u osnovnim školama zaposleno svega 12,4% nastavnika starijih od 55 godina. Ova razlika u starosti nastavnika između osnovnog i srednjeg obrazovanja je statistički značajna ($p < 0,001$).

Najveći broj nastavnika je u braku (667 ili 70,1%) i uglavnom imaju decu (658 ili 69,1%). Nastavnici muškog pola su češće samci, nego nastavnici ženskog pola (27,2% u odnosu na 19,8%). Ova razlika u odnosu na bračni status između nastavnika muškog i ženskog pola je statistički značajna ($p < 0,005$). Nastavnici u srednjim školama statistički značajno češće imaju status razvedenih nego nastavnici u osnovnim školama (11,5% u odnosu na 6,3%, $p < 0,009$).

Manje od 10 godina radnog staža ima oko 39% nastavnika. Nastavnici koji su iskusniji, odnosno imaju više od 20 godina radnoga staža češće rade u srednjem obrazovanju (33% u odnosu na 26%). Razlika u iskustvu nastavnika između osnovnih i srednjihškola je statistički značajna ($p < 0,041$). Više od 90% nastavnika ima ugovor o radu na neodređeno vreme. Više od 95% nastavnika su dali podatak da ne rade prekovremeno. Od onih koji su dali podatak da rade prekovremeno, veći broj radi u srednjim školama (30,9% u odnosu na 20,3%). Ova razlika u prekovremenom radu je statistički značajna ($p < 0,013$).

Sociodemografske karakteristike ispitivane populacije (pol, tip škole, starost, bračni status, roditeljstvo, ukupni radni staž, ugovor o radu, prekovremeni rad) stratifikovane prema polu prikazane su u tabeli broj 4.1.1, a stratifikovane prema tipu škole prikazane su u tabeli broj 4.1.2.

Tabela broj 4.1.1 Sociodemografske karakteristike stratifikovane prema polu

Karakteristike populacije		Svi	Pol N=951		<i>p</i>
		N=952 (%)	Ženski N=701	Muški N=250	
Pol	Muški	250 (26,3)	/	/	
	Ženski	701 (73,6)	/	/	
Tip škole	Osnovna škola	615 (65,1)	473(68,0)	142 (57,3)	0,003**
	Srednja škola	330 (34,9)	223(32,0)	106 (42,7)	
Starost (godine)	<35	286 (30,4)	210(30,0)	76 (30,4)	0,000***
	36-45	327(30,0)	252 (35,9)	75(30,0)	
	46-55	186 (15,6)	147(21,0)	39 (15,6)	
	>55	153(24,0)	92 (13,1)	60(24,0)	
Bračni status	Samci	207 (21,7)	139 (19,8)	68 (27,2)	0,005**
	U braku/zajednici	667 (70,1)	496 (70,8)	171 (68,4)	
	Razvedeni/udovci	78 (8,2)	66 (9,4)	11 (4,4)	
Deca	Ne	294 (30,9)	199 (28,4)	95(38,0)	0,006**
	Da	658 (69,1)	502 (71,6)	155(62,0)	
Ugovor u radu	Određeno	76 (8,0)	61 (8,7)	15(6,0)	0,229
	Neodređeno	875 (91,9)	640 (91,3)	234(94,0)	
Dužina radnog staža (godine)	<10	376 (39,5)	271 (38,7)	105(42,0)	0,076
	11-20	305 (32,0)	239 (34,1)	66 (26,4)	
	21 i više	271 (28,5)	191 (27,2)	79 (31,6)	
Prekovremeni rad (sedmični nivo)	Nikada	912 (95,8)	542 (77,3)	180(72,0)	0,203
	do 10 h	31 (3,3)	152 (21,7)	68 (27,2)	
	>10h	9 (0,9)	7 (1,0)	2 (0,8)	

Tabela broj 4.1.2 Sociodemografske karakteristike stratifikovane prema tipu škole

Karakteristike populacije		Svi	Tip škole N=945		p
		N=952 (%)	Osnovna N=615	Srednja N=330	
Pol	Muški	250 (26,3)	142 (23,1)	106(32,2)	0,003**
	Ženski	701 (73,6)	473 (76,9)	223 (67,8)	
Tip škole	Osnovna škola	615 (65,1)	/	/	
	Srednja škola	330 (34,9)	/	/	
Starost (godine)	<35	286 (30,4)	191 (31,1)	90 (27,3)	0,000***
	36–45	327(30,0)	220 (35,8)	107 (32,4)	
	46–55	186 (15,6)	128 (20,8)	57 (17,3)	
	>55	153(24,0)	76 (12,4)	76(23,0)	
Bračni status	Samci	207 (21,7)	128 (20,8)	77(23,3)	0,009**
	U braku/zajednici	667 (70,1)	448 (72,8)	215(65,2)	
	Razvedeni/udovci	78 (8,2)	39 (6,3)	38(11,5)	
Deca	Ne	294 (30,9)	179 (29,1)	113(34,2)	0,120
	Da	658 (69,1)	436 (70,9)	217(65,8)	
Ugovor o radu	Određeno	76 (8,0)	53 (8,6)	23(7,0)	0,442
	Neodređeno	875 (91,9)	561 (91,4)	307 (93,0)	
Dužina radnog staža (godine)	<10	376 (39,5)	243 (39,5)	128(38,8)	0,041*
	11–20	305 (32,0)	212 (34,5)	93(28,2)	
	21 i više	271 (28,5)	160(26,0)	109(33,0)	
Prekovremeni rad (sedmični nivo)	Nikada	912 (95,8)	490(79,7)	228(69,1)	0,013**
	do 10 h	31 (3,3)	120(19,5)	99(30,0)	
	>10h	9 (0,9)	5 (0,8)	3(0,9)	

4.2 Individualne karakteristike

Za identifikaciju individualnih karakteristika nastavnika, odnosno tipa ponašanja, koristila se Bortnerova skala koja meri dva tipa ponašanja (tip A i tip B), kao i modifikovani način skorovanja iste skale koji je uvrstio postojanje podtipova (ekstremni i umereni). Na pitanja o tipu ponašanja odgovorilo je svih 952 nastavnika.

Tip A ponašanja ima 520 ili 54,5%, a tip B ponašanja ima 432 ili 45,4% nastavnika. Međutim, kada se koristi noviji vid skorovanja i uvrsti i postojanje umerenog i ekstremnog tipa ponašanja, ekstremni tip A ponašanja ima svega 35 ili 3,7% nastavnika. Generalno, umereni tip ponašanja je najviše zastupljen u populaciji nastavnika u Republici Srpskoj, pri čemu najviše nastavnika pripada umerenom tipu B ponašanja, koji je prisutan kod 692 ili 72,7% nastavnika. Nije utvrđena statistički značajna razlika u tipu ponašanja među polovima nastavnika. U tabeli 4.2.1 prikazan je tip ponašanja nastavnika u odnosu na pol.

Tabela broj 4.2.1 Tip ponašanja u odnosu na pol

Tip ponašanja	Svi	Pol		<i>p</i>
	N=951 (%)	Ženski pol	Muški pol	
Tip A	519 (54,6)	391 (55,8)	128 (51,2)	0,237
Tip B	432 (45,4)	310 (44,2)	122 (48,8)	
Ekstremni tip A	35 (3,7)	29 (4,1)	6 (2,4)	0,529
Umereni tip A	169 (17,8)	128 (18,3)	41 (16,4)	
Ekstremni tip B	56 (5,9)	40 (5,7)	16 (6,4)	
Umereni tip B	691 (72,8)	504 (71,9)	187 (74,8)	

Takođe, nije utvrđena statistički značajna razlika u tipu ponašanja ni u odnosu na tip škole (tabela 4.2.2).

Tabela broj 4.2.2 Tip ponašanja u odnosu na tip škole

Tip ponašanja	Svi	Tip škole		<i>p</i>
	N=945 (%)	Osnovna	Srednja	
Tip A	515 (54,5)	343 (55,8)	172 (52,1)	0,304
Tip B	430 (45,5)	272 (44,2)	158 (47,9)	
Ekstremni tip A	35 (3,7)	25 (4,1)	10 (3,0)	0,170
Umereni tip A	166 (17,6)	98 (15,9)	68 (20,6)	
Ekstremni tip B	56 (5,9)	33 (5,4)	23 (7,0)	
Umereni tip B	688 (72,8)	459 (74,6)	229 (69,4)	

Nije utvrđena statistički značajna razlika ni u doživljavanju sukoba uloga između nastavnika različitog tipa ponašanja (tabela 4.2.3).

Tabela broj 4.2.3 Sukob uloga i tip ponašanja

Tip ponašanja	Svi	Sukob uloga		<i>P</i>
	N=952 (%)	Nema	Ima	
Tip A	520 (54,5)	391 (54,2)	129 (56,1)	0,648
Tip B	432 (45,4)	331 (45,8)	101 (43,9)	
Ekstremni tip A	35 (3,7)	23 (3,2)	12 (5,2)	0,563
Umereni tip A	169 (17,8)	129 (17,9)	40 (17,4)	
Ekstremni tip B	56 (5,9)	43 (6,0)	13 (5,7)	
Umereni tip B	692 (72,7)	527 (73,0)	165 (71,7)	

4.3 Životne i radne karakteristike

Na pitanja o životno-radnim karakteristikama odgovorili su svi nastavnici. Nastavnici su uglavnom zadovoljni podrškom koju imaju od strane porodice i prijatelja (86%), dok su u odnosu na lične mesečne prihode nešto nezadovoljniji 43,2%. Nastavnici muškog i ženskog pola su podjednako zadovoljni opremom za rad i ličnim prihodima.

Međutim, statistički značajna razlika je utvrđena u zadovoljstvu podrškom porodice/prijatelja ($p < 0,027$). Nastavnice su pokazale viši stepen zadovoljstva podrškom koju imaju od strane porodice/prijatelja. Oko 87,7% njih je dalo podatak da su zadovoljne i veoma zadovoljne, dok je kod nastavnika 81,2% zadovoljno i veoma zadovoljno. Nastavnici muškog pola su češće dali podatak da su neutralni (12,4%, u odnosu na 7,7%). U tabeli broj 4.3.1 prikazano je zadovoljstvo među polovima životnim i radnim karakteristikama.

Tabela 4.3.1 Karakteristike životne i radne sredine u ukupnoj populaciji i stratifikovane prema polu

Životne i radne karakteristike		Svi	Ženski	Pol	<i>p</i>
		N=951 (%)	N=701	Muški N=250	
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	33 (3,5)	26 (3,8)	7 (2,8)	0,124
	Nezadovoljni	255 (26,8)	181 (25,8)	74 (29,6)	
	Neutralni	212 (22,3)	169 (24,1)	43 (17,2)	
	Zadovoljni	424 (44,6)	308 (43,9)	116 (46,4)	
	Veoma zadovoljni	27 (2,8)	17 (2,4)	10 (4,0)	
Zadovoljstvo ličnim prihodima	Veoma nezadovoljni	76 (8,0)	54 (7,7)	22 (8,8)	0,202
	Nezadovoljni	334 (35,1)	254 (36,2)	80 (32,0)	
	Neutralni	191 (20,1)	138 (19,7)	53 (21,2)	
	Zadovoljni	339 (35,6)	250 (35,7)	89 (35,6)	
	Veoma zadovoljni	11 (1,2)	5 (0,7)	6 (2,4)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	24 (2,5)	13 (1,9)	11 (4,4)	0,027*
	Nezadovoljni	24 (2,5)	19 (2,7)	5 (2,0)	
	Neutralni	85(8,9)	54 (7,7)	31 (12,4)	
	Zadovoljni	475 (49,9)	361 (51,5)	114 (45,6)	
	Veoma zadovoljni	343 (36,1)	254 (36,2)	89 (35,6)	
Sukob uloga	Ima	540 (56,8)	401 (57,2)	139 (55,6)	0,715
	Nema	411 (43,2)	300 (42,8)	111 (44,4)	

Stepen zadovoljstva podrškom porodice/prijatelja razlikovao se između nastavnika koji rade u osnovnom i onih koji rade u srednjem obrazovanju, i to je statistički značajna razlika ($p < 0,032$). Nastavnici u osnovnim školama su dali podatak da je njih 6,2% veoma nezadovoljno i nezadovoljno, 9,1% je neutralno, a 86,3% zadovoljno i veoma zadovoljno. U srednjim školama 4,4% nastavnika je veoma nezadovoljno i nezadovoljno, 8,8% neutralno, a 85,2% je zadovoljno i veoma zadovoljno. Nastavnici u srednjim školama u većem procentu imaju sukob poslovnih i porodičnih uloga (61,5% u odnosu na 54,6%; $p < 0,046$). U tabeli broj 4.3.2 prikazano je zadovoljstvo nastavnika životnim i radnim karakteristikama u odnosu na tip škole.

Tabela 4.3.2 Karakteristike životne i radne sredine i tip škole

Životne i radne karakteristike		Tip škole		<i>p</i>
		Osnovna N=615	Srednja N=330	
Zadovoljstvo opremom za Rad	Veoma nezadovoljni	22 (3,6)	11 (3,3)	0,895
	Nezadovoljni	172 (28,0)	83 (25,2)	
	Neutralni	133 (21,6)	77 (23,3)	
	Zadovoljni	270 (43,9)	150 (45,5)	
	Veoma zadovoljni	18 (2,9)	9 (2,7)	
Zadovoljstvo ličnim prihodima	Veoma nezadovoljni	49 (8,0)	27 (8,2)	0,825
	Nezadovoljni	211 (34,3)	123 (37,3)	
	Neutralni	121 (19,7)	67 (20,3)	
	Zadovoljni	227 (36,9)	109 (33,0)	
	Veoma zadovoljni	7 (1,1)	4 (1,2)	
Zadovoljstvo podrškom porodice /prijatelja	Veoma nezadovoljni	16 (2,6)	8 (2,4)	0,032*
	Nezadovoljni	12 (3,6)	12 (2,0)	
	Neutralni	56 (9,1)	29 (8,8)	
	Zadovoljni	289 (47,0)	182 (55,2)	
	Veoma zadovoljni	242 (39,3)	99 (30,0)	
Sukob uloga	Ima	336 (54,6)	203 (61,5)	0,046*
	Nema	279 (45,4)	127 (38,5)	

Nije utvrđena statistički značajna razlika u zadovoljstvu opremom za rad, zadovoljstvu podrškom porodice/prijatelja, kao ni u sukobu uloga između nastavnika tipa A i tipa B ponašanja. Statistički značajna razlika utvrđena je u stepenu zadovoljstva ličnim primanjima. Osobe tipa A ponašanja ispoljile su manji stepen zadovoljstva, odnosno čak 46,4% nastavnika tipa A ponašanja je dalo podatak da je veoma nezadovoljno i nezadovoljno ličnim prihodima koje ostvaruju, a 32,5% je zadovoljno i veoma zadovoljno. Kod nastavnika tipa B ponašanja, njih 39,7% je veoma nezadovoljno i nezadovoljno, a 41,9% je zadovoljno i veoma zadovoljno. U tabeli broj 4.3.3 prikazano je zadovoljstvo životnim i radnim karakteristikama nastavnika u odnosu na njihov tip ponašanja.

Tabela 4.3.3 Karakteristike životne i radne sredine i tip ponašanja

Životne i radne karakteristike		Tip ponašanja		<i>p</i>
		Tip A N=520	Tip B N=432	
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	16 (3,1)	17 (3,9)	0,189
	Nezadovoljni	150 (28,8)	105 (24,3)	
	Neutralni	118 (22,7)	94 (21,8)	
	Zadovoljni	226 (43,5)	199 (46,1)	
Zadovoljstvo ličnim prihodima	Veoma zadovoljni	10 (1,9)	17 (3,9)	0,026*
	Veoma nezadovoljni	40 (7,7)	36 (8,3)	
	Nezadovoljni	201 (38,7)	134 (31,0)	
	Neutralni	110 (21,2)	81 (18,8)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/ prijatelja	Zadovoljni	165 (31,7)	174 (40,3)	0,309
	Veoma zadovoljni	4 (0,8)	7 (1,6)	
	Veoma nezadovoljni	10(1,9)	14 (3,2)	
	Nezadovoljni	14 (2,7)	10 (2,3)	
Sukob uloga	Neutralni	43 (8,3)	42 (9,2)	0,066
	Zadovoljni	274 (52,7)	202 (46,8)	
	Veoma zadovoljni	179 (34,3)	164 (38,0)	
	Ima	310 (59,6)	231 (53,5)	
	Nema	210 (40,4)	201 (46,5)	

4.4 Profesionalni stres

Za procenu stresa na radu koristio se Karasekov model, po kome stres na radu nastaje kao rezultat nesklada između zahteva na radnom mestu i kontrole. Na ovu vezu zahtevi–kontrola uticaj ima i socijalna podrška u radnoj sredini (podrška nadređenih i kolega).

Od ukupnog broja nastavnika mali broj, odnosno 132 ili 13,9%, je prijavio prisustvo stresa na radu. U tabeli broj 4.4.1 prikazan je Karasekov model stresa na radu u odnosu na pol. Nastavnici ženskog pola statistički značajno imaju veću autonomiju, odnosno kontrolu na radu ($p < 0,029$). Kontrola na radu se sastoji iz dve subskele slobode izbora veština i slobode izbora načina rada (donošenja odluka). Nastavnici ženskoga pola imaju statistički značajno veću slobodu izbora veština ($p < 0,001$), dok na skali slobode izbora načina rada nije utvrđena razlika među polovima. Nasuprot očekivanjima, na osnovu činjenice da su nastavnici ženskog pola imali veću autonomiju na radnom mestu, nije utvrđena statistički značajna razlika u percepciji stresa na radu među polovima ($p < 0,55$ 1).

Percepcija stresa na radu i karakteristike radne sredine po Karasekovom modelu stresa na radu nisu se statistički značajno razlikovali između nastavnika u osnovnom u srednjem obrazovanju (tabela 4.4.2).

Tabela broj 4.4.1 Karasekov model stresa na radu i pol

Karasekov model stresa na radu		Svi	Pol		<i>p</i>
			Ženski	Muški	
Radno	Zahtevi na radu	28,36 (4,71)	28,48 (4,64)	27,98 (4,90)	0,150
okruženje	Kontrola na radu	69,73 (7,59)	70,05 (7,55)	68,83 (7,66)	0,029*
	Sloboda donošenja odluka	32,26 (4,29)	32,25 (4,26)	32,27 (4,36)	0,947
srednja	Sloboda izbora veština	37,47 (4,92)	37,80 (4,86)	36,56 (5,00)	0,001**
vrednost (SD)	Podrška nadređenih	11,80 (2,39)	11,86 (2,34)	11,62 (2,53)	0,184
	Podrška kolega	11,55 (1,82)	11,62 (1,79)	11,36 (1,88)	0,054
Stres na radu	Ima	132 (13,9)	94 (13,4)	38 (15,2)	0,551
N (%)	Nema	820 (86,1)	607 (86,6)	212 (84,8)	

Tabela broj 4.4.2 Karasekov model stresa na radu i tip škole

Karasekov model stresa na radu		Svi	Tip škole		<i>P</i>
			Osnovna	Srednja	
Radno	Zahtevi na radu	28,36 (4,71)	28,43 (4,80)	28,21 (4,59)	0,489
okruženje	Kontrola na radu	69,73 (7,59)	69,64 (7,94)	69,8 (6,94)	0,700
	Sloboda donošenja odluka	32,26 (4,29)	32,17 (4,50)	32,44 (3,88)	0,362
srednja	Sloboda izbora veština	37,47(4,92)	37,47 (5,09)	37,41 (4,61)	0,842
vrednost (SD)	Podrška nadređenih	11,80 (2,39)	11,89 (2,29)	11,62 (2,56)	0,098
	Podrška kolega	11,55 (1,82)	11,63 (1,84)	11,39 (1,76)	0,054
Stres na radu	Ima	132 (13,9)	90 (14,6)	42 (12,7)	0,479
N (%)	Nema	820 (86,1)	525 (85,4)	288 (87,3)	

U tabeli broj 4.4.3 prikazan je Karasekov model stresa na radu i tip ponašanja. Nastavnici ponašanja tipa A češće su prijavljivali stres na radu u odnosu na nastavnike ponašanja tipa B i utvrđena razlika je statistički značajna (oko 17% u odnosu na oko 10%; $p < 0,004$). Nastavnici ponašanja tipa A su imali više skorove na skali zahteva na radu, što je, takođe, statistički značajna razlika ($p < 0,001$).

Tabela broj 4.4.3 Karasekov model stresa na radu i tip ponašanja

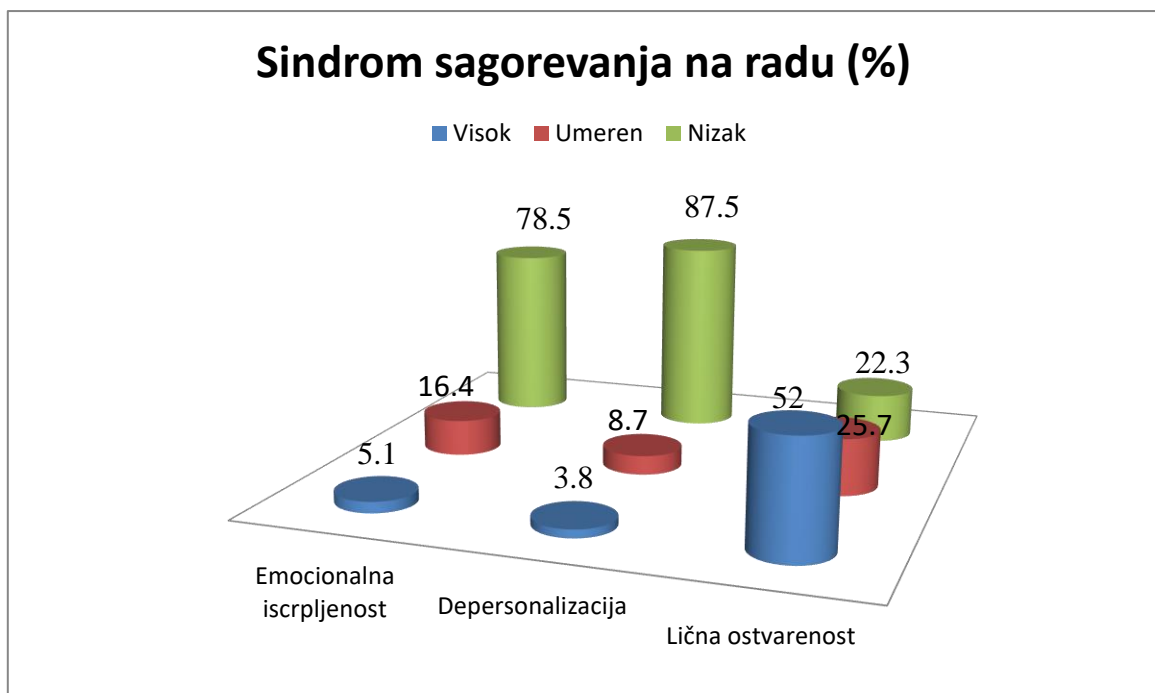
Karasekov model stresa na radu		Svi	Tip ponašanja		<i>p</i>
			Tip A	Tip B	
Radno	Zahtevi na radu	28,36 (4,71)	28,87 (4,83)	27,74 (4,91)	0,000***
okruženje	Kontrola na radu	69,73 (7,59)	70,14 (7,75)	69,24 (7,35)	0,071
	Sloboda donošenja odluka	32,26 (4,29)	32,51 (4,26)	31,96 (4,30)	0,051
srednja	Sloboda izbora veština	37,47 (4,92)	37,63 (6,06)	37,28 (4,75)	0,277
vrednost (SD)	Podrška nadređenih	11,80 (2,39)	11,67 (2,40)	11,95 (2,37)	0,069
	Podrška kolega	11,55 (1,82)	11,46 (1,94)	11,67 (1,66)	0,062
Stres na radu	Ima	132 (13,9)	88 (16,9)	44 (10,2)	0,004**
N (%)	Nema	820 (86,1)	432 (83,2)	338 (89,8)	

4.5 Sindrom sagorevanja na poslu

Pretpostavka o normalnosti raspodele za skale emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i lična ostvarenost nije potvrđena ($p < 0,05$), te se za testiranje razlike između različitih kategorija ishodnih varijabli koristio Man-Vitni test, a kod varijabli sa više modaliteta Kruskal-Volisov test.

Na skalama sindroma sagorevanja na radu mali procenat nastavnika ima visok nivo emocionalne iscrpljenosti, svega 5,1% i depersonalizacije 3,8%, dok mali nivo lične ostvarenosti ima 22,3% nastavnika. Rezultati su prikazani na grafikonu broj 4.5.1.

Grafikon broj 4.5.1 Sindrom sagorevanja na poslu kod nastavnika u Republici Srpskoj



4.5.1 Sindrom sagorevanja na poslu i sociodemografske karakteristike

Osobe ženskog pola su nešto češće prijavljivale emocionalnu iscrpljenost u odnosu na osobe muškog pola (61,2%, u odnosu na 38,8%; $p < 0,043$). Nastavnici starosti 46–55 godina ređe su prijavljivali emocionalnu iscrpljenost, u odnosu na starije od 55 godina i nastavnike 36–45 godina ($p < 0,012$). Statistički značajno su češće emocionalnu iscrpljenost prijavili nastavnici koji su dali podatak da nikada ne rade prekovremeno (65,3%), u odnosu na one koji su radili do 10 sati sedmično (28,6) i preko 10 sati sedmično (6,1%). Nije utvrđena statistički značajna razlika u zavisnosti od bračnog statusa, roditeljstva, tipa škole, ugovora o radu i dužine radnog staža, u učestalosti emocionalne iscrpljenosti. U tabeli broj 4.5.1.1 prikazana je učestalost emocionalne iscrpljenosti u ispitivanoj populaciji nastavnika i u odnosu na njihove sociodemografske karakteristike.

Nije utvrđena statistički značajna razlika u učestalosti depersonalizacije u odnosu na pol, starost, roditeljstvo i ugovor o radu ispitivane populacije. Statistički visoko značajna razlika utvrđena je u učestalosti depersonalizacije u odnosu na bračni status ($p < 0,000$). Nastavnici koji su u braku ili u vanbračnoj zajednici češće su prijavljivali depersonalizaciju (69,4%), u odnosu na one koji su se izjasnili da su sami (22,2%) i one koji su rastavljeni ili sami zbog smrti supružnika (8,3%). Nastavnici u osnovnim školama češće imaju visok nivo depersonalizacije (83,6%, u odnosu na 16,7%; $p < 0,019$). Takođe, nastavnici koji imaju preko 20 godina radnog staža statistički značajno češće ($p < 0,006$) su prijavljivali visok nivo depersonalizacije (38,9%), u odnosu na one koji imaju manje staža (11–20 godina (25,0%) i manje od 10 godine staža (36,1%)). Zanimljiv podatak je da nastavnici koji rade preko 10 sati prekovremeno na sedmičnom nivou nisu prijavili ni umeren, ni visok nivo depersonalizacije, dok oni koji nikada nisu radili prekovremeno imaju visok nivo depersonalizacije (63,9%), pri tom je ova razlika visoko statistički značajna ($p < 0,000$). U tabeli broj 4.5.1.2 prikazana je učestalost depersonalizacije u odnosu na sociodemografske karakteristike.

Mlađi nastavnici i oni koji imaju manje od 10 godina radnog staža imaju visok osećaj lične ostvarenosti. Od svih nastavnika koji su dali podatak da na sedmičnom nivou rade prekovremeno više od 10 sati, njih 1,4% je imalo visok osećaj lične ostvarenosti. Statistički značajna razlika u osećaju lične ostvarenosti bila je u odnosu na starost nastavnika, dužinu radnog staža, ugovor o radu i prekovremenom radu i ti podaci prikazani su u tabeli broj 4.5.1.3.

Tabela broj 4.5.1.1 Emocionalna iscrpljenost i sociodemografske karakteristike

Sociodemografske karakteristike	Emocionalna iscrpljenost			<i>p</i>
	Niska	Umerena	Visoka	
Pol				
• Muški	184 (24,6)	47 (30,3)	19 (38,8)	0,043*
• Ženski	563 (75,4)	108 (69,7)	30 (61,2)	
Starost (godine)				
• <35	237 (31,7)	36 (23,3)	13 (26,5)	0,012*
• 36–45	258 (34,5)	56 (35,9)	13 (26,5)	
• 46–55	149 (19,9)	27 (17,3)	10 (20,4)	
• >55	103 (13,3)	37 (23,7)	13 (26,5)	
Bračni status				
• Samci	159 (21,3)	35 (22,4)	13 (26,5)	0,068
• U braku/Zajednici	535 (71,6)	104 (66,7)	28 (57,1)	
• Razvedeni/Udovci	53 (7,1)	17 (10,9)	8 (16,3)	
Deca				
• Ne	226 (30,3)	51 (32,7)	17 (34,7)	0,701
• Da	521 (69,7)	105 (67,3)	32 (65,3)	
Tip škole				
• Osnovna	491 (66,4)	91 (58,3)	33 (67,3)	0,152
• Srednja	249 (33,6)	65 (41,7)	16 (32,7)	
Ugovor o radu				
• Određeno	59 (7,9)	15 (9,7)	2 (4,1)	0,443
• Neodređeno	688 (92,1)	140 (90,3)	47 (95,9)	
Radni staža(godine)				
• <10	306 (41,0)	54 (34,6)	16 (32,7)	0,068
• 11–20	245 (32,8)	46 (29,5)	14 (28,6)	
• >20	196 (26,2)	56 (35,9)	19 (38,8)	
Prekovremeni rad (na sedmičnom nivou)				
• Nikada	608 (81,4)	82 (52,6)	32 (65,3)	0,000***
• do 10 h	133 (17,8)	74 (47,4)	14 (28,6)	
• >10 h	6 (0,8)	0 (0)	3 (6,1)	

Tabela broj 4.5.1.2 Depersonalizacija i sociodemografske karakteristike

Sociodemografske karakteristike	Depersonalizacija			<i>p</i>
	Nizak	Umeren	Visok	
Pol				
• Muški	219 (26,3)	17 (20,5)	14 (40,0)	0,089
• Ženski	614 (73,7)	66 (79,5)	21 (60,0)	
Starost (godine)				
• <35	258 (31,0)	20 (24,1)	8 (22,2)	0,165
• 36–45	288 (34,6)	23 (27,7)	16 (44,4)	
• 46–55	160 (19,2)	21 (25,3)	5 (13,9)	
• >55	127 (15,2)	19 (22,9)	7 (19,4)	
Bračni status				
• Samci	189 (22,7)	10 (12,0)	8 (22,2)	0,000***
• U braku/Zajednici	586 (70,3)	56 (6,5)	25 (69,4)	
• Razvedeni/Udovci	58 (7,0)	17 (20,5)	3 (8,3)	
Deca				
• Ne	266 (31,9)	18 (21,7)	10 (27,8)	0,114
• Da	567 (68,1)	65 (78,3)	26 (72,2)	
Tip škole				
• Osnovna	538 (65,1)	47 (56,6)	30 (83,3)	0,019*
• Srednja	288 (34,9)	36 (43,4)	6 (16,7)	
Ugovor o radu				
• Određeno	72 (8,7)	3 (3,6)	1 (2,8)	0,136
• Neodređeno	760 (91,3)	80 (96,4)	35 (97,2)	
Radni staža (godine)				
• <10	337 (40,5)	26 (31,3)	13 (36,1)	0,006**
• 11–20	276 (33,1)	20 (24,1)	9 (25,0)	
• >20	220 (26,4)	37 (44,6)	14 (38,9)	
Prekovremeni rad (na sedmičnom nivou)				
• Nikada	657 (78,9)	42 (50,6)	23 (63,9)	0,000***
• do 10 h	167 (20,2)	41 (49,4)	13 (36,1)	
• >10 h	9 (1,1)	0 (0)	0 (0)	

Tabela broj 4.5.1.3 Lična ostvarenost i sociodemografske karakteristike

Sociodemografske karakteristike	Lična ostvarenost			<i>p</i>
	Nizak	Umeren	Visok	
Pol				
• Muški	47 (22,2)	73 (29,8)	130 (26,3)	0,182
• Ženski	165 (77,8)	172 (70,2)	364 (73,7)	
Starost (godine)				
• <35	49 (23,1)	64 (26,1)	173 (34,9)	0,000***
• 36–45	67 (31,6)	83 (33,9)	177 (35,8)	
• 46–55	49 (23,1)	63 (25,7)	74 (14,9)	
• >55	47 (22,2)	35 (14,3)	71 (14,3)	
Bračni status				
• Samci	42 (19,8)	48 (19,6)	117 (23,6)	0,053
• U braku/Zajednici	143 (67,5)	178 (72,7)	346 (69,9)	
• Razvedeni/Udovci	27 (12,7)	19 (7,8)	32 (6,5)	
Deca				
• Ne	57 (26,9)	71 (29,0)	166 (33,5)	0,163
• Da	155 (73,1)	174 (71,0)	329 (66,5)	
Tip škole				
• Osnovna	124 (58,5)	167 (68,4)	324 (66,3)	0,062
• Srednja	88 (41,5)	77 (31,6)	165 (33,7)	
Ugovor o radu				
• Određeno	13 (6,1)	11 (4,5)	52 (10,5)	0,009**
• Neodređeno	199 (93,9)	234 (95,5)	442 (89,5)	
Radni staža (godine)				
• <10	60 (28,3)	85 (34,7)	231 (46,7)	0,000***
• 11–20	64 (30,2)	89 (36,3)	152 (30,7)	
• >20	88 (41,5)	71 (29,0)	112 (22,6)	
Prekovremeni rad (na sedmičnom nivou)				
• Nikada	145 (68,4)	182 (74,3)	395 (79,8)	0,002*
• do 10 h	67 (31,6)	61 (24,9)	93 (18,8)	
• >10 h	0 (0)	2 (0,8)	7 (1,4)	

Statistički značajna razlika je utvrđena na skali emocionalne iscrpljenosti u starosti nastavnika, bračnom statusu, tipu škole, radnom stažu i prekovremenom radu. Nastavnici stariji od 55 godina i oni koji imaju duži radni staž (>20 godina) pokazuju više vrednosti na skali emocionalne iscrpljenosti. Zaposleni nastavnici u srednjim školama imaju više skorove na skali emocionalne iscrpljenosti. Najviše skorove na skali emocionalne iscrpljenosti imaju nastavnici koji rade do 10 sati prekovremeno na sedmičnom nivou, dok oni koji rade više od 10 sati imaju manje skorove. U tabeli 4.5.1.4 prikazane su medijane emocionalne iscrpljenosti u odnosu na sociodemografske karakteristike ispitivane populacije.

Tabela broj 4.5.1.4 Emocionalna iscrpljenost i sociodemografske karakteristike (skor)

Sociodemografske karakteristike		Emocionalna iscrpljenost	
		Med (Min-Max)	<i>p</i>
Svi nastavnici		8,00 (0-50)	
Pol	• Muški	9,00 (0-39)	0,199
	• Ženski	8,00 (0-50)	
Starost (godine)	• <35	7,00 (0-39)	0,004**
	• 36–45	8,00 (0-42)	
	• 46–55	9,00 (0-42)	
	• >56	11,00 (0-50)	
Bračni status	• Samci	7,00 (0-37)	0,027*
	• U braku/Zajednici	8,010 (0-50)	
	• Razvedeni/Udovci	12,00 (0-42)	
Deca	• Ne	8,00 (0-39)	0,928
	• Da	8,00 (0-50)	
Tip škole	• Osnovna	8,00 (0-50)	0,014*
	• Srednja	9,00 (0-42)	
Ugovor o radu	• Određeno	5,50 (0-33)	0,076
	• Neodređeno	8,00 (0-50)	
Radni staž (godine)	• <10	7,00 (0-39)	0,000**
	• 11–20	8,00 (0-42)	
	• >20	10,00 (0-50)	
Prekovremeni rad (sedmični nivo)	• Nikada	7,00 (0-50)	0,000**
	• do 10 h	13,00 (0-38)	
	• >10 h	11,00 (0-42)	

U tabeli broj 4.5.1.5 prikazani su skorovi na skali depersonalizacije u odnosu na sociodemografske karakteristike nastavnika. Razvedeni nastavnici i oni koji su sami zbog smrti supružnika pokazuju statistički značajno više vrednosti na skali depersonalizacije nego samci i oni u braku ili vanbračnoj zajednici. Nastavnici sa dužim radnim stažom imaju više vrednosti na skali depersonalizacije, kao i oni nastavnici koji su dali podatak da na sedmičnom nivou imaju prekovremeni rad do 10 sati.

Tabela broj 4.5.1.5 Depersonalizacija i sociodemografske karakteristike (skor)

Sociodemografske karakteristike		Depersonalizacija	<i>p</i>
		Med (Min-Max)	
Svi nastavnici		1,00 (0-25)	
Pol	• Muški	1,00 (1-25)	0,648
	• Ženski	1,00 (0-21)	
Starost (godine)	• <35	1,00 (0-25)	0,164
	• 36–45	1,00 (0-20)	
	• 46–55	1,00 (0-19)	
	• >56	1,00 (0-21)	
Bračni status	• Samci	0,00 (0-17)	0,005**
	• U braku/Zajednici	1,00 (0-25)	
	• Razvedeni/Udovci	2,00 (0-20)	
Deca	• Ne	1,00 (0-25)	0,249
	• Da	1,00 (0-21)	
Tip škole	• Osnovna	1,00 (0-25)	0,048*
	• Srednja	1,00 (0-17)	
Ugovor o radu	• Određeno	0,00 (0-17)	0,065
	• Neodređeno	1,00 (0-25)	
Radni staž (godine)	• <10	0,00 (0-25)	0,001**
	• 11–20	1,00 (0-20)	
	• >20	1,00 (0-21)	
Prekovremeni rad (sedmični nivo)	• Nikada	1,00 (0-25)	0,000**
	• do 10 h	2,00 (0-20)	
	• >10 h	1,00 (0-3)	

U tabeli broj 4.5.1.6 prikazani su skorovi na skali lične ostvarenosti u ispitivanoj populaciji i u odnosu na njene sociodemografske karakteristike. Na skali lične ostvarenosti statistički značajno veće skorove su imali nastavnici mlađi od 35 godina, sa manje od 5 godina radnog staža, zaposleni na određeno u srednjoj školi i oni koji rade prekovremeno, više od 10 sati na sedmičnom nivou.

Tabela broj 4.5.1.6 Lična ostvarenost i sociodemografske karakteristike (skor)

Sociodemografske karakteristike		Lična ostvarenost	
		Med (Min-Max)	<i>p</i>
Svi nastavnici		39,00 (0-48)	
Pol	• Muški	39,00 (3-48)	0,827
	• Ženski	39,00 (0-48)	
Starost (godine)	• <35	40,00 (4-48)	0,001**
	• 36–45	39,00 (0-48)	
	• 46–55	37,00 (11-48)	
	• >56	37,00 (3-48)	
Bračni status	• Samci	40,00 (0-48)	0,091
	• U braku/Zajednici	39,00 (3-48)	
	• Razvedeni/Udovci	35,00 (12-48)	
Deca	• Ne	40,00 (0-48)	0,583
	• Da	38,00 (3-48)	
Tip škole	• Osnovna	39,00 (0-48)	0,030*
	• Srednja	38,50 (3-48)	
Ugovor o radu	• Određeno	41,00 (17-48)	0,033*
	• Neodređeno	39,00 (0-48)	
Radni staž (godine)	• <10	40,00 (4-48)	0,000*
	• 11–20	38,00 (0-48)	
	• >20	36,00 (3-48)	
Prekovremeni rad (sedmični nivo)	• Nikada	39,50 (0-48)	0,000*
	• do 10 h	37,00 (4-48)	
	• >10 h	45,00 (33-48)	

4.5.2 Sindrom sagorevanja na poslu i individualne karakteristike

Nastavnici ponašanja tipa A su statistički značajno češće prijavljivali emocionalnu iscrpljenost nego nastavnici ponašanja tipa B ($p < 0,002$). Na skali depersonalizacije nije utvrđena statistički značajna razlika između nastavnika ponašanja tipa A i ponašanja tipa B. Osećaj visoke lične ostvarenosti nešto češće su prijavljivali nastavnici umerenog tipa B ponašanja. U tabelama 4.5.2.1, 4.5.2.2 i 4.5.2.3 prikazani su rezultati skala sindroma sagorevanja na poslu u odnosu na tip ponašanja.

Tabela broj 4.5.2.1 Tip ponašanja i emocionalna iscrpljenost

Sindrom sagorevanja na poslu N (%)		Emocionalna iscrpljenost			P
		Nizak	Umeren	Visok	
1.	Tip A	391 (52,3)	100 (64,1)	29 (59,2)	0,022*
	Tip B	356 (47,7)	56 (35,9)	20 (40,8)	
2.	Ekstremni tip A	26 (3,5)	7 (4,5)	2 (4,1)	0,024*
	Umereni tip A	117 (15,7)	41 (26,2)	11 (22,4)	
	Umereni tip B	557 (74,5)	99 (63,5)	36 (73,5)	
	Ekstremni tip B	47 (6,3)	9 (5,8)	0 (0)	

Tabela broj 4.5.2.2 Tip ponašanja i depersonalizacija

Sindrom sagorevanja na poslu N (%)		Depersonalizacija			P
		Nizak	Umeren	Visok	
1.	Tip A	445 (53,4)	49 (59)	26 (72,2)	0,060
	Tip B	388 (46,6)	34 (41)	10 (27,8)	
2.	Ekstremni tip A	31 (3,7)	3 (3,6)	1 (2,8)	0,631
	Umereni tip A	143 (17,2)	17 (20,5)	9 (25)	
	Umereni tip B	606 (72,7)	61 (73,5)	25 (69,4)	
	Ekstremni tip B	53 (6,4)	2 (2,4)	1 (2,8)	

Tabela broj 4.5.2.3 Tip ponašanja i lična ostvarenost

Sindrom sagorevanja na poslu N (%)		Lična ostvarenost			P
		Nizak	Umeren	Visok	
1.	Tip A	122 (57,5)	145 (59,2)	253 (51,1)	0,072
	Tip B	90 (42,5)	100 (40,8)	242 (48,9)	
2.	Ekstremni tip A	4 (1,9)	9 (3,7)	22 (4,4)	0,007**
	Umereni tip A	38 (17,9)	36 (14,6)	95 (19,2)	
	Umereni tip B	163 (76,9)	192 (78,4)	337 (68,1)	
	Ekstremni tip B	7 (3,3)	8 (3,3)	41 (8,3)	

Nastavnici tipa A ponašanja imaju statistički značajno više vrednosti na skali emocionalne iscrpljenosti i deprsonalizacije, a manje vrednosti na skali lične ostvarenosti. Detaljnijom analizom, kada se uvrsti postojanje i umerenih i ekstremnih podtipova rezultati pokazuju da nastavnici ekstremnog tipa A ponašanja imaju najveće skorove na skali emocionalne iscrpljenosti, ali i na skali lične ostvarenosti. U tabelama 4.5.2.4, 4.5.2.5 i 4.5.2.6 prikazani su skorovi dimenzija sindroma sagorevanja na poslu u odnosu na tip ponašanja.

Tabela broj 4.5.2.4 Emocionalna iscrpljenost i tip ponašanja (skor)

Tip ponašanja	Emocionalna iscrpljenost	
	Med (Min-Max)	<i>p</i>
Tip A	9,00 (0-50)	0,000***
Tip B	7,00 (0-40)	
Ekstremni tip A	11,00 (0-50)	0,000***
Umereni tip A	9,00 (0-42)	
Umereni tip B	8,00 (0-42)	
Ekstremni tip B	5,50 (0-25)	

Tabela broj 4.5.2.5 Depersonalizacija i tip ponašanja (skor)

Tip ponašanja	Depersonalizacija	
	Med (Min-Max)	<i>p</i>
Tip A	1,00 (0-25)	0,000***
Tip B	0,00 (0-20)	
Ekstremni tip A	1,00 (0-19)	0,000***
Umereni tip A	1,00 (0-16)	
Umereni tip B	1,00 (0-25)	
Ekstremni tip B	0,00 (0-17)	

Tabela broj 4.5.2.6 Lična ostvarenost i tip ponašanja (skor)

Tip ponašanja	Lična ostvarenost	
	Med (Min-Max)	<i>p</i>
Tip A	38,00 (3-48)	0,007**
Tip B	40,00 (0-48)	
Ekstremni tip A	42,00 (18-48)	0,007**
Umereni tip A	40,00 (16-48)	
Umereni tip B	38,00 (0-48)	
Ekstremni tip B	41,50 (12-48)	

4.5.3 Sindrom sagorevanja na poslu i životne i radne karakteristike

Između ispitivanih životnih i radnih karakteristika nastavnika (zadovoljstvo opremom za rad, ličnim mesečnim primanjima, podrškom od strane porodice i prijatelja, sukob između poslovnih i porodičnih obaveza) utvrđena je statistički značajna razlika ($p < 0,001$). Nastavnici koji su veoma nezadovoljni, nezadovoljni ili neutralni vezano za opremu za rad, primanja i podršku, imaju više vrednosti na skali emocionalne iscrpljenosti. Takođe, nastavnici koji su dali podatak da imaju konflikt uloga između poslovnog i porodičnog života, odnosno oni koji su izloženi profesionalnom stresu, imaju značajno više vrednosti na skali emocionalne iscrpljenosti. Učestalost i skorovi emocionalne iscrpljenosti u odnosu na zadovoljstvo opremom za rad, ličnim mesečnim primanjima, podrškom porodice/prijatelja, profesionalni stres i sukob poslovnih i porodičnih uloga prikazani su u tabeli broj 4.5.3.1 i tabeli broj 4.5.3.2.

Nastavnici sa manjim stepenom zadovoljstva životnim i radnim karakteristikama, kao i oni koji su doživljavali prisustvo profesionalnog stresa i sukoba poslovnih i porodičnih uloga imaju statistički značajno više vrednosti na skali depersonalizacije. Skorovi i učestalost depersonalizacije u odnosu na zadovoljstvo opremom za rad, ličnim mesečnim primanjima, podrškom porodice/prijatelja, profesionalni stres i sukob poslovnih i porodičnih uloga prikazani su u tabeli broj 4.5.3.3 i tabeli broj 4.5.3.4.

Nastavnici koji su zadovoljniji opremom za rad, ličnim primanjima i podrškom od strane porodice i prijatelja, kao i oni koji nisu doživljavali profesionalni stres i imali sukob uloga poslovnog i porodičnog života imaju statistički značajno više vrednosti na skali lične ostvarenosti. Vrednosti lične ostvarenosti u odnosu na zadovoljstvo opremom za rad, ličnim mesečnim primanjima, podrškom porodice/prijatelja, profesionalni stres i sukob poslovnih i porodičnih uloga prikazani su u tabeli broj 4.5.5.5. i tabeli broj 4.5.5.6.

Tabela broj 4.5.3.1 Emocionalna iscrpljenost i životne i radna karakteristike (skor)

Životne i radne karakteristike		Emocionalna iscrpljenost	
		Med (Min-Max)	<i>p</i>
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	6,00 (0-50)	0,000***
	Nezadovoljni	10,00 (0-42)	
	Neutralni	9,50 (0-40)	
	Zadovoljni	6,00 (0-42)	
	Veoma zadovoljni	4,00 (0-33)	
Zadovoljstvo mesečnim ličnim primanjima	Veoma nezadovoljni	10,00 (0-20)	0,000***
	Nezadovoljni	9,00 (0-42)	
	Neutralni	11,00 (0-38)	
	Zadovoljni	5,00 (0-34)	
	Veoma zadovoljni	7,00 (0-28)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	14,00 (0-26)	0,000***
	Nezadovoljni	19,00 (6-30)	
	Neutralni	18,00 (0-50)	
	Zadovoljni	8,00 (0-42)	
	Veoma zadovoljni	6,00 (0-40)	
Sukob poslovnih i porodičnih uloga	Da	11,00 (0-50)	0,000***
	Ne	5,00 (0-35)	
Stres na radu	Ima	16,50 (0-42)	0,000***
	Nema	7,00 (0-50)	

Tabela broj 4.5.3.2 Emocionalna iscrpljenost i životne i radne karakteristike

Životne i radne karakteristike		Emocionalna iscrpljenost			<i>P</i>
		Nizak	Umeren	Visok	
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	22 (2,9)	8 (5,1)	3 (6,1)	0,000***
	Nezadovoljni	168 (22,5)	64 (41,0)	23 (46,9)	
	Neutralni	162 (21,7)	40 (25,6)	10 (20,4)	
	Zadovoljni	374 (50,1)	40 (25,6)	3 (22,4)	
	Veoma zadovoljni	21 (2,8)	4 (2,6)	2 (4,1)	
Zadovoljstvo mesečnim ličnim primanjima	Veoma nezadovoljni	55 (7,4)	18 (11,5)	3 (6,1)	0,000***
	Nezadovoljni	247 (33,1)	61 (39,1)	27 (55,1)	
	Neutralni	127 (17,0)	52 (33,3)	12 (24,5)	
	Zadovoljni	308 (41,2)	25 (16,0)	6 (12,2)	
	Veoma zadovoljni	10 (1,3)	0 (0)	1 (2,0)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	18 (2,4)	6 (3,8)	0 (0)	0,000***
	Nezadovoljni	6 (0,8)	16 (10,3)	2 (4,1)	
	Neutralni	39 (5,2)	32 (20,5)	14 (28,6)	
	Zadovoljni	385 (51,5)	72 (46,2)	19 (38,8)	
	Veoma zadovoljni	299 (40,0)	30 (19,2)	14 (28,6)	
Sukob poslovnih i porodičnih uloga	Da	384 (51,4)	117 (75,0)	40 (81,6)	0,000***
	Ne	363 (48,6)	39 (25,0)	9 (18,4)	
Stres na radu	Ima	66 (8,8)	46 (29,5)	20 (40,8)	0,000***
	Nema	681 (91,2)	110 (70,5)	29 (59,2)	

Tabela broj 4.5.3.3. Depersonalizacija i životne i radne karakteristike (skor)

Životne i radne karakteristike		Depersonalizacija	
		Med (Min-Max)	<i>p</i>
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	0,00 (0-17)	0,000***
	Nezadovoljni	2,00 (0-25)	
	Neutralni	1,00 (0-19)	
	Zadovoljni	0,00 (0-25)	
	Veoma zadovoljni	0,00 (0-18)	
Zadovoljstvo mesečnim ličnim primanjima	Veoma nezadovoljni	2,00 (0-17)	0,000***
	Nezadovoljni	1,00 (0-25)	
	Neutralni	2,00 (0-20)	
	Zadovoljni	0,00 (0-20)	
	Veoma zadovoljni	0,00 (0-16)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	0,00 (0-16)	0,000***
	Nezadovoljni	7,00 (0-15)	
	Neutralni	5,00 (0-21)	
	Zadovoljni	1,00 (0-25)	
	Veoma zadovoljni	0,00 (0-17)	
Sukob poslovnih i porodičnih uloga	Da	2,00 (0-25)	0,000***
	Ne	0,00 (0-21)	
Stres na radu	Ima	4,00 (0-20)	0,000***
	Nema	1,00 (0-25)	

Tabela broj 4.5.3.4 Depersonalizacija i životne i radne karakteristike

Životne i radne karakteristike		Depersonalizacija			<i>P</i>
		Nizak	Umeren	Visok	
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	25 (3,0)	6 (7,2)	3 (3,5)	0,005**
	Nezadovoljni	213 (25,6)	33 (39,8)	9 (25,0)	
	Neutralni	181 (21,7)	19 (22,9)	12 (33,3)	
	Zadovoljni	389 (46,7)	25 (30,1)	11 (30,6)	
	Veoma zadovoljni	25 (3,0)	0 (0)	2 (5,6)	
Zadovoljstvo mesečnim ličnim primanjima	Veoma nezadovoljni	64 (7,7)	10 (12,0)	2 (5,6)	0,000***
	Nezadovoljni	282 (33,9)	34 (41,0)	19 (52,8)	
	Neutralni	152 (18,2)	29 (34,9)	10 (27,8)	
	Zadovoljni	325 (39,0)	10 (12,0)	4 (11,1)	
	Veoma zadovoljni	10 (1,2)	0 (0)	1 (2,8)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	22 (2,6)	0 (0)	2 (5,6)	0,000***
	Nezadovoljni	8 (1,0)	14 (16,9)	2 (5,6)	
	Neutralni	53 (6,4)	22 (26,5)	10 (27,8)	
	Zadovoljni	427 (51,3)	32 (38,6)	17 (47,2)	
Sukob poslovnih i porodičnih uloga	Veoma zadovoljni	323 (38,8)	15 (18,1)	5 (13,9)	0,000***
	Da	446 (53,5)	66 (79,5)	29 (80,6)	
	Ne	387 (46,5)	17 (20,5)	7 (19,4)	
Stres na radu	Ima	93 (11,2)	28 (33,7)	11 (30,6)	0,000***
	Nema	740 (88,8)	55 (66,3)	25 (69,4)	

Tabela broj 4.5.5.5 Lična ostvarenost i životne i radne karakteristike (skor)

Životne i radne karakteristike		Lična ostvarenost	
		Med (Min-Max)	<i>p</i>
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	41,00 (00-48)	0,000***
	Nezadovoljni	38,00 (4-48)	
	Neutralni	37,00 (11-48)	
	Zadovoljni	40,00 (3-48)	
	Veoma zadovoljni	43,00 (12-48)	
Zadovoljstvo mesečnim ličnim primanjima	Veoma nezadovoljni	33,50 (0-48)	0,000***
	Nezadovoljni	38,00 (3-48)	
	Neutralni	37,00 (11-48)	
	Zadovoljni	42,00 (4-48)	
	Veoma zadovoljni	44,00 (28-48)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	41,00 (0-48)	0,000***
	Nezadovoljni	25,00 (15-40)	
	Neutralni	34,00 (3-48)	
	Zadovoljni	38,00 (4-48)	
	Veoma zadovoljni	41,00 (12-48)	
Sukob poslovnih i porodičnih uloga	Da	36,00 (10-48)	0,000***
	Ne	41,00 (0-48)	
	Ima	33,00 (0-48)	
Stres na radu	Ima	33,00 (0-48)	0,000***
	Nema	40,00 (3-48)	

Tabela broj 4.5.5.6 Depersonalizacija i životne i radne karakteristike

Životne i radne karakteristike		Lična ostvarenost			<i>P</i>
		Nizak	Umeren	Visok	
Zadovoljstvo opremom za rad	Veoma nezadovoljni	7 (3,3)	7 (2,9)	19 (3,5)	0,000***
	Nezadovoljni	62 (29,2)	75 (30,6)	118 (23,8)	
	Neutralni	71(33,5)	46 (18,8)	95 (19,2)	
	Zadovoljni	67 (31,6)	112 (45,7)	246 (49,7)	
	Veoma zadovoljni	5 (2,4)	5 (2,0)	17 (3,4)	
Zadovoljstvo mesečnim ličnim primanjima	Veoma nezadovoljni	26 (12,3)	23 (9,4)	27 (5,5)	0,000***
	Nezadovoljni	85 (40,1)	107 (43,7)	143 (28,9)	
	Neutralni	58 (27,4)	45 (18,4)	88 (17,8)	
	Zadovoljni	42 (19,8)	68 (28,2)	228 (46,1)	
	Veoma zadovoljni	1 (0,5)	1 (0,4)	9 (1,8)	
Zadovoljstvo podrškom porodice/prijatelja	Veoma nezadovoljni	7 (3,3)	4 (1,6)	13 (2,6)	0,000***
	Nezadovoljni	18 (8,5)	4 (1,6)	2 (0,4)	
	Neutralni	35 (16,5)	21 (8,6)	29 (5,9)	
	Zadovoljni	113 (53,3)	142 (58,8)	221 (44,6)	
	Veoma zadovoljni	39 (18,4)	74 (30,2)	230 (46,5)	
Sukob poslovnih i porodičnih uloga	Da	163 (76,9)	159 (64,9)	219 (44,2)	0,000***
	Ne	49 (23,1)	86 (35,1)	276 (55,8)	
Stres na radu	Ima	59 (27,8)	28 (11,4)	45 (9,1)	0,000***
	Nema	153 (72,2)	217 (88,6)	450 (90,9)	

4.5.4 Faktori povezani sa sindromom sagorevanja na poslu

Sprovedena je hijerarhijska linearna regresija u četiri bloka sa ciljem da se objasni varijansa ispitivanog modela sindroma sagorevanja na poslu. Prvi i drugi blok su činile varijable na koje se ne može uticati (tip ponašanja i sociodemografske karakteristike), dok su treći i četvrti blok činile promenjive varijable, odnosno faktori na koje se može delovati (životne i radne karakteristike i Karasekov model stresa na radu).

Model prediktivnih varijabli studije objašnjava 28,1% varijanse emocionalne iscrpljenosti, 21,2% varijanse depersonalizacije i 26,9% varijanse lične ostvarenosti.

Varijansi emocionalne iscrpljenosti najviše doprinosi sukob uloga poslovnog i porodičnog života kao i zahtevi rada, odnosno promenjive varijable koje se odnose na profesionalni stres i životne i radne karakteristike. U Karasekovom modelu stresa na radu zahtevi rada i autonomija na radnom mestu i to pre svega njena subskala sloboda izbora veština, imaju najveći doprinos varijansi emocionalne iscrpljenosti. Podrška kolega nema statistički značajan doprinos varijansi emocionalne iscrpljenosti. U tabeli broj 4.5.4.1 prikazana je hijerarhijska linearna regresija za emocionalnu iscrpljenost.

Tabela broj 4.5.4.1 Hijerarhijska linearna regresija – emocionalna iscrpljenost

Nezavisne varijable	Emocionalna iscrpljenost STAND β			
	Step I	Step II	Step III	Step IV
Tip ponašanja	-0,119 ***	-0,131 ***	-0,098 **	-0,074 **
Pol		-0,060	-0,055	-0,045
Godine		0,035	0,064	0,053
Bračni status		0,102 *	0,082 *	0,065
Deca (dihotomna)		-0,114 **	-0,111 **	-0,083 *
Tip škole		0,044	0,021	0,026
Ugovor o radu		0,006	0,013	-0,010
Radni staž		0,107 *	0,003	-0,005
Prekovremeni (dihotomna)		0,063 *	0,042	0,050
Sukob uloga			0,276 ***	0,210 ***
Zadovoljstvo opremom			-0,147 ***	-0,127 ***
Zadovoljstvo platom			-0,065 *	-0,035
Zadovoljstvo podrškom			-0,145 ***	-0,088 ***
Sloboda izbora veština				-0,136 ***
Sloboda donošenja odluka				0,090 **
Zahtevi rada				0,186 ***
Podrška nadređenih				-0,089 **
Podrška kolega				-0,042
R2	0,014 ***	0,052 ***	0,209 ***	0,281 ***
$\Delta R2$		0,038	0,157	0,072

*p<0,05; **p<0,005; ***p<0,001

Varijansi depersonalizacije najviše doprinose karakteristike životne i radne sredine, kao i profesionalni stres. Od Karasekovog modela stresa na radu najveći doprinos ima sloboda izbora veština i zahtevi rada. Podrška nadređenih i kolega iz ovoga modela nije imala statistički značajan doprinos varijansi depersonalizacije. Posle profesionalnog stresa najveći doprinos od životno radnih karakteristika ima zadovoljstvo podrškom porodice i prijatelja i sukob poslovnih i porodičnih uloga. Tip ponašanja i sociodemografske karakteristike (bračni status i radni staž) manje doprinose ukupnoj varijansi depersonalizacije. U tabeli broj 4.5.4.2 prikazana je hijerarhijska linearna regresija za skalu depersonalizacije.

Tabela broj 4.5.4.2 Hijerarhijska linearna regresija – depersonalizacija

Nezavisne varijable	Depersonalizacija Stand β			
	Step I	Step II	Step III	Step IV
Tip ponašanja	-0,104 **	-0,108 **	-0,087 **	-0,067 *
Pol		-0,060	-0,050	-0,035
Godine		-0,054	-0,041	-0,050
Bračni status		0,199 *	0,074	0,047
Deca (dihotomna)		-0,053	-0,045	-0,016
Tip škole		-0,009	-0,030	-0,019
Ugovor o radu		0,016	0,027	0,008
Radni staž		0,139 *	0,049	0,038
Prekovremeni (dihotomna)		0,030	0,027	0,015
Sukob uloga			0,172 ***	0,113 ***
Zadovoljstvo opremom			-0,033	-0,020
Zadovoljstvo platom			-0,080 *	-0,063
Zadovoljstvo podrškom			-0,209 ***	-0,163 ***
Sloboda izbora veština				-0,214 ***
Sloboda donošenja odluka				-0,156 ***
Zahtevi rada				0,187 ***
Podrška nadređenih				-0,065
Podrška kolega				-0,051
R2	0,011 **	0,034 *	0,136 ***	0,212 ***
$\Delta R2$		0,023	0,102	0,076

*p<0,05; **p<0,005; ***p<0,001

Najveći doprinos varijansi za skalu lične ostvarenosti imaju životno-radne karakteristike i to zadovoljstvo podrškom porodice i prijatelja i potom sukob poslovnih i porodičnih uloga. Posle životno-radnih karakteristika, varijansi najviše doprinose profesionalni stres i to zahtevi rada i sloboda izbora veština. Podrška kolega i nadređenih nije imala statistički značajan doprinos u varijansi lične ostvarenosti. Od sociodemografskih karakteristika statistički značajan doprinos imaju radni staž i tip škole. U tabeli 4.5.4.3 prikazana je hijerarhijska linearna regresija za skalu lične ostvarenosti sindroma sagorevanja na poslu.

Tabela broj 4.5.4.3 Hijerarhijska linearna regresija – lična ostvarenost

Nezavisne varijable	Lična ostvarenost Stand β			
	Step I	Step II	Step III	Step IV
Tip ponašanja	0,081 *	0,086 **	0,061 *	0,053
Pol		0,003	-0,006	-0,031
Godine		0,036	0,028	0,023
Bračni status		-0,054	-0,028 *	-0,005
Deca (dihotomna)		0,080	0,075	0,045
Tip škole		-0,067 *	-0,042	-0,053
Ugovor o radu		-0,018	-0,030	-0,015
Radni staž		-0,195 ***	-0,103 *	-0,073
Prekovremeni (dihotomna)		-0,016	0,031	0,023
Sukob uloga			-0,210 ***	-0,136 ***
Zadovoljstvo opremom			0,005	-0,015
Zadovoljstvo platom			0,109 **	0,089 **
Zadovoljstvo podrškom			0,203 ***	0,123 ***
Sloboda izbora veština				0,263 ***
Sloboda donošenja odluka				0,004
Zahtevi rada				-0,142 ***
Podrška nadređenih				0,059
Podrška kolega				0,044
R2	0,007*	0,043 ***	0,163 ***	0,269 ***
$\Delta R2$		0,036	0,120	0,106

* $p < 0,05$; ** $p < 0,005$; *** $p < 0,001$

5.0 Diskusija

Istraživanje je sprovedeno kao studija preseka u populaciji nastavnika osnovnih i srednjih škola u Republici Srpskoj. U cilju uspešnosti studije i validnosti rezultata pored reprezentativnosti u odnosu na broj, slučajnost uzorka je obezbeđena randomizacijom ispitanika. Učešće u studiji je ponuđeno svakom četvrtom ispitaniku. Za uspešnost studije ovakvog dizajna i validnost njenih rezultata pored reprezentativnosti potrebna je visoka stopa odgovora, koja je u ovom slučaju postignuta u svim regijama i u odnosu na ukupan broj ispitanika. Ovo istraživanje je prva studija, sa velikim brojem ispitanika (8% populacije nastavnika) o sindromu sagorevanja na poslu kod prosvetnih radnika u Republici Srpskoj.

U istraživanju veću frakciju su činili nastavnici ženskoga pola (73,6%) (tabela broj 4.1.1), što odgovara statističkim podacima Instituta za statistiku Republike Srpske po kojima u ukupnoj populaciji nastavnika u Republici Srpskoj nastavnici ženskoga pola čine 68,37%. Slični rezultati pronađeni su i u drugima istraživanjima u populaciji prosvetnih radnika (Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000; Wang *et al.*, 2015; Arvidsson *et al.*, 2016). Drugi autori su, takođe, u istraživanjima u populaciji nastavnika zapazili činjenicu da ovu populaciju većinski čine nastavnici ženskoga pola, te istakli da je to iz razloga jer je nastavničko zanimanje žensko zanimanje (Ervasti *et al.*, 2011; Brütting *et al.*, 2017).

Veći broj nastavnika radio je u osnovnim školama (65,1%) i to odgovara podacima o broju nastavnika u osnovnom i srednjem obrazovanju u Republici Srpskoj (u osnovnim školama zaposleno 65,1% nastavnika. Rezultati ovog istraživanja ukazali su da postoji statistički značajna razlika u polnoj distribuciji nastavnika između osnovnih i srednjih škola u Republici Srpskoj. U srednjim školama zaposleno je više nastavnika muškog pola (42,7%) (tabela broj 4.1.1), što se može objasniti činjenicom da u srednjim tehničkim školama, posebno zanatskim školama (bravar, metalostrugar, automehaničar i slično) tradicionalno rade nastavnici muškog pola. Ovi podaci, takođe, odgovaraju podacima Instituta za statistiku Republike Srpske, po kojima je 70,82% nastavnika ženskog pola zaposleno u osnovnim školama, a 29,18% u srednjim školama. Slične rezultate o polnoj distribuciji i većim udelom nastavnika muškog pola u srednjim školama dobili su i autori u studiji sprovedenoj u Švedskoj (Arvidsson *et al.*, 2016).

Najveći broj nastavnika u istraživanju u Republici Srpskoj je mlađi od 45 godina (60,4%) (tabela broj 4.1.1). Slični rezultati pronađeni su i u populaciji nastavnika iz Kine (Wang *et al.*, 2015), dok su nešto dugačiji u populaciji nastavnika u Nemačkoj (Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000).

Rezultati prikazani u tabeli broj 4.1.1 ukazuju da je veći procenat nastavnika ženskog pola razveden ili su ostale same usled smrti supruga. Ova pojava se može povezati sa uticajem rata i stradanjima muške populacije.

Takođe, rezultati prikazani u tabeli broj 4.1.2 ukazuju da u srednjim školama rade stariji nastavnici (preko 45 godina 40,3%), dok je u osnovnim školama zaposleno 33,2% nastavnika starijih od 45 godine. Zanimljiv podatak iz tabele broj 4.1.2 ukazuje da nastavnici u srednjim školama statistički značajno ($p < 0,009$) češće imaju status razvedenih nego nastavnici u osnovnim školama (11,5% u odnosu na 6,3%). Imajući u vidu da su nastavnici u srednjim školama statistički značajno češće ($p < 0,013$) imali prekovremeni rad (30,9% u odnosu na 20,3%), možda je to uticalo na njihov porodični život i rezultiralo češćim razvodima. U prilog ovoj pretpostavici ide i rezultat iz tabele broj 4.3.2 koji ukazuje da nastavnici u srednjim školama statistički značajno češće ($p < 0,046$) imaju sukob uloga

poslovnog i porodičnog života, a da su nastavnici u osnovnim školama statistički značajno zadovoljniji podrškom koju imaju od strane porodice i prijatelja.

Imajući u vidu veliki značaj posledica koje sindrom sagorevanja na poslu ostavlja na zdravlje pojedinaca, radne organizacije i proces rada, u ovom slučaju na obrazovni proces i razvoj dece, istovremeno izazivajući i značajna ekonomska opterećenja države, a usled nedostataka relevantnih podataka o ovom fenomenu u Republici Srpskoj prvi cilj ovoga istraživanja bio je ispitati učestalost ovog fenomena kod nastavnika na prostoru Republike Srpske.

Međutim, hipoteza nije potvrđena i suprotno istraživanjima u drugim zemljama rezultati ovog istraživanja ukazuju da relativno mali procenat nastavnika u Republici Srpskoj ima simptome sindroma sagorevanja na poslu.

U Republici Srpskoj svega 5,1% nastavnika je prijavilo visok nivo emocionalne iscrpljenosti, 3,8% visok nivo depersonalizacije i 22,3% osećaj male lične ostvarenosti (grafikon broj 4.5.1). Suprotno ovim rezultatima u studiji iz Litvanije (Bernotaite and Malinauskiene, 2017a) visoka emocionalna iscrpljenost je nađena čak kod 25,6%, visoka depersonalizacija kod 10,6% i osećaj male lične ostvarenosti kod 33,7% nastavnika. Slično ovome, i u Švedskoj je visoka emocionalna iscrpljenost bila prisutna kod 36%, visoka depersonalizacija kod 11% i osećaj malih ličnih ostavrenja kod 21% nastavnika (Arvidsson *et al.*, 2016). Takođe, i u drugim evropskim zemljama učestalost sindroma sagorevanja na poslu se kretala između 25 i 30%. (Bauer *et al.*, 2006). U Francuskoj je procenat nastavnika sa sindromom sagorevanja na poslu nešto niži nego u već pomenutim studijama, ali i dalje veći nego u ovom istraživanju (emocionalna iscrpljenost 18,1%, depersonalizacija 3,3% i mala lična ostvarenost 31,2%) (Vercambre *et al.*, 2009).

U nekim studijama sindrom sagorevanja na poslu predstavlja se kroz skorove njegovih dimenzija (aritmetička sredina i standardna devijacija). Rezultati ove doktorske disertacije su pokazali da su skorovi, odnosno $\bar{X}(SD)$ u istraživanju kod nastavnika u Republici Srpskoj za skalu emocionalne iscrpljenosti ($\bar{X} = 10,13, SD = 8,65$), za skalu depersonalizacije ($\bar{X} = 2,58, SD = 3,9$) i za skalu lične ostvarenosti ($\bar{X} = 36,87, SD = 8,59$).

Kada uporedimo iznete rezultate istraživanja u Republici Srpskoj sa istraživanjima sprovedenim u drugim zemljama (Australija, Kanada i Kina), kao i sa američkim normativnim uzorkom, i dalje rezultati ukazuju da su nastavnici u Republici Srpskoj znatno manje skloni razvoju ovog fenomena (Mark, Pierce and Molloy, 1990; Greenglass, Burke and Konarski, 1997; Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000; Lau, Yuen and Chan, 2005). Ovu pretpostavku potvrđuju i druga poređenja i to sa rezultatima zemalja koje su teritorijalno bliže Republici Srpskoj. Rezultati istraživanja sprovedenog u Grčkoj pokazuju značajno veće vrednosti skorova dimenzija sindroma sagorevanja na poslu, za skalu emocionalne iscrpljenosti ($\bar{X} = 22,36, SD = 10,39$) i depersonalizacije ($\bar{X} = 5,19, SD = 4,94$) (Antoniou, Polychroni and Vlachakis, 2006). Donekle veće vrednosti skorova dimenzija sindroma sagorevanja na poslu nalazimo i drugim evropskim zemljama. Tako su u Italiji skorovi za skalu emocionalne iscrpljenosti iznosili ($\bar{X} = 13,01, SD = 9,31$), za skalu depersonalizacije ($\bar{X} = 3,59, SD = 3,54$) i za skalu lične ostvarenosti ($\bar{X} = 37,79, SD = 6,87$). U Švajcarskoj su donekle slični rezultati, kao u Italiji, za skalu emocionalne iscrpljenosti ($\bar{X} = 16,16, SD = 9,53$), za skalu depersonalizacije ($\bar{X} = 3,46, SD = 3,38$) i skalu lične ostvarenosti ($\bar{X} = 38,49, SD = 5,84$). U Nemačkoj rezultati pokazuju i veće skorove nego u Švajcarskoj i Italiji, te su kod njih za skalu emocionalne iscrpljenosti ($\bar{X} = 19,54, SD = 9,74$), za skalu

depersonalizacije ($\bar{X} = 5,71$, $SD = 4,76$) i za skalu lične ostvarenosti ($\bar{X} = 34,93$, $SD = 7,10$) (Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000; Fiorilli *et al.*, 2015).

Jedno od mogućih objašnjenja niske učestalosti simptoma sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika u Republici Srpskoj moglo bi biti vreme izvođenja studije. Za one studije za koje postoji podatak o vremenu istraživanja uviđa se da je većina njih sprovedena u toku ili na kraju školske godine (Greenglass, Burke and Konarski, 1997; Kokkinos, 2007; Bernotaite and Malinauskiene, 2017). Nasuprot tome, ovo istraživanje je sprovedeno pred početak školske godine, odnosno nakon letnjeg raspusta, te se može pretpostaviti da se značajan broj nastavnika oproravio. U prilog sezonskom karakteru sindroma sagorevanja na poslu idu i rezultati jednog istraživanja koje se obavilo neposredno nakon početka školske godine, odnosno u periodu novembar–decembar. U tom istraživanju uočavaju se nešto malo veći skorovi na skalama sindroma sagorevanja na poslu (emocionalna iscrpljenost ($\bar{X} = 11,98$, $SD = 7,40$), depersonalizacija ($\bar{X} = 5,50$, $SD = 4,73$) i profesionalna ostvarenost ($\bar{X} = 26,85$, $SD = 8,35$) (Wang *et al.*, 2015). Ukoliko je izneta pretpostavka o uticaju odmora, odnosno o sezonskom karakteru ispoljavanja simptoma tačna, onda se može pretpostaviti da nastavnici u toku ili na kraju školske godine imaju značajno veće skorove i učestalost sindroma sagorevanja na poslu. Takođe, ukoliko je izneta pretpostavka tačna, primenom češćih prekida u nastavi mogli bi u velikoj meri da smanjimo pa čak i da sprečimo pojavu sindroma izgaranja na poslu.

Ukoliko sa drugog aspekta posmatramo ove rezultate, 5% nastavnika je počelo školsku godinu sa emocionalnom iscrpljenošću, 3,8% sa depersonalizacijom i 22,3% sa osećajem male lične ostvarenosti, imajući u vidu da će oni neminovno u toku rada biti izloženi i dalje određenoj količini stresa i drugim prediktorima sindroma sagorevanja, velika verovatnoća je da će doći i do razvoja nekih od brojnih posledica, koje su se verovatno mogle sprečiti. Ova činjenica bi mogla biti značajna i mogli bismo je iskoristiti u smislu predloga za uvođenje redovnog skrining programa za sindrom sagorevanja na poslu u sklopu preventivnih pregleda pre početka školske godine, a u cilju identifikacije nastavnika koji eventualno nisu uspeli da se restituišu. Sve ovo imalo bi velikog značaja u sprovođenju sekundarne prevencije.

Pri poređenju rezultata međunarodnih studija ne smeju se zaboraviti ni mogući uticaji kulturoloških razlika između ispitivanih populacija. Postoje podaci koji ukazuju da sistem vrednosti i verovanja, utičući na ponašanje i stavove, ima značajniji uticaj na varijansu sindroma sagorevanja na poslu u odnosu na druge prediktore, kao što su lične ili demografske karakteristike populacije. (Taras, Steel and Kirkman, 2016). Tako su u studiji na populaciji nastavnika u Nemačkoj i Siriji uočili postojanje razlike između zemalja i upravo se postavlja pitanje eventualnog uticaja kulture (Schwarzer and Hallum, 2008). Međutim, kako postoje podaci koji govore u prilog ovoj tezi, tako postoje i oni koji opovrgavaju pretpostavke da nacionalni sistem vrednosti ima uticaja na razvoj ovoga sindroma (Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008).

Imajući u vidu da su na teritoriji Balkana, samim tim i na teritoriji Republike Srpske ljudi i dalje tradicionalno orijentisani i više posvećeni porodici i prijateljima, te skloni da dosta vremena izdvajaju za druženja, možemo pretpostaviti da upravo ovakav način života doprinosi manjoj percepciji stresa na radu i znatno ređem razvoju sindroma sagorevanja na poslu. U prilog ovome govori podatak da je u Litvaniji 59,6% nastavnika prijavilo malu socijanu podršku na poslu, dok je u istraživanju u Republici Srpskoj 86% nastavnika dalo podatak da su zadovoljni i veoma zadovoljni podrškom porodice i prijatelja. Isto tako i medijana za podršku kolega je iznosila 11,55%, što, takođe, govori u prilog većoj podršci na poslu nego u Litvaniji (Bernotaite and Malinauskiene, 2017a). Imajući u vidu već pomenutu

činjenicu o ekonomskoj nestabilnosti, nacionalnim i političkim tenzijama, kao i stalnom brigom za egzistenciju, a opet postojanje znatno manjeg procenta sindroma sagorevanja na poslu narednim istraživanjima trebalo bi detaljnije ispitati uticaj eventualne razlike u načinu života, verovanjima, stavovima kao aspektima kulture, koji bi mogli možda imati protetikvi značaj.

Upravo i metaanaliza sindroma sagorevanja kod nastavnika u 36 zemalja ukazuje na izrazito variranje ovog fenomena između zemalja i predlaže da bi se za efikasnije programe prevencije trebali razmotriti faktori okruženja (obrazovni sistem) i kulture (García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019). U prilog ovoj pretpostavci o kulturološkim razlikama balkanske regije i eventualnom uticaju na percepciju stresa, te samim tim i na razvoj sindroma sagorevanja na poslu govore i podaci nekih manjih istraživanja iz okruženju koji su takođe pokazali manju prevalenciju sindroma sagorevanja na poslu (Koludrović, Jukić and Reić Ercegovac, 2009; Kuzijev, 2013; Rošić, 2018).

U okviru analize mogućeg uticaja kulture treba napomenuti i mogućnost njenog uticaja na način popunjavanja upitnika i eventualni doživljaj ispitanika da bi im određeni odgovori mogli doneti benefite odnosno, u suprotnom slučaju, prouzrokovati štetu. Naime, u nekim zemljama formalna dijagnoza sagorevanja na poslu otvara mogućnost da pojedinac profitira (Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008; Lastovkova *et al.*, 2017), dok bi, nasuprot tome, u nekim kulturama takvi ljudi mogli biti stigmatizovani zbog eventualne psihijatrijske dijagnoze.

Nastavničko zanimanje je zanimanje koje karakteriše velika društvena odgovornost, nastavnici su u obavezi da zadovolje i određene društvene i moralne norme, te upravo zbog toga jedan od mogućih faktora koji bi mogao doprineti ovakvim rezultatima jeste i tendencija pisanja socijalno prihvatljivih i poželjnih odgovora. Imajući u vidu da su nastavnici fakultetski obrazovani ljudi, neminovno je da su u stanju prepoznati pitanja na koja nije „poželjno“ odgovoriti.

Takođe, u literaturi je sugerisano da promene u društvenim odnosima, odnosno globalizacija, privatizacija i liberalizacija uzrokuju brze promene koje rezultuju „sagorevanjem“ stanovništva, kao i to da povećan interes za sindrom sagorevanja na poslu, te samim tim i povećanje prevalencije, odgovara ekonomskom razvoju zemalja (Schaufeli, Leiter and Maslach, 2008; García-Arroyo, Segovia and Peiró, 2019). Na osnovu toga može se pretpostaviti da ovoj evidentnoj razlici u rezultatima između pojedinih zemalja upravo doprinosi i ekonomski status zemlje.

Na kraju treba i spomenuti da na postojanje razlika između zemalja uticaj mogu imati i metodološke razlike samih istraživanja, a poređenje je bilo otežano i zbog postojanje različitih instrumenata.

Imajući u vidu da su se u naučnoj literaturi nalazili različiti podaci o faktorima koji utiču na nastanak sindroma sagorevanja na poslu, drugi cilj ovoga istraživanja je ispitivanje razlika među individualnim, sociodemografskim karakteristikama, životnim i radnim karakteristikama i njihove povezanosti sa sindromom sagorevanja na poslu kod nastavnika u Republici Srpskoj.

Veći deo populacije u ovom istraživanju su bile osobe ženskog pola i rezultati su ukazali da one češće prijavljuju emocionalnu iscrpljenost (tabela broj 4.5.1.1). Ipak, ove rezultate treba uzeti sa rezervom, upravo zbog različitog procentualnog udela muške i ženske populacije u istraživanju. Međutim, za razliku od drugih, u sprovedenoj studiji nisu utvrđene

razlike između polova u odnosu na skorove dimenzije sindroma sagorevanja na poslu (tabela broj 4.5.1.4), niti je regresionom analizom utvrđena statistička značajnost varijable pol kao prediktora ovoga fenomena ($p > 0,05$) (tabela broj 4.5.4.1)

Rezultati u drugim studijama su ukazivali na činjenicu da su osobe ženskog pola sklonije emotivnom reagovanju, odnosno da one zbog tradicionalne uloge u društvu, uglavnom preuzimaju i kućne obaveze, te da upravo zbog toga imaju izraženiji sukob uloga u poslovnom i porodičnom životu i veće skorove emocionalne iscrpljenosti. Pojedina istraživanja su ukazala na mogućnost da muškarci čak češće prijavljuju depersonalizaciju eventualno i zbog stava da je nastavničko zanimanje žensko zanimanje, ne samo zbog broja nastavnika ženskog pola već i zbog karakteristika samog zanimanja (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987; Greenglass and Burke, 1988; Antoniou, Ploumpi and Ntalla, 2013; Wang *et al.*, 2015; Arvidsson *et al.*, 2016). Samo manji broj istraživanja, kao što je istraživanje sprovedeno u Češkoj u populaciji nastavnika u osnovnom obrazovanju, je došlo do sličnih rezultata. I u Češkoj, kao i u studiji u Republici Srpskoj, nije utvrđena značajna razlika među polovima (Ptaček *et al.*, 2019). Ovakvi, različiti rezultati, upravo mogu da idu u prilog pretpostavci o uticaju kulturoloških i socio-političkih razlika, za koje su drugi autori već pretpostavili da imaju uticaj (Purvanova and Muros, 2010).

Nasuprot drugim istraživanjima, u našem istraživanju nije utvrđena razlika u sukobu poslovnih i porodičnih uloga između osoba ženskog i muškog pola (tabela broj 4.3.1), a upravo je sukob poslovnih i porodičnih uloga statistički značajan prediktor sve tri dimenzije sindroma sindroma sagorevanja na poslu (tabela broj 4.5.4.1, tabela broj 4.5.4.2 i tabela broj 4.5.4.3). Studija iz Češke je takođe ukazala da dobra organizacija vremena i obezbeđivanje dovoljnog prostora i vremena za porodicu i lični život predstavlja visoko protektivni faktor (Ptaček *et al.*, 2019). Imajući u vidu da su osobe ženskog pola u ispitivanoj populaciji nastavnika Republike Srpske bile zadovoljnije podrškom porodice i prijatelja, može se pretpostaviti da zbog toga nisu bile ugroženije od muškaraca i da su upravo zbog te podrške uspele da se izbore sa zahtevima između posla i porodice (tabela 4.3.1). U prilog ovoj pretpostavci idu i rezultati istraživanja Gonza i saradnika, koji su takođe pronašli da osobe ženskog pola češće koriste socijalnu podršku. U ovom istraživanju autori su pretpostavili da zbog uloge u društvu i načina odgoja, odnosno, prihvatanju stereotipnog muškog i ženskog ponašanja postoji ova razlika između polova. U ovakvom društvu od muškaraca se očekuje da bude jak, moćan i da krije emocije, dok se od žene očekuje da lako izražava emocije (Gonza, Rodri and Peiro, 2010). Upravo to može biti razlog lakše i bolje socijalizacije žena, koja potom predstavlja za njih protektivni faktor.

U odnosu na bračni status postojala je statistički značajna razlika između grupa, pri čemu su osobe iz grupe samci pokazivali manje skorove emocionalne iscrpljenosti (tabela broj 4.5.1.4) i depersonalizacije (tabela 4.5.1.5), a veće skorove lične ostvarenosti (tabela 4.5.1.6) u odnosu na nastavnike u braku, i grupu nastavnika koji su razvedeni ili im je partner umro. Nasuprot tome, rezultati drugih studija ukazuju da nastavnici u braku češće prijavljuju veći osećaj lične ostvarenosti i da imaju niže vrednosti skorova emocionalne iscrpljenosti (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987; Wang *et al.*, 2015). Na osnovu ovoga rezultata bi se moglo pretpostaviti da bračni status ima udela u nastanku sindroma sagorevanja na poslu kroz sukob uloga i rastrzanost između partnerskih i poslovnih obaveza, te da su osobe koje su same, posvećene samo sebi i poslu i zbog toga su manje emocionalno iscrpljene. Međutim, imajući u vidu uticaj partnerske podrške na povećanje resursa pojedinca za borbu protiv svakodnevnog stresa ovo bi trebalo eventualno ispitati i sa drugačijih aspekata, odnosno funkcionalnosti zajednice i podrške koju pojedinci imaju u njoj. Verovatno da sukob uloga

postoji samo u zajednicama u kojima nema adekvatne podrške, te imajući to u vidu ne možemo generalizovati pretpostavke o bračnom statusu zbog složenosti koju on obuhvata.

Od drugih sociodemografskih karakteristika koje su utvrđene da su značajne u nastanku ovoga sindroma su: starost nastavnika, tip škole, ukupni radni staž i prekovremeni rad. U ovoj studiji rezultati ukazuju da stariji nastavnici i oni sa dužim radnim stažom imaju veće skorove emocionalne iscrpljenosti. Uloga nastavnika nije samo da prenese znanje, nego i da motiviše učenike, kao i da održava prijatnu atmosferu u razredu. Pored toga oni gotovo svakodnevno moraju da se suočavaju sa problemima i neadekvatnim ponašanjem učenika, te i ukoliko su im postavljeni visoki zahtevi okoline, logično je da će ovakvo svakodnevno i dugogodišnje intenzivno ulaganje sebe voditi vremenom emocionalnoj iscrpljenosti. Takođe, može se pretpostaviti da se u određenim godinama zahtevi posla teže tolerišu zbog čega stariji percipiraju više stresa na radu. Ovi rezultati koreliraju sa brojnim studijama (Kamtsios, 2018). Rezultati studije sprovedene u Nemačkoj takođe ukazuju da su stariji nastavnici više emocionalno iscrpljeni od mlađih. (Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000) Ipak, treba istaći da postoje i oprečni podaci, prema kojima najugroženiju populaciju čine mlađi nastavnici. U studiji koja je sprovedena u Nemačkoj i Kini (Wang *et al.*, 2015), i u istraživanju sprovedenom samo u Kini, rezultati upućuju da su u Kini više emocionalno iscrpljeni mlađi nastavnici, starosti 31–40 godina. Iste rezultate, da su mlađi nastavnici više emocionalno iscrpljeni, posebno oni starosti do 30 godina, dobili su i u Grčkoj (Antonioni, Polychroni and Vlachakis, 2006). Autori ovakve rezultate objašnjavaju na različite načine. Jedna grupa smatra da nastavnici u ovim godinama ostvaruju porodice i profesionalno su najaktivniji ili, eventualno, su novi u profesiji te zato jače i češće percipiraju stres usled čega češće razvijaju sindrom sagorevanja na poslu. Druga grupa istraživača ovakve rezultate objašnjava i pretpostavkom da stariji nastavnici vremenom razvijaju adekvatnije i efikasnije odbrambene mehanizme za suočavanje sa stalnim stresom. Međutim, moguće je i da stariji nastavnici ne žele da priznaju i prijave stresne događaje (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987; Schwarzer, Schmitz and Tang, 2000; Antonioni, Polychroni and Vlachakis, 2006; Wang *et al.*, 2015).

Rezultati sprovedenog istraživanja pokazuju da nastavnici koji rade u srednjoj školi imaju veće skorove emocionalne iscrpljenosti (tabela 4.5.1.4), što se može objasniti time da je ipak zahevniije raditi i uspostavljati red i atmosferu sa tinejdžerima nego sa malom decom. Eventualno, u skladu sa rezultatima ovoga istraživanja, možemo pretpostaviti da su nastavnici u srednjim školama češće emocionalno iscrpljeni i zbog prekovremenog rada, kao i zbog sukoba porodičnih i poslovnih uloga koje su statistički značajno češće kod njih. Slične rezultate dobili su i u istraživanju u Švedskoj gde su nastavnici koji su radili sa starijim učenicima bili u većem broju emocionalno iscrpljeni. Autori su diskutovali da je ovaj rezultat eventualno posledica činjenice da nastavnici nižih razreda imaju samo jedan ili nekoliko razreda i svoju učionicu, dok nastavnici viših razreda imaju znatno veći broj razreda i pri obavljanju posla moraju da menjaju učionice (što je slučaj i u našim školama), kao i činjenici da je rad sa starijom decom zahevniiji (Arvidsson *et al.*, 2016). Međutim, pojedina istraživanja ukazuju na činjenicu da postoji veći rizik za pojavu sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika u primarnom obrazovanju kao i da oni češće prijavljuju stres na radu. Ove rezultate su autori povezali sa činjenicom da je njihovo osnovno obrazovanje pertrpelo određene reforme u periodu istraživanja (Jepson and Forrest, 2006; Kirsi, 2015).

U odnosu na godine starosti i iskustva sprovedeno istraživanje ukazuje da sa godinama rastu skorovi na skali emocionalne iscrpljenosti (tabela 4.5.1.4). Ovaj podatak bi mogao delimično objasniti činjenicu da je u ispitivanoj populaciji utvrđen nizak procenat osoba sa

visokom emocionalnom iscrpljenošću, jer je populacija nastavnika u istraživanju relativno mlada (60,4% nastavnika je starosti do 45 godina) i najveći procenat nastavnika ima do 10 godina radnoga staža (tabela broj 4.1.1).

Imajući u vidu da su brojne studije ukazale da su individualne karakteristike značajne kao prediktori sindroma sagorevanja na poslu, te da bi i nakon primene intervencija u radnoj sredini za redukciju stresora na radu verovatno postojale osobe koje bi i dalje razvijale sindrom sagorevanja upravo zbog svoje ličnosti (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009), jedan od ciljeva je bio pronalaženje skale koja bi se mogla primenjivati u radnim organizacijama ili pri preventivnim pregledima u medicini rada radi identifikacije vulnerabilnih osoba. Upravo zbog malog broja pitanja i mogućnosti brze skrining upotrebe, bez obaveznog prisustva psihologa, odlučeno je da se u ovom istraživanju primeni Bortnerova skala i procena tipa ponašanja, iako postoje možda i adekvatnije skale i druge individualne karakteristike, kao što su tip ličnosti, temperament, afekat, lokus kontrole i dr. za koje su rezultati pokazali da možda imaju i snažniju vezu sa sindromom sagorevanja na poslu.

Nasuprot rezultatima metaanalize koji ukazuju da je tip A ponašanja povezan samo sa ličnom ostvarenošću (Alarcon, Eschleman and Bowling, 2009), rezultati sprovedenog istraživanja ukazuju da osobe tipa A ponašanja imaju veće skorove emocionalne iscrpljenosti (tabela broj 4.5.2.4) i depersonalizacije (tabela broj 4.5.2.5), kao i osećaj manje lične ostvarenosti (tabela 4.5.2.6). Imajući u vidu da osobe tipa A ponašanja karakteriše izrazita užurbanost, ambicioznost i kompetetivnost, zbog čega verovatno imaju negativniju percepciju okoline, negativniji odgovor saradnika, te i da su naši rezultati pokazali da češće percipiraju stres, što korelira sa drugom studijom (Caplan and Jones, 1975; Jepson and Forrest, 2006), sasvim je logično da će one više emocionalno da se troše i da pre razviju emocionalnu iscrpljenost, a zatim i depersonalizaciju u odnosu na osobe tipa B ponašanja.

Druga pretpostavka bi mogla biti da osobe tipa A ponašanja, zbog svoje ambicioznosti i težnje ka napretku, nameću sebi više obaveza, što rezultira češćom emocionalnom iscrpljenošću. Rezultati ovoga istraživanja idu u prilog ove pretpostavke i ukazuju da osobe ponašanja tipa A imaju veće skorove na skali zahteva na radu i češće doživljavaju stres na radu (tabela 4.4.3). Ipak, drugi autori su sugerisali da osobe tipa A ponašanja imaju tendenciju da češće prijavljuju opterećenje poslom, odnosno da jednostavno doživljavaju istu količinu posla težom (Spector and Connell, 1994).

U odnosu na skorove, tip A ponašanja je imao statistički značajno veće skorove na skalama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije (tabela broj 4.5.2.4 i tabela broj 4.5.2.5). Takođe, i kada se razmotre rezultati modifikovane Bortnerove skale uočava se značajna razlika između subtipova. Ekstremni tip A ponašanja je imao najveće skorove na dimenzijama emocionalne iscrpljenosti. Tip B ponašanja koji karakteriše opušten i zadovoljniji stil ponašanja je očekivano imao statistički značajno veće skorove na skali ličnih ostvarenja.

Međutim, kada se koristi modifikovana Bortnerova skala ekstremni tip A ponašanja je imao najviše skorove na skali lične ostvarenosti (tabela broj 4.5.2.6). Ovo govori u prilog da možda veći značaj kod tipa A ponašanja ima na koji način radna sredina i ponašanje u njoj može da zadovolji njihovu ambicioznost. Odnosno, da na nastanak sindroma sagorevanja na poslu kod osoba tipa A ponašanja ne utiče količina posla, nego mogućnost da one u toj radnoj sredini zadovolje svoje ambicije.

Treba pomenuti da su Spector i Koneli u svom istraživanju ukazali da tip ponašanja nije tako jednostavan i jednodimenzionalni konstrukt nego da se sastoji iz dve komponente

(težnja za napredovanjem i nestrpljenje-razdražljivost) i da je veza između tipa ponašanja i stresa kompleksnija (Spector and Connell, 1994). Takođe, pri psihometrijskoj analizi upitnika autori su naveli da je tip ponašanja multidimenzionalni konstrukt, pri čemu postoji mogućnost da su različite dimenzije konstrukta različito povezane sa ishodima (Edwards Jeffrey R. and Baglioni, 1990). Imajući ovo u vidu u narednim studijama bi trebalo detaljnije analizirati ove mogućnosti.

Suprotno individualnim i sociodemografskim karakteristikama koje ne možemo menjati od posebnog su interesa promenljive varijable, odnosno životno-radne karakteristike i njihova povezanost sa sindromom sagorevanja na poslu, jer nam to otvara vrata za intervencije u cilju smanjena prevalencije sindroma sagorevanja na poslu. Upravo varijansama emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osećaju lične ostvarenosti najviše doprinose životne i radne karakteristike i profesionalni stres (tabela broj 4.5.4.1, tabela broj 4.5.4.2 i tabela broj 4.5.4.3).

Zadovoljstvo životnim i radnim karakteristikama pokazalo se kao signifikantan faktor sve tri dimenzije sindroma sagorevanja na poslu. Nastavnici zadovoljni opremom za rad, ličnim mesečnim primanjima i podrškom porodice/prijatelja su imali značajno manje skorove sindroma sagorevanja na poslu (tabela broj 4.5.3.1, tabela broj 4.5.3.2 i tabela broj 4.5.3.3). I studija iz Češke potvrđuje ove rezultate (Ptaček *et al.*, 2019), a njeni autori naglašavaju da je viša plata povezana sa nižim nivoom sindroma sagorevanja na poslu.

Analiza varijanse je ukazala da je sukob poslovnih i porodičnih uloga, takođe, značajan faktor u nastanku sindroma sagorevanja na poslu. Međutim, treba istaći da se pitanje koje je korišteno za merenje sukoba uloga odnosilo na poslednje tri sedmice. Takođe, imajući u vidu da je studija sprovedena krajem letnjeg raspusta i da se u tom periodu uglavnom obavlja priprema za nastavu, varijabla sukob uloga se ne može smatrati reprezentativnom. To otvara potrebu za daljim istraživanjima uticaja ove varijable u toku ili na kraju školske godine.

Prema Karasekovom modelu stresa na radu, tzv. zahtev-kontrola modelu, stres je rezultat disproporcije između visokih psihosocijalnih zahteva na radnom mestu i male mogućnosti kontrole, odnosno, autonomije. Pod psihosocijalnim zahtevima u ovom slučaju se podrazumeva opterećenje količinom posla, vremenski pritisak na radnom mestu i prisustvo konfliktnih zahteva, dok se pod „kontrolom“ podrazumevaju dva koncepta, mogućnost da se nauči nešto novo, razviju veštine i mogućnost pojedinca da utiče na sadržaj i način rada. Dodatni moderatori ove zahtev-kontrola veze je socijalna podrška koja podrazumeva saradnju i komunikaciju sa kolegama i nadređenima (Sale and Kerr, 2002).

U Litvaniji (Bernotaite and Malinauskiene, 2017) je skoro polovina (47,4%) nastavnika prijavilo stres na radu, a u Republici Srpskoj svega 13,9% nastavnika (tabela broj 4.4.1). Prevalencija stresa među nastavnicima dokumentovana ranije u Engleskoj kretala se između 19,9% i 30,7%, a kod nastavnika srednjih škola i do 36,6% (Borg and Riding, 1991). Na osnovu ovih rezultata pretpostavka je da su nastavnici u Republici Srpskoj izloženi manjoj količini psihosocijalnih zahteva ili da im je data veća mogućnost autonomije na radnom mestu. U korist ovih rezultata idu i rezultati istraživanja iz Kine gde su skorovi za skalu zahtevi na radu bili veći. U Kini su iznosili $\bar{X} = 33,92$, $SD = 46$, a u Republici Srpskoj $\bar{X} = 28,36$, $SD = 4,71$. Isto tako, rezultati su pokazali da je u Republici Srpskoj nastavnicima data veća mogućnost da organizuju svoj rad. Rezultati skale kontrola na radu u Republici Srpskoj su $\bar{X} = 69,73$, $SD = 7,59$, a u Kini $\bar{X} = 63,94$, $SD = 8,31$.

U ranijim istraživanjima prilikom poređenja škola sa visokim i niskim „nivoom“ *burnouta* uočilo se da se one razlikuju u odnosu na sisteme vrednosti, postavljene obrazovne ciljeve, administrativno (jasno definisana hijerarhija, menadžment i uloga nastavnika), pa, čak i fizičko okruženje (čistoća, prostor) (Friedman, 1991). Upravo zbog postojanja visoke varijabilnosti relevantnih aspekata, kao što su različiti obrazovni sistemi, različit status nastavnika u društvu i plate, ovakvo grubo poređenje između zemalja i škola nije relevantno, te su potrebna drugačija i detaljnija istraživanja da bismo mogli izvući relevantne zaključke.

Rezultati istraživanja u Republici Srpskoj upravo potvrđuju da Karasekov model stresa na radu igra značajnu ulogu u nastanku sindroma sagorevanja na poslu i da značajno doprinosi varijansi sve tri dimenzije ovoga fenomena (tabela broj 4.5.4.1, tabela broj 4.5.4.2 i tabela broj 4.5.4.3). Slični rezultati dobijeni su i u drugoj studiji u kojoj su autori pretpostavili da su zahtevi radnog mesta glavni prediktor, a da kontrola na radnom mestu kao resurs pojedinca ima ulogu moderatora (Santavirta, Solovieva and Theorell, 2007). Imajući u vidu da autonomija na radnom mestu obuhvata dve subskale koje mogu da imaju različit uticaj, u ovom istraživanju u hijerarhijskoj linearnoj regresiji su upravo pojedinačno ubačene subskale, odnosno sloboda izbora veština i sloboda donošenja odluka. Rezultati su ukazali da obe subskale doprinose varijansi emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, s tim da sloboda izbora veština ima jači doprinos. Na skali lične ostvarenosti nije utvrđen statistički značajan uticaj slobode donošenja odluka. Navedeni rezultati ukazuju na potrebu razdvajanja ovih subskala prilikom istraživanja, zbog mogućnosti različitog uticaja u drugim populacijama u ovom modelu. Takođe, razdvajanje ovih subskala bi eventualno omogućilo kreiranje adekvatnijih intervencija.

U drugim istraživanjima socijalna podrška na radnom mestu od strane nadređenih i kolega se pokazala kao značajan prediktor sindroma sagorevanja na poslu (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987). U istraživanju u Republici Srpskoj podrška nadređenih se pokazala značajna samo za skalu emocionalna iscrpljenost. Autori su u ranijim istraživanjima pretpostavili da socijalna podrška nadređenih i kolega ima modelirajući efekat, povećavajući resurse pojedinca i tako čineći da zaposleni može da se suoči i sa većim psihosocijalnim zahtevima a da ne produkuje stres (Russell, Altmaier and Van Velzen, 1987). Imajući u vidu da se podrška nadređenih u populaciji nastavnika u Republici Srpskoj pokazala kao značajna, ovu činjenicu možemo iskoristiti u prevenciji sindroma sagorevanja na poslu kroz edukacije rukovodstva škola. Možda količinu rada ne možemo menjati ili je za to potrebno više novčanih sredstava, ali kroz edukacije rukovodstva o značaju podrške nastavnicima i davanju određene slobode u nastavi možemo indirektno značajno smanjiti učestalost sindroma sagorevanja na poslu u ovoj osetljivoj populaciji.

Nasuprot drugim istraživanjima (Greenglass, Burke and Konarski, 1997), u ovom istraživanju nije utvrđeno da je socijalna podrška kolega signifikantan faktor prevencije sindroma sagorevanja na poslu.

Treba napomenuti da u ovom modelu nije uzet u obzir uticaj ponašanja učenika i roditelja, eventualnog nasilja nad nastavnicima, zatim veličine razreda, koji su u nekim studijama dokumentovani kao značajni faktori koji doprinose razvoju sindroma sagorevanja na poslu (Antonioni, Polychroni and Vlachakis, 2006; Bernotaite and Malinauskiene, 2017). Takođe, nije razmatran ni trud-nagrada model, koji se takođe pokazao kao značajan i ukazao da bi nastavnici eventualno mogli „podneti“ i veće psihosocijalne napore ukoliko bi bili za to adekvatno nagrađeni (Mojsa-Kaja, Golonka and Marek, 2015). Imajući u vidu ovu pretpostavku, u narednim istraživanjima bi upravo trebalo uvrstiti i ovaj model (trud-nagrada) i ispitati kako on funkcioniše u populaciji nastavnika u Republici Srpskoj, te na osnovu rezultata formirati dalje smernice i preporuke.

Rezultati ovog istraživanja ukazali su da je sindrom sagorevanja na poslu kompleksan fenomen i da različiti faktori imaju različit uticaj na njegove dimenzije. Kompleksnost sindroma sagorevanja na poslu potvrdila je i studija Foliya i Marfija koji su takođe zaključili da je svaka dimenzija sindroma sagorevanja na poslu predviđena različitim odnosom varijabli (Foley and Murphy, 2015). Model razvijen na osnovu sprovedenog istraživanja objasnio je svega 28,1% varijanse emocionalne iscrpljenosti (tabela broj 4.5.4.1) pri čemu se kao najznačajniji prediktor pokazao sukob poslovnih i porodičnih uloga, a potom profesionalni stres. Ovaj model prediktora objašnjava 21,2% depersonalizacije (tabela broj 4.5.4.2), a najveći doprinos u njegovom nastanku imaju profesionalni stres i sukob poslovnih i porodičnih uloga. Takođe, model objašnjava i 26,9% varijanse lične ostvarenosti (tabela 4.5.4.3) pri čemu su najznačajniji bili aspekti profesionalnog stresa i sukob poslovnih i porodičnih uloga. Na osnovu ovih rezultata uvidamo da je ova studija pokazala da su demografske karakteristike slabo povezane sa sindromom sagorevanja na poslu, dok su stresori na radnom mestu i različiti aspekti životne sredine snažno povezani. Sto se tiče individualnih karakteristika, tip ponašanja doprinosi značajnijoj varijansi dimenzija sindroma sagorevanja od sociodemografskih karakteristika i slično drugim studijama (Jepson and Forrest, 2006) pretpostavka je da tip ponašanja ima ulogu moderatora između radne sredine i percepcije stresa.

Iako su se situacioni faktori radne sredine pokazali kao najznačajni u nastanku sindroma sagorevanja na poslu, rezultati sprovedenog istraživanja ukazali su i na manji značaj individualnih i određenih sociodemografskih karakteristika u nastanku sindroma sagorevanja na poslu, te je time potvrđena multikauzalna geneza ovoga fenomena. Imajući u vidu multikauzalnu genezu ovoga fenomena i kompleksnost međusobnih interakcija ovih faktora, to trenutno isključuje mogućnost verifikacije sindroma sagorevanja na poslu kao profesionalnog oboljenja suprotno zakonskim rešenjima u nekim zemljama Evrope.

Predlog intervencija

Rezultati sprovedenog istraživanja ukazuju na relativno širok spektar intervencija koje bi se mogle sprovoditi u populaciji nastavnika u Republici Srpskoj za prevenciju sindroma sagorevanja na poslu.

Pre svega, imajući u vidu senzonski karakter ovoga fenomena, odnosno varijabilnost rezultata našeg istraživanja na početku školske godine i onih iz literature na kraju godine, moglo bi se razmatrati uvođenje redovnog skrining programa. Skrining program bi se lako i bez dodatnih troškova mogao uvrstiti u već zakonski obavezne preventivne preglede prosvetnih radnika. Na taj način bi se na vreme identifikovali nastavnici koji se nisu oporavili i oni bi bili kandidati za sekundarnu i tercijalnu prevenciju. U sredini školske godine bi se mogli obezbediti regularni skriningi i time izdvojiti nastavnici koji su pod većim rizikom i to bi bili kandidati za primarnu prevenciju. Na taj način bi relativno lako u ciljanoj rizičnoj populaciji delovali i sprečili nastanak ozbiljnih posledica sindroma sagorevanja na poslu na decu, obrazovni i ekonomski sistem zemlje.

U ovom trenutku možda ne možemo da utičemo na količinu posla i celokupnu problematiku nastavničkog zanimanja, niti na zadovoljstvo ličnim primanjima koji su značajni faktori sindroma sagorevanja na poslu. Međutim, kao što je već pomenuto ranije, edukacije rukovodećeg osoblja o značaju autonomije na radnom mestu i podrške zaposlenim bi uz relativno malo ulaganja mogle da imaju značajne benefite i za nastavnike i za škole, a i za društvo u celini. Temama i saradnici (Temam, Billaudeau and Noël, 2019) su se složili da poboljšanje socijalne podrške na poslu može biti efikasna mera u promociji mentalnog zdravlja nastavnika.

Imajući u vidu značaj sukoba porodičnih i poslovnih uloga, kao i značaj zadovoljstva podrškom porodice i prijatelja, kroz jednostavne edukacije nastavnika o ovom fenomenu i faktorima rizika, proaktivnom ponašanju prema poslu i načinu organizacije vremena neminovno bi uticali na svest nastavnika i smanjili prevalenciju sindroma sagorevanja na poslu. Pre toga, jedno od sledećih istraživanja trebalo bi da istraži znanja nastavnika i njihova verovanja o ovom sindromu.

Brojni istraživači su sugerisali da čak i tip ponašanja može da se vremenom promeni i razvili su vodiče u tu svrhu. Neki vodiči su testirani u kardiologiji i učesnici su uz vodiče i adekvatan program značajno redukovali skorove tipa A ponašanja (Edwards, 2003). Imajući u vidu da se tip A ponašanja pokazao kao značajan u percepciji stresa na poslu, kao i signifikantan faktor sindroma sagorevanja na poslu i ovaj podatak bi mogli da koristimo u prevenciji sindroma sagorevanja na poslu. Identifikacijom osoba tipa A ponašanja u sklopu prethodnih pregleda u ambulantama medicine rada bi se pre zaposlenja identifikovale vulnerabilne osobe. Obezbeđivanjem vodiča za njih i njihovom edukacijom kao i praćenjem bi doprineli smanjenju prevalencije sindroma sagorevanja na poslu. Ipak, treba istaći da postoje etičke dileme i zakonski aspekti određivanja tipa ličnosti (Foley and Murphy, 2015).

Neke od ovih predloženih intervencija su se ranije u literaturi pokazale kao efektivne, kao što je socijalna podrška i psihoedukacija nastavnika (Iancu *et al.*, 2018). Pojedini autori naglašavaju da najbolji efekat imaju kombinovane intervencije orijentisane prema ličnosti i organizacioni pristup (Foley and Murphy, 2015), dok drugi autori smatraju da bi intervencije kojima bi uticali na situacione i organizacione faktore mogle imati značajniju ulogu u prevenciji sindroma sagorevanja na poslu (Żołnierczyk Zreda, 2015).

Prednosti i nedostaci

Naša studija je prva studija koja se bavila ispitivanjem sindroma sagorevanja na poslu i faktora koji utiču na njegov nastanak kod nastavnika u Republici Srpskoj, što je njena najveća prednost. Takođe, prednosti ove studije su relativno veliki i reprezentativan uzorak u odnosu na ukupan broj nastavnika, pol, starost i geografsku distribuciju u Republici Srpskoj. Dodatno, prednost je i velika stopa odgovora po svim regijama i u ukupnoj populaciji Republike Srpske. Jedna od prednosti je i što su se u ovom istraživanju koristili pouzdani i validirani instrumenti merenja. Ovi instrumenti su se već ranije koristili na srpskom govornom području. Broj potencijalnih prediktora sindroma sagorevanja na poslu koji je uvršten u istraživanje je značajan i raznovrstan, u poređenju sa sličnim studijama o sindromu sagorevanja na poslu. U ovom istraživanju obuhvaćeni su različiti faktori, od individualnih i sociodemografskih, do životnih i radnih karakteristika ispitivane populacije nastavnika. Time je ovo istraživanje dalo širu sliku o pojedinačnom značaju različitih faktora u nastanku sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika u Republici Srpskoj.

S obzirom na to da je navedena studija dizajnirana kao studija preseka, nije bilo moguće da se uoči uzročno-posledična povezanosti između varijabli. Drugi nedostatak je prikupljanje podataka uz pomoć upitnika. Bortnerova skala koja je upotrebljavana ne meri sve individualne karakteristike, ali ipak njena jednostavnost primene čini je vrednom u oblasti medicine rada pri skriningu vulnerabilnih osoba. Različiti aspekti kulture na percepciju stresa i dimenzije sindroma sagorevanja na poslu nisu uzeti u obzir. Međutim, ispitivanja nacionalnih sistema zemalja i obrazovnih programa su kompleksna, te bi za neki relevantniji zaključak trebalo sprovesti multinacionalna istraživanja i drugačiji pristup. Kao što je već pomenuto, ovo istraživanje nije obuhvatilo sve aspekte radne sredine nastavnika (broj dece, broj časova rada, nasilje), koji su u drugim istraživanjima doprinosili sindromu sagorevanja na poslu. U narednom istraživanju bi trebalo ispitati i trud-nagrada model, koji bi mogao da se koristi kao jedna od intervencija u cilju motivacije nastavnika. Pitanje koje se odnosilo na sukob poslovnih i porodičnih uloga zbog vremena izvođenja ne može se smatrati reprezentativnim, usled nedostatka svih aktivnosti koje nastavnici inače obavljaju. Ipak, interesantan je podatak da je uprkos vremenu sprovođenja studije ovaj faktor imao značajan uticaj na razvoj sindroma sagorevanja na poslu. Takođe, jedan od nedostataka je i što su se neki faktori povezani sa sindromom sagorevanja na poslu merili samo na osnovu jednog pitanja. Ipak, cilj je bio obuhvatiti što veću populaciju nastavnika, te ukoliko bi se koristili upitnici sa velikim brojem pitanja postojala bi mogućnost da određeni broj nastavnika odbje učešće u studiji. Jedan deo nastavnika je odbio da popuni upitnike, što je moglo da utiče na rezultate, u slučaju da su to bili oni nastavnici koji su imali sindrom sagorevanja na poslu.

6.0 Zaključci

1. Na osnovu sprovedenog istraživanja, prevalencija sindroma sagorevanja na poslu, na početku školske godine, kod nastavnika u Republici Srpskoj je niska. Visok nivo emocionalne iscrpljenosti ima svega 5,1%, a depersonalizaciju 3,8% nastavnika, dok nizak nivo lične ostvarenosti ima 22,3%, ipak, postoje nastavnici koji ne uspeju da se oporave posle letnjeg odomora.
2. Prezentovani rezultati ukazuju na potrebu uvođenja redovnog skrining programa u sklopu preventivnih pregleda pre početka školske godine.
3. Rezultati ukazuju i na potrebu istraživanja sindroma sagorevanja na poslu i u toku školske godine sa ciljem ranog detektovanja osoba sa povišenim rizikom za razvoj ovog sindroma.
4. Postoji razlika u povezanosti nekih sociodemografskih karakteritika, tipa ponašanja, kao i stepena zadovoljstva životnim i radnim uslovima, sa sindromom sagorevanja na poslu.
5. Rezultati istraživanja ukazuju da su u nastanku sindroma sagorevanja na poslu najznačajniji situacioni faktori: stepen zadovoljstva životnim i radnim karakteristikama i profesionalni stres.
6. U nastanku sindroma sagorevanja na poslu nastavnika Republike Srpske individualne karakteristike (tip ponašanja), kroz percepciju radne sredine, imaju mali značaj. Osobe tipa A ponašanja češće prijavljuju stres na radu, a samo na skali zahteva na radu Karasekovog modela stresa na radu imaju više skorove u odnosu na osobe ponašanja tipa B .
7. Rezultati hijerarhijske linearne regresije ukazuju da sociodemografske karakteristike imaju mali značaj u nastanku sindroma sagorevanja na poslu kod nastavnika Republike Sprske.

7.0 Literatura

- Alarcon, G., Eschleman, K. J. and Bowling, N. A. (2009) 'Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis', *Work and Stress*, 23(3), pp. 244–263. doi: 10.1080/02678370903282600.
- Alarcon, G. M. (2011) 'A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes', *Journal of Vocational Behavior*. Elsevier Inc., 79(2), pp. 549–562. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.007.
- Aloe, A. M., Amo, L. C. and Shanahan, M. E. (2014) 'Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-analysis', *Educ. Psychol. Rev*, (26), pp. 101–126. doi: 10.1007/s10648-013-9244-0.
- Antoniou, A.S., Ploumpi, A. and Ntalla, M. (2013) 'Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies', *Psychology*, 04(03), pp. 349–355. doi: 10.4236/psych.2013.43A051.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F. and Vlachakis, A. N. (2006) 'Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece', *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 682–690. doi: 10.1108/02683940610690213.
- Aronsson, G. *et al.* (2017) 'A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms'. *BMC Public Health*, pp. 1–13. doi: 10.1186/s12889-017-4153-7.
- Arvidsson, I. *et al.* (2016) 'Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis', *BMC Public Health*. *BMC Public Health*, 16(823). doi: 10.1186/s12889-016-3498-7.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Verbeke, W. (2004) 'Using the job demands-resources model to predict burnout and performance', *Human Resource Management*, 43(1), pp. 83–104. doi: 10.1002/hrm.20004.
- Bauer, J. *et al.* (2006) 'Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers', *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 79, pp. 199–204. doi: 10.1007/s00420-005-0050-y.
- Bernotaite, L. and Malinauskiene, V. (2017) 'Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout', *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(4), pp. 629–640. doi: 10.13075/ijomeh.1896.00943.
- Borg, M. G. and Riding, R. J. (1991) 'Occupational Stress and Satisfaction in Teaching', *British Educational Research Journal*, 17(3), pp. 263–281. doi: 10.1080/0141192910170306.
- Bortner, R. W. (1969) 'A short rating scale as a potential measure of pattern a behavior', *J. chron. Dis.*, 22(12), pp. 87–91.
- Brütting, J. *et al.* (2017) 'Health status of long-term sick leave and working female teachers in Germany: A cross-sectional study', *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(2), pp. 227–242. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01115.
- Burke, R. J. and Greenglass, E. (1993) 'Work Stress, Role Conflict, Social Support, and

- Psychological Burnout among Teachers', *Psychological Reports*, 73(2), pp. 371–380. doi: 10.2466/pr0.1993.73.2.371.
- Caplan, R. D. and Jones, K. W. (1975) 'Effects of Work Load , Role Ambiguity , and Type A Personality on Anxiety , Depression , and Heart Rate', *Journal of Applied Psychology*, 60(6), pp. 713–719.
- Carlotto, M. S. and Camara, S. G. (2019) 'Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers', *Analise Psicologica*, 2(XXXVII), pp. 135–146. doi: 10.14417/ap.1471.
- Crant, J. M. (2000) 'Proactive Behavior in Organization', *Journal of Management*, 26(3), pp. 435–462. doi: 10.1177/014920630002600304.
- Day, A. L. and Jreige, S. (2002) 'Examining Type A Behavior Pattern to Explain the Relationship Between Job Stressors and Psychosocial Outcomes', *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(2), pp. 109–120. doi: 10.1037//1076-8998.7.2.109.
- Denollet, J. (2005) 'DS14: Standard Assessment of Negative Affectivity, Social Inhibition, and Type D Personality', *Psychosomatic Medicine*, 67, pp. 89–97. doi: 10.1097/01.psy.0000149256.81953.49.
- Dewe, P. J. (1989) 'Examining the Nature of Work Stress: Individual Evaluation of Stressful Experiences and Coping', *Human Relation*, 42(11), pp. 993–1013.
- Eby, L. T. *et al.* (2005) 'Work and family research in IO / OB : Content analysis and review of the literature (1980 – 2002) q', 66, pp. 124–197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003.
- Edelwich, J. and Brodsky, A. (1980) *Burnout: Stage of Dillusionment in the Helping Professions*, Human Science Press.
- Edwards, J. (2003) 'Assessing Your Behavior Pattern', *Darden Graduate Business School Foundation*, (1969).
- Edwards Jeffrey R and Baglioni, J. A. J. (1990) 'The psychometric properties of the Bortner Type A Scale', *British Journal of Educational Psychology*, 81, pp. 315–333.
- Ervasti, J. *et al.* (2011) 'Sickness absence among Finnish special and general education teachers', *Occupational Medicine*, 61(7), pp. 465–471. doi: 10.1093/occmed/kqr087.
- Fiorilli, C. *et al.* (2015) 'The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland', *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*. Elsevier Masson SAS, 65(6), pp. 275–283. doi: 10.1080/10615800701742461.
- Foley, C. and Murphy, M. (2015) 'Burnout in Irish teachers : Investigating the role of individual differences , work environment and coping factors', *Teaching and Teacher Education*. Elsevier Ltd, 50, pp. 46–55. doi: 10.1016/j.tate.2015.05.001.
- French, J. R. P. and Kahn, R. L. (1962) 'A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health', *Journal of Social Issues*, 18, pp. 1–47.
- Freudenberger, H. J. (1974) 'Staff Burn-Out', *Journal of Social Issues*, 30(1), pp. 159–165.
- Friedman, I. (1991) 'High and low burnout schools culture aspects of teacher burnout',

Journal of Educational Research, 84(6), pp. 325–333.

Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. (1992) 'Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface', *Journal of App*, 77(1), pp. 65–78.

Frost, T. F. and Wilson, H. G. (1983) 'Effects of Locus of Control and A-B Personality Type on Job Satisfaction within th Health Care Field', *Psychological Bulletin*, 53, pp. 399–405.

Fuente, G. A. C. *et al.* (2018) 'Gender , Marital Status , and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses : A Meta-Analytic Study', *International Journal of Environmrntal Research and Public Health*, 15(2102), pp. 1–13. doi: 10.3390/ijerph15102102.

Galaiya, R., Kinross, J. and Arulampalam, T. (2020) 'Factors associated with burnout syndrome in surgeons : a systematic review', *Ann R Coll Surg Engl*, 00, pp. 1–8. doi: 10.1308/rcsann.2020.0040.

García-Arroyo, J. A., Segovia, A. O. and Peiró, J. M. (2019) 'Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies : the role of national learning assessments and gender egalitarianism', *Psychology & Health*. Routledge, 0(0), pp. 1–21. doi: 10.1080/08870446.2019.1568013.

García-Carmona, M., Marín, M. D. and Aguayo, R. (2018) 'Burnout syndrome in secondary school teachers : a systematic review and meta - analysis', *Social Psychology of Education*. Springer Netherlands. doi: 10.1007/s11218-018-9471-9.

Goddard, R., O'Brien, P. and Goddard, M. (2006) 'Work environment predictors of beginning teacher burnout', *British Educational Research Journal*, 32(6), pp. 857–874. doi: 10.1080/01411920600989511.

Goetz, K. *et al.* (2013) 'Primary prevention programme for burnout-endangered teachers: Follow-up effectiveness of a combined group and individual intervention of afa breathing therapy', *Evidence-based Complementary and Alternative Medicine*, 2013. doi: 10.1155/2013/798260.

Goldberg, L. R. (1990) 'An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure', *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), pp. 1216–1229.

Gomez-Urquiza, J. *et al.* (2016) 'Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals : A Meta-Analytic Study', *Research in Nursing and Health*. doi: 10.1002/nur.21774.

Gonza, M. G., Rodri, I. and Peiro, M. (2010) 'A Longitudinal Study of Coping and Gender in a Female-Dominated Occupation : Predicting Teachers ' Burnout', *Jurnal of Occupational Health an Psychology*, 15(1), pp. 29–44. doi: 10.1037/a0018232.

Greenglass, E. R. and Burke, R. J. (1988) 'Work and Family Precursors of Burnout in Teachers : Sex Differences I', *Sex Roles*, 18(3), pp. 215–229.

Greenglass, E. R., Burke, R. J. and Konarski, R. (1997) 'The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model', *Work and Stress*, 11(3), pp. 267–278. doi: 10.1080/02678379708256840.

Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985) 'Sources of and Conflict Family Between Work',

Academy of Management Review, 10(1), pp. 76–88.

Grubačić, B. J. and Čabarkapa, D. M. (2013) 'Izvori stresa i sindrom izgaranja na radu', *Zbornik radova filozofskog fakulteta*, pp. 433–449.

Halbesleben, J. R. B. (2006) 'Sources of Social Support and Burnout : A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model', 91(5), pp. 1134–1145. doi: 10.1037/0021-9010.91.5.1134.

Harding, S. *et al.* (2019) 'Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing?', *Journal of Affective Disorders*. Elsevier B.V., 242(August 2018), pp. 180–187. doi: 10.1016/j.jad.2018.08.080.

Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. and Reinke, W. M. (2018) 'Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes', *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), pp. 90–100. doi: 10.1177/1098300717732066.

Hobfoll, S. E. (1989) 'Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress', 44(3), pp. 513–524.

Hobfoll, S. E. (1990) 'Conservation of Social Resources : Social Support Resource Theory', *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, pp. 465–478. doi: 10.1177/0265407590074004.

Iancu, A. E. *et al.* (2018) 'The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: a Meta-Analysis', *Educational Psychology Review*, 30(2), pp. 373–396. doi: 10.1007/s10648-017-9420-8.

Institut za medicinu rada Srbije (no date) *Upitnik o zadovoljstvu poslom (JCQ) gde, kada i kako ga koristiti u budućnosti?*, *Neobjavljena prezentacija*.

Institute of statistics Republic of Srpska (2018a) *Primary education*.

Institute of statistics Republic of Srpska (2018b) *Secondary education*.

Jepson, E. and Forrest, S. (2006) 'Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment', *British Journal of Educational Psychology*, 76(1), pp. 183–197. doi: 10.1348/000709905X37299.

Joseph, D. L. and Newman, D. A. (2010) 'Emotional Intelligence : An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model', 95(1), pp. 54–78. doi: 10.1037/a0017286.

Jovanović, D. *et al.* (2006) 'Značaj osobina ličnosti i psihosocijalnih faktora za razvoj koronarne bolesti srca', *Vojnosanitetski pregled*, 63(2), pp. 153–159.

Judge, T. A. *et al.* (2003) 'The Core Self-Evaluations Scale : Development of a Measure', *Personnel Psychology*, 56, pp. 303–331.

Kamtsios, S. (2018) 'Burnout syndrome and stressors in different stages of teachers professional development', *Hellenic Journal of Psychology*, 15, pp. 229–253.

Karasek, R. A. (1979) 'Job Demands , Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implications for Job Redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24(2), pp. 285–308.

- Keen, A. and McBain, G. D. M. (1979) 'Effects of Type A behaviour, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes', *Journal of Occupational Psychology*, 52, pp. 277–285.
- Kim, L. E., Jörg, V. and Klassen, R. M. (2019) 'A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout', *Educational Psychology Review*, 31, pp. 163–195.
- Kirsi, A. (2015) 'The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish Health 2000 Study', *Journal of Affective Disorders*, 88, pp. 55–62. doi: 10.1016/j.jad.2005.06.004.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. and Kahn, S. (1982) 'Hardiness and Health: A Prospective Study', *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), pp. 168–177.
- Kokkinos, C. M. (2007) 'Job stressors, personality and burnout in primary school teachers', *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), pp. 229–243. doi: 10.1348/000709905X90344.
- Koludrović, M., Jukić, T. and Reić Ercegovac, I. (2009) 'Sagorijevanje Na Poslu Kod Učitelja Razredne I Predmetne Nastave Te Srednjoškolskih Nastavnika', *Život I Škola*, 22, pp. 235–249. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Kuzijev, J. (2013) 'Uloga odabira učiteljske profesije i samopoštovanja u sagorijevanju učitelja u osnovnoj školi', *Andragoški glasnik*, 17(2010), pp. 125–144.
- Lastovkova, A. et al. (2017) 'Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study', *Industrial Health*, (56), pp. 160–165. doi: 10.2486/indhealth.2017-0132.
- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T. and Chan, R. M. C. (2005) 'Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers?', *Social Indicators Research*, 71(1), pp. 491–516. doi: 10.1007/s11205-004-8033-z.
- Lazarus, S. and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal and Coping S.*
- Li, N., Liang, J. and Crant, J. M. (2010) 'The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective', *Journal of Applied Psychology*, 95(2), pp. 395–404. doi: 10.1037/a0018079.
- Mark, C., Pierce, B. and Molloy, G. N. (1990) 'Psychological and Biographical Differences Between Secondary School Teachers Experiencing High and Low Levels of Burnout', *British Journal of Educational Psychology*, 60(1), pp. 37–51. doi: 10.1111/j.2044-8279.1990.tb00920.x.
- Martocchio, J. J. and O'Leary, A. M. (1989) 'Sex Differences in Occupational Stress: A Meta-Analytic Review', *Journal of Applied Psychology*, 74(3), pp. 495–501. doi: 10.1037/0021-9010.74.3.495.
- Maslach, C. (1977) 'The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting', *Child and Youth Care Forum*, 6(2), pp. 100–113. doi: 10.1007/BF01554696.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (2008) 'Early Predictors of Job Burnout and Engagement',

Journal of Applied Psychology, 93(3), pp. 498–512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001) 'Job Burnout', *Annu. Rev. Psychol.*, (52), pp. 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.

Matejić, B. *et al.* (2015) 'Psychometric properties of the Serbian version of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey: A validation study among anesthesiologists from belgrade teaching hospitals', *Scientific World Journal*, 2015.

Mccrae, R. R. and Costa, P. T. (1987) 'Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers', *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), pp. 81–90.

Milenović, M. S. (2015) *Ispitivanje 'sindroma sagorevanja na poslu', anesteziologa zaposlenih u ustanovama tercijarnog nivou zdravstvene zaštite.*

Mojsa-Kaja, J., Golonka, K. and Marek, T. (2015) 'Job burnout and engagement among teachers – Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work', *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), pp. 102–119. doi: 10.13075/ijomeh.1896.00238.

Mols, F. and Denollet, J. (2010) 'Type D personality in the general population : a systematic review of health status , mechanisms of disease , and work-related problems', *Health and Quality of Life Outcomes*, 8(9), pp. 1–10.

Montero-Marin, J. *et al.* (2016) 'Burnout Subtypes and Absence of Self- Compassion in Primary Healthcare Professionals : A Cross-Sectional Study', *PLoS ONE*, 11(6), pp. 1–17. doi: 10.1371/journal.pone.0157499.

Montero-Marín, J. and García-Campayo, J. (2010) 'A newer and broader definition of burnout : Validation of the “ Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)”', *BMC Musculoskeletal Disorders*, 10(302), pp. 1–9.

Newton, T. J. and Keenan, A. (1990) 'The Moderating Effect of the Type A Behavior Pattern and Locus of Control upon the Relationship Between Change in Job Demands and Change in Psychological Strain', *Human Relation*, 43(12), pp. 1229–1255.

Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2012) 'Employee voice behavior : A meta - analytic test of the conservation of resources framework', *Journal of Organizational Behavior*, 33, pp. 216–234. doi: 10.1002/job.

Noor, N. M. (2010) 'Work and family - related variables, work – family conflict and women ' s well- being : some observations', *Community, Work & Health*, 6(3), pp. 297–319. doi: 10.1080/1366880032000143474.

Ogińska-Bulik, N. (2006) 'Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: The role of type D personality', *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(2), pp. 113–122. doi: 10.2478/v10001-006-0016-7.

Paleksić, V., Ubović, R. and Popović, M. (2015) 'Osobine ličnosti i sindrom sagorijevanja kod nastavnika osnovnih i srednjih škola', *Scripta Medica*, 46(2), pp. 118–124. doi: 10.18575/msrs.sm.s.15.04.

Pas, A. (2008) 'The war and pos-war impact on educational szstem of Bosnia and

Herzegovina', *International Review of Education*, (54), pp. 353–374. doi: 10.1007/s11159-008-9087-y.

Pas, E. T., Bradshaw, C. P. and Hershfeldt, P. A. (2012) 'Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support', *Journal of School Psychology*. Society for the Study of School Psychology, 50(1), pp. 129–145. doi: 10.1016/j.jsp.2011.07.003.

Polman, R., Borkoles, E. and Nicholls, A. R. (2010) 'Type D personality, stress, and symptoms of burnout: The influence of avoidance coping and social support', *British Journal of Health Psychology*, 15(3), pp. 681–696. doi: 10.1348/135910709X479069.

Price, D. M. and Murphy, P. A. (1984) 'Staff burnout in the perspective of grief theory', *Death Education*, 8(1), pp. 47–58. doi: 10.1080/07481188408251381.

Ptaček, R. *et al.* (2019) 'Burnout Syndrome and Lifestyle Among Primary School Teachers: A Czech Representative Study', *Med Sci Monit*, (25), pp. 4974–4981. doi: 10.12659/MSM.914205.

Puertas Molero, P. *et al.* (2019) 'Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review', *Social Sciences*, 8(185), pp. 1–12.

Purvanova, R. K. and Muros, J. P. (2010) 'Gender differences in burnout: A meta-analysis', *Journal of Vocational Behavior*. Elsevier Inc., 77, pp. 168–185. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.006.

Randelović, D. and Rakić, J. (2016) 'The Teacher of the Future Ninth International Scientific Conference', in *Profesor-Primus Inter Pares*, pp. 75–78.

Rivas-tovar, L. A. *et al.* (2014) 'Evolution of the Concept and Models of Work Exhaustion (Burnout): The Research in Mexico', *International Business Research*, 7, pp. 45–66. doi: 10.5539/ibr.v7n9p45.

Roberts, D. L. *et al.* (2014) 'A National Comparison of Burnout and Work-Life Balance Among Internal Medicine Hospitalists and Outpatient General Internists', *Journal of hospital medicine*, 9(3), pp. 176–181. doi: 10.1002/jhm.2146.

Rodrigues, H. *et al.* (2018) 'Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis', pp. 1–17.

Rošić, F. (2018) 'Sindrom sagorijevanja u nastavničkoj profesiji', *Naša škola*, 2(3–4), pp. 7–24. doi: 10.7251/NSK1702007R.

Russell, D. W., Altmaier, E. and Van Velzen, D. (1987) 'Job-Related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers', *Journal of Applied Psychology*, 72(2), pp. 269–274. doi: 10.1037/0021-9010.72.2.269.

Ryan, S. V *et al.* (2017) 'Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent', *Teaching and Teacher Education*. Elsevier Ltd, 66, pp. 1–11. doi: 10.1016/j.tate.2017.03.016.

Sale, J. E. M. and Kerr, M. S. (2002) 'The psychometric properties of Karasek's demand and control scales within a single sector: Data from a large teaching hospital', *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 75(3), pp. 145–152. doi:

10.1007/s004200100289.

Salvagioni, D. A. J. *et al.* (2017) 'Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies', *PLOS ONE*. Edited by J. P. van Wouwe, 12(10), p. e0185781. doi: 10.1371/journal.pone.0185781.

Sanfilippo, F. *et al.* (2017) 'Incidence and Factors Associated with Burnout in Anesthesiology : A Systematic Review', *BioMed Research International*. Hindawi, pp. 1–10. doi: 10.1155/2017/8648925.

Santavirta, N., Solovieva, S. and Theorell, T. (2007) 'The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers', *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), pp. 213–228. doi: 10.1348/000709905X92045.

Satele, D., Sloan, J. and Freischlag, J. (2015) 'Relationship Between Work-Home Conflicts and Burnout Among American Surgeons', *Arch. Surg.*, 146(2), pp. 211–217.

Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004) 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study', *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 1–18. doi: 10.1002/job.248.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. and Maslach, C. (2008) 'Burnout : 35 years of research and practice', *Career Development International*, 14(3), pp. 204–220. doi: 10.1108/13620430910966406.

Scheier, M. F. and Carver, C. S. (1985) 'Optimism , Coping , and Health : Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies', *Health Psychology*, 4(3), pp. 219–247.

Schwarzer, R. and Hallum, S. (2008) 'Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses', *Applied Psychology*, 57, pp. 152–171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x.

Schwarzer, R., Schmitz, G. S. and Tang, C. (2000) 'Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach burnout inventory', *Anxiety, Stress and Coping*, 13(3), pp. 309–326. doi: 10.1080/10615800008549268.

Seibert, S. E. and Kraimer, M. L. (2001) 'What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success', *Personnel Psychology*, 54, pp. 845–872.

Shanafelt, T. D. *et al.* (2015) 'Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014', *Mayo Clinic Proceedings*. Elsevier Inc, 90(12), pp. 1600–1613. doi: 10.1016/j.mayocp.2015.08.023.

Shirom, A. (2014) 'Reflections on the study of burnout The views expressed in Work & Stress commentaries are those of the author (s), and do not necessarily represent those of any other person or or', *Work and Stress*, 19(3), pp. 37–41. doi: 10.1080/02678370500376649.

Siegrist, J. (1996) 'Adverse Health Effects of High-Effort / Low-Reward Conditions', *Journal Of Occupational Health Psychology*, (1), pp. 27–41.

Sliter, M. and Yuan, Z. (2015) 'Workplace Stress', *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences*. Second Edi. Elsevier, 25, pp. 733–739. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.22041-2.

- Spector, P. E. and Connell, B. J. O. (1994) 'The contribution of personality traits , negative affectivity , locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (67), pp. 1–11.
- Stansfeld, S. and Candy, B. (2006) 'Psychosocial work environment and mental health - A meta-analytic review', *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), pp. 443–462. doi: 10.5271/sjweh.1050.
- Stojiljković, S. and Sojanović, A. (2012) 'Empatičnost nastavnika', in *Ličnost i obrazovno-vaspitni rad*, pp. 29–46.
- Suls, J. and Wan, C. K. (1989) 'The Relation Between Type A Behavior and Chronic Emotional Distress: A Meta-Analysis', *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), pp. 503–512. doi: 10.1037/0022-3514.57.3.503.
- Taras, V., Steel, P. and Kirkman, B. L. (2016) 'Does Country Equate with Culture ? Beyond Geography in the Search for Cultural Boundaries', *Management International Review*. Springer Berlin Heidelberg. doi: 10.1007/s11575-016-0283-x.
- Temam, S., Billaudeau, N. and Noël, M. (2019) 'Burnout symptomatology and social support at work independent of the private sphere : a population - based study of French teachers', *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Springer Berlin Heidelberg. doi: 10.1007/s00420-019-01431-6.
- Tsutsumi, A. and Kawakami, N. (2004) 'A review of empirical studies on the model of effort – reward imbalance at work : reducing occupational stress by implementing a new theory', *Social science & medicine*, 59, pp. 2335–2359. doi: 10.1016/j.socscimed.2004.03.030.
- Vercambre, M. *et al.* (2009) 'Individual and contextual covariates of burnout : a cross-sectional nationwide study of French teachers', *BMC Public Health*, 12, pp. 1–12. doi: 10.1186/1471-2458-9-333.
- Vićentić, S. (2012) *Investigation of Professional Stress at Emergency Physicians and Psychiatrists*.
- Wang, Y. *et al.* (2015) 'Relationship between occupational stress and burnout among Chinese teachers: a cross-sectional survey in Liaoning, China', *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Springer Berlin Heidelberg, 88(5), pp. 589–597. doi: 10.1007/s00420-014-0987-9.
- Watson, D. and Clark, L. A. (1984) 'Negative Affectivity : The Disposition to Experience Aversive Emotional States', *Psychological Bulletin*, 96(3), pp. 465–490.
- Watson, D. and Clark, L. A. (1988) 'Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect : The PANAS Scales', *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), pp. 1063–1070.
- Watson, D., Pennebaker, J. W. and Folger, R. (1987) 'Beyond Negative Affectivity : Beyond Negative Affectivity : Measuring Stress and Satisfaction in the Workplace', *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), pp. 141–158. doi: 10.1300/J075v08n02.
- WHO Mental Health (2018) *Burn-out an 'occupational phenomenon' : International Classification of Diseases*.

Work and Health CHS M278 / EHS M270 (2012) *Questionnaire Packet Instructions and Scoring*.

Żołnierczyk Zreda, D. (2015) 'An Intervention to Reduce Work-Related Burnout in Teachers An Intervention to Reduce Work-Related Burnout in Teachers', *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11(4), pp. 423–430. doi: 10.1080/10803548.2005.11076661.

Biografija

Nada Marić rođena je u Bijeljini 26.12.1986. godine. Završila je srednju medicinsku školu u Bijeljini sa odličnim uspehom, a 2005. godine upisuje Medicinski fakultet Univerziteta u Novom Sadu, smer Medicina. Diplomirala je 2012. godine sa prosečnom ocenom 8,93. U toku studiranja bila je stipendista Opštine Bijeljina.

Od 2013. do 2015. godine zaposlena je u Poljoprivrednoj i medicinskoj školi Bijeljina na radnom mestu – Profesor stručnih predmeta medicinske grupe. U tom periodu položila je ispite iz pedagoške grupe predmeta na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Banjoj Luci i dobila licencu za rad u nastavi. U periodu od 2014. do 2017. godine bila je angažovana kao klubski lekar u lokalnom odbojkaškom klubu „Radnik“ Bijeljina.

Od 2015. godine zaposlena je u Zavodu za medicinu rada i sporta Republike Srpske — Centar Bijeljina. Tokom 2016. godine započinje specijalizaciju iz medicine rada koju je sa odličnim uspehom završila na Medicinskom fakultetu Univerziteta u Banjoj Luci marta 2020. godine. Tom prilikom, odbranila je specijalistički rad na temu „Analiza apsentizma preko 30 dana kod prosvetnih radnika u Republici Srpskoj za 2018. godinu“.

U oktobru 2017. godine, u toku obavljanja dela specijalističkog staža na Medicinskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, upisuje paralelno i doktorske studije, studijski program Javno zdravlje pod neposrednim mentorstvom Prof. dr Petra Bulata i Prof. dr Nataše Maksimović. U toku doktorskih studija objavila je rad pod nazivom „Factors Associated with Burnout Syndrome in Primary and Secondary School Teachers in the Republic of Srpska (Bosnia and Herzegovina)“ u International Journal of Environmental Research and Public Health, kao i mini pregledni rad u studentskom časopisu Medicinskog fakulteta Medicinski podmladak pod nazivom „The burnout syndrome of educational workers“.

Prilozi



33003

Molimo Vas da sledeća pitanja pažljivo pročitate i da odgovorite na sva pitanja, to je veoma važno zbog konačne obrade podataka. Upitnik je anoniman, sve informacije su poverljive. Vaši odgovori biće korišćeni da bi se utvrdila potreba za potporom i poboljšanjem Vaših radnih uslova, a rezultati će biti analizirani u istraživačkom radu, povezanom sa izradom doktorske teze istraživača. Hvala Vam što ste odvojili svoje vreme i odlučili da učestvujete u istraživanju.

Na sva pitanja odgovarate popunjavanjem (bojenjem) kružića iznad/pored Vašeg odgovora.

PRIMER

(ako je Vaš odgovor „3-4“)

A B C
1-2 3-4 5-6

1. Pripadate starosnoj grupi (godina):

A B C D E F G H I
25-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51-55 56-60 61-65 >65

2. Vaše bračno stanje:

A B C D E
Neoženjen/Neudata Vanbračna zajednica Oženjen/Udata Rastavljen/na, razveden/na Udovac/Udovica

3. Vaš pol:

A B
Muški Ženski

4. Broj dece:

A B C D E
Bez dece 1 dete 2 dece 3 dece 4 i više dece

5. Ugovor o radu imate na:

A B
Određeno vreme Neodređeno vreme

6. Radite kao :

A B C
Nastavnik u osnovnoj školi (1-5 razred) Nastavnik u osnovnoj školi (6-9 razred) Nastavnik u srednjoj školi

7. Na radnom mestu nastavnika radite (godina):

A B C D E F G H
Do 5 5-10 11-15 16-20 21-25 26-30 31-35 > 35

8. Radite preko norme:

A B C D
Nikada do 5h sedmično 6-10h sedmično > 10h sedmično

9. U poslednje tri sedmice ste bili iznervirani ili uznemireni zbog nemogućnosti da uskladite posao sa porodičnim i/ili partnerskim obavezama:

A B C D E
Nikada Retko Povremeno Često Veoma često



10001

10. U toku poslednjih godinu dana ste odsustvovali sa posla zbog zdravstvenih tegoba:

- (A) Niste odsustvovali uopšte (B) < od 7 dana (C) 8-30 dana (D) 1-6 meseci (E) > 6 meseci

	Veoma nezadovoljni	Nezadovoljni	Neutralni	Zadovoljni	Veoma zadovoljni
11. Koliko ste zadovoljni omogućenim materijalnim sredstvima (opremom) za rad?	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
12. Koliko ste zadovoljni vašim mesečnim ličnim prihodima koje ostavljate?	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
13. Koliko ste zadovoljni podrškom koju Vam pružaju vaši prijatelji/porodica?	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)

Upitnik izgaranja na radu:

	Nikad	Nekoliko puta godišnje	Jednom mesečno ili ređe	Nekoliko puta mesečno	Jednom nedeljno	Nekoliko puta nedeljno	Svaki dan
14. Osećate se emocionalno iscrpljeno zbog posla.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
15. Osećate se iskorišćeno.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
16. Osećate se telesno i emocionalno iscrpljeno.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
17. Osećate da prenaporno radite.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
18. Osećate se frustrirano na poslu.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
19. Osećate se vrlo energično.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
20. Nakon kontakta u radu sa klijentima osećate se vedrije.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
21. Postigli ste puno vrednih stvari u svom radu.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
22. Lako razumete Vaše klijenta/pacijente.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
23. Lako postićete opuštenu atmosferu u kontaktu sa klijentima/pacijentima.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
24. Vrlo lako izlazite na kraj s problemima klijenata/pacijenata.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
25. Osećate da kroz Vaš posao vrlo pozitivno utičete na živote drugih ljudi.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
26. U poslu vrlo stalno izlazite na kraj sa emocionalnim problemima.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
27. Celodnevni posao sa ljudima Vam predstavlja veliki napor.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
28. Umorni ste ujutru kada se probudite „još jedan radni dan“.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
29. Neposredan rad sa ljudima za Vas je previše stresan.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
30. Osećate kao da ste na izmaku snage.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)



10001

	Nikad	Nekoliko puta godišnje	Jednom mesečno ili ređe	Nekoliko puta mesečno	Jednom nedeljno	Nekoliko puta nedeljno	Svaki dan
31. Brinete da Vas ovaj posao čini emocionalno sve više krutim.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
32. Otkad se bavite ovim poslom postajete sve više bezosećajni prema ljudima.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
33. Imate osećaj da vas klijenti/pacijenti krive za neke svoje probleme	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
34. Imate osećaj da neke svoje klijente/bolesnike tretirate kao objekte, a ne kao osobe.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
35. U stvari nije Vas briga šta će biti sa pojedinim klijentima/bolesnicima.	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)

Upitnik o zahtevima Vašeg radnog mesta: (JCQ)

	Uopšte se ne slažem	Ne slažem se	Slažem se	Potpuno se slažem
36. Posao koji radite zahteva od Vas veliku brzinu?	(A)	(B)	(C)	(D)
37. Posao koji radite je vrlo težak?	(A)	(B)	(C)	(D)
38. Od Vas se ne zahteva da radite previše?	(A)	(B)	(C)	(D)
39. Imate dovoljno vremena da završite svoj posao?	(A)	(B)	(C)	(D)
40. Na Vaš posao ne utiču suprotstavljeni zahtevi drugih (šefova, direktora, načelnika, predradnika...)?	(A)	(B)	(C)	(D)
41. Vaš posao zahteva učenje novih činjenica?	(A)	(B)	(C)	(D)
42. Vaš posao zahteva kreativnost?	(A)	(B)	(C)	(D)
43. Na Vašem poslu Vi odlučujete o mnogo čemu samostalno?	(A)	(B)	(C)	(D)
44. Vaš posao zahteva visok nivo znanja i stručnosti?	(A)	(B)	(C)	(D)
45. Vaš posao je monoton, često radite iste stvari?	(A)	(B)	(C)	(D)
46. Retko odlučujete kako ćete obavljati svoj posao?	(A)	(B)	(C)	(D)
47. U toku radnog vremena morate da obavite puno različitih poslova?	(A)	(B)	(C)	(D)
48. Možete dosta toga da ispričate o Vašem poslu (organizacija posla, proizvodni proces, zadaci, ciljevi...)	(A)	(B)	(C)	(D)
49. Imate mogućnost da na poslu razvijete posebne sposobnosti i veštine?	(A)	(B)	(C)	(D)
50. Ljudi sa kojima radite vrlo su sposobni za svoj posao?	(A)	(B)	(C)	(D)
51. Ljudi sa kojima radite zainteresovani su za Vas i Vaše probleme?	(A)	(B)	(C)	(D)
52. Ljudi sa kojima radite prijateljski se odnose prema Vama?	(A)	(B)	(C)	(D)



20001

	Uopšte se ne slažem	Ne slažem se	Slažem se	Potpuno se slažem
53. Ljudi sa kojima radite od velike su pomoći za završetak posla?	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C	<input type="radio"/> D
54. Vaš šef (direktor) brine za zdravlje svojih radnika i njihovo zadovoljstvo poslom?	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C	<input type="radio"/> D
55. Vaš šef (direktor) uvažava ono što Vi kažete o poslu?	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C	<input type="radio"/> D
56. Vaš šef (direktor) pomaže da se posao uspješno obavi?	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C	<input type="radio"/> D
57. Vaš šef (direktor) utiče pozitivno na saradnju među kolegama?	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C	<input type="radio"/> D

Svako od nas se može postaviti negde duž linija omeđenih dvema ekstremnim pozicijama.

Vaš zadatak je da obojite kružić gde mislite da se nalazite.

(u sklopu jednog pitanja SAMO JEDAN kružić bojite)

58. Nikada ne kasnite	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Često kasnite
59. Nemate želju za takmičenjem	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Imate veoma razvijenu želju za takmičenjem
60. Ne možete da sačekate da sagovornik završi već ga prekidate klimanjem glave, upadate u reč i završavate misao sami	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Pažljiv ste slušalac, slušate sagovornika do kraja
61. Uvek ste užurbani	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Nikada niste užurbani, ni pod pritiskom okoline ili događaja
62. Znate strpljivo da čekate	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Nestrpljivi ste kada morate čekate
63. Da bi postigli svoj cilj angažujete se do kraja	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Prihvataste stvari onakve kakve su
64. Radite samo jednu stvar u isto vreme	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Pokušavate da uradite više stvari odjednom
65. Energичno i živaho govorite, često lupete pesnicom o sto da bi potkrepili svoje reči	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Odmereno, uravnoteženo i oprezno se izražavate
66. Želite da Vaši kvaliteti dobrog radnika budu priznati	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Jedino brinete da budete zadovoljni sami sa sobom
67. U svemu ste brzi, pri jetu, pri hodu, radu itd.	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Sve radite lagano i odmereno
68. Sve stvari prihvatate mirno i ne sekirate se	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Sve Vas nervira, sami sebi zagorčavate život
69. Krijete svoja osećanja	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Lako ispoljavate svoja osećanja
70. Interesuju Vas mnoge oblasti	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Osim Vašeg posla malo Vas interesuju druge oblasti
71. Zadovoljni ste svojim poslom i položajem, niste ambiciozni	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 9	Ambiciozni ste i želite da napredujete stalno

**Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског
рада**

Име и презиме аутора: Нада Марић

Број индекса: 5069/17

Студијски програм: Јавно здравље

Наслов рада: Испитивање синдрома сагоревања на послу и фактора који утичу на његов настанак код наставника у Републици Српској

Ментор: Проф. др Петар Булат

Ментор II: Проф. др Наташа Максимовић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предала ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, 20.07.2020.



Изјава о ауторству

Име и презиме аутора: Нада Марић

Број индекса: 5069/17

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

**Испитивање синдрома сагоревања на послу и фактора који утичу на његов
настанак код наставника у Републици Српској**

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршила ауторска права и користила интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 20.07.2020.

Нада Марић

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Испитивање синдрома сагоревања на послу и фактора који утичу на његов настанак код наставника у Републици Српској

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предала сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучила.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

Потпис аутора

У Београду, 20.07.2020.

Мара Марковић