

UNIVERZITET U BEOGRADU  
FILOZOFSKI FAKULTET

Sanja D. Vasiljević

**SINDROM IZGARANJA I IRACIONALNA  
UVERENJA KOD  
UNIVERZITETSKIH NASTAVNIKA**

doktorska disertacija

Beograd, 2023.

UNIVERSITY OF BELGRADE  
FACULTY OF PHILOSOPHY

Sanja D. Vasiljević

**BURNOUT SYNDROME AND  
IRRATIONAL BELIEFS IN UNIVERSITY  
TEACHERS**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2023.

Mentor: dr Tatjana Vukosavljević-Gvozden, redovni profesor  
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Članovi komisije: dr Borjanka Batinić, redovni profesor  
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet  
dr Tamara Klikovac, vanredni profesor  
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet  
dr Lazar Tenjović, docent  
Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Datum odbrane:

Za mog oca.

## **SINDROM IZGARANJA I IRACIONALNA UVERENJA KOD UNIVERZITETSKIH NASTAVNIKA**

Sažetak: Rad se bavi ispitivanjem veze sindroma izgaranja sa iracionalnim uverenjima kod univerzitetskih predavača. Ispitivanje je obavljeno na uzorku 597 univerzitetskih predavača Srbije. Korišćeni instrumenti su Inventar sindroma izgaranja – verzija ES (Maslach et al., 1996), Upitnik kliničkih suptipova izgaranja BSCQ-36 (Montero-Marín et al., 2011), Upitnik izloženosti stresu u radu univerzitetskih nastavnika ISR-SN (Slišković & Maslić Seršić, 2011), Upitnik radno orijentisanih iracionalnih uverenja WIB-Q (van Wijhe et al., 2013), Skala multidimenzionalne opažene socijalne podrške MSPSS (Zimet et al., 1988). Statističke procedure obuhvataju deskriptivnu statistiku, Pirsonov koeficijent korelacije za ispitivanje povezanosti, i hijerarhijsku regresionu analizu u cilju ispitivanja moderatorskih efekata. U prvom koraku je uveden prediktor – izloženost stresu; u drugom koraku su uvedeni moderatori – socijalna podrška i četiri varijable iz domena iracionalnih uverenja; u trećem koraku su uvedene interakcije između prediktora i moderatora. Za svaki kriterijum posebno su rađene hijerarhijske analize (tri tipa izgaranja na poslu i tri dimenzije izgaranja na poslu). Rezultati pokazuju da je izraženost izgaranja među univerzitetskim predavačima niska. Stres, socijalna podrška, iracionalna uverenja pokazuju povezanost sa izgaranjem – takođe nisku. Stres je sa izgaranjem pozitivno povezan, a socijalna podrška negativno. Iracionalna uverenja povezana su pozitivno, a dati odnosi su registrovani u više od 50% merenih odnosa. Najvišu prediktivnost izgaranja ostvaruje stres, dok se u drugom koraku efekat očitava i kod socijalne podrške, kao i kod iracionalnih uverenja, i to podgrupâ zahteva postignuća, neuspeha, kontrole, ali u manjoj meri. Moderatorski efekti su u većini slučajeva nepostojeći i samo iznimno dodatno objašnjavaju varijansu u većem obimu. Ovo istraživanje je značajno jer daje informacije o veoma retko istraživanom segmentu populacije, zanemarivanom čak i desetinama godina u svetu; jer ispituje dosad neistraživane pojave i odnose; jer koristi nove instrumente u nerazjašnjenim hipotezama, a kako proističe iz rezultata – postavlja i neočekivana pitanja za tretman, terapijsku praksu i teoriju. Ovakva istraživanja onda informišu preventivnu i terapijsku praksu, što nam je i cilj. Rad je značajan za sledeće oblasti: istraživačku, industrijsku, preventivnu i kliničku psihologiju, psihologiju rada i psihoterapiju.

Ključni pojmovi: sindrom izgaranja, iracionalna uverenja, univerzitetski predavači, stres, socijalna podrška

Naučna oblast: Psihologija

Uža naučna oblast: Klinička psihologija

## **BURNOUT SYNDROME AND IRRATIONAL BELIEFS IN UNIVERSITY TEACHERS**

**Abstract:** This thesis explores the relationship between burnout syndrome and irrational beliefs in university teachers. This research was conducted with a sample of 597 university teachers in Serbia. The instruments utilized in this study were the Maslach Burnout Inventory – ES version (Maslach et al., 1996), Burnout Clinical Subtypes Questionnaire, BSCQ-36 (Montero-Marín et al., 2011), Exposure to Work Stress for University Teachers Questionnaire, ISR-SN (Slišković & Maslić Seršić, 2011), Work Irrational Beliefs Questionnaire, WIB-Q (van Wijhe et al., 2013), Multidimensional Scale of Perceived Social Support MSPSS (Zimet et al., 1988). The statistical procedures employed include descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and hierarchical regression analysis. In the first step of moderation analysis, a predictor was included, exposure to stress, followed by moderators, including social support and four variables representing irrational beliefs. In the third step, interactions between predictors and moderators were introduced. For every criterion variable, a separate hierarchical analysis was employed (three types of burnout, and three dimensions of burnout). The results show low levels of burnout among university teachers. Stress, social support, and irrational beliefs all show a correlation with burnout, albeit each correlation is relatively low. Stress is positively correlated to burnout, while social support is negatively correlated to burnout. Irrational beliefs are positively correlated with burnout, as observed in 50% of the measured relationships. In relations of burnout, stress, social support and irrational beliefs, the highest predictive power to burnout is shown to be in stress variable. Moderation analysis, in the second step of the analysis, reveals that the predictive effect is also found in social support, and irrational beliefs (performance demands, failure, control), though to a lesser extent. In most cases moderation is not found, and only in rare cases does it explain the variance significantly enough to be of interest. This research holds significance for several reasons: it delves into a rarely explored segment of the population and provides new data on university teachers, a group that has not been extensively studied in over a decade in this field. Furthermore, it investigates previously unexplored relationships, and employs new instruments to address unresolved scientific hypotheses and dilemmas. Lastly, the findings from this study raise unexpected questions for the fields of treatment, psychotherapy practice, and theory. As a result, this research contributes to informing prevention and therapy practices, aligning with the initial aim of helping alleviate burnout. This thesis holds relevance for various areas, including industrial psychology, research psychology, preventive psychology, clinical psychology, and psychotherapy.

**Keywords:** burnout syndrome, irrational beliefs, university teachers, stress, social support

**Scientific field:** Psychology

**Scientific subfield:** Clinical Psychology

	Sadržaj	strana
Apstrakt		8
Teorijski deo		9
Uvod		9
O sindromu izgaranja		10
Zanimanje univerzitetskih predavača u relevantnim istraživanjima		24
Iracionalna uverenja opšta i posebna		26
Novine ovog rada		28
Metodološki deo		29
Problem istraživanja		29
Ciljevi istraživanja		29
Hipoteze istraživanja		30
Uzorak		31
Varijable		31
Instrumenti		32
Plan obrade podataka		33
Postupak		34
Rezultati		35
Analiza rezultata		35
Deskriptivni podaci i pouzdanost		36
Povezanost između varijabli		36
Analiza moderacije		39
Diskusija		40
Diskusija		40
Ograničenja i doprinosi		48
Preporuke za dalja istraživanja		48
Značaj ovog istraživanja		49
Zaključak		52
Literatura		53

## APSTRAKT

Rad se bavi ispitivanjem veze sindroma izgaranja sa iracionalnim uverenjima kod univerzitetskih predavača. Ispitivanje je obavljeno na uzorku 597 univerzitetskih predavača Srbije. Korišćeni instrumenti su Inventar sindroma izgaranja – verzija ES (Maslach et al., 1996), Upitnik kliničkih suptipova izgaranja BSCQ-36 (Montero-Marín et al., 2011), Upitnik izloženosti stresu u radu univerzitetskih nastavnika ISR-SN (Slišković & Maslić Seršić, 2011), Upitnik radno orijentisanih iracionalnih uverenja WIB-Q (van Wijhe et al., 2013), Skala multidimenzionalne opažene socijalne podrške MSPSS (Zimet et al., 1988). Statističke procedure obuhvataju deskriptivnu statistiku, Pirsonov koeficijent korelacije za ispitivanje povezanosti, i hijerarhijsku regresionu analizu u cilju ispitivanja moderatorskih efekata. U prvom koraku je uveden prediktor – izloženost stresu; u drugom koraku su uvedeni moderatori – socijalna podrška i četiri varijable iz domena iracionalnih uverenja; u trećem koraku su uvedene interakcije između prediktora i moderatora. Za svaki kriterijum posebno su rađene hijerarhijske analize (tri tipa izgaranja na poslu i tri dimenzije izgaranja na poslu). Rezultati pokazuju da je izraženost izgaranja među univerzitetskim predavačima niska. Stres, socijalna podrška, iracionalna uverenja pokazuju povezanost sa izgaranjem – takođe nisku. Stres je sa izgaranjem pozitivno povezan, a socijalna podrška negativno. Iracionalna uverenja povezana su pozitivno, a dati odnosi su registrovani u više od 50% merenih odnosa. Najvišu prediktivnost izgaranja ostvaruje stres, dok se u drugom koraku efekat očitava i kod socijalne podrške, kao i kod iracionalnih uverenja, i to podgrupâ zahteva postignuća, neuspeha, kontrole, ali u manjoj meri. Moderatorski efekti su u većini slučajeva nepostojeći i samo iznimno dodatno objašnjavaju varijansu u većem obimu. Ovo istraživanje je značajno jer daje informacije o veoma retko istraživanom segmentu populacije, zanemarivanom čak i desetinama godina u svetu; jer ispituje dosad neistraživane pojave i odnose; jer koristi nove instrumente u nerazjašnjenim hipotezama, a kako proističe iz rezultata – postavlja i neočekivana pitanja za tretman, terapijsku praksu i teoriju. Ovakva istraživanja onda informišu preventivnu i terapijsku praksu, što nam je i cilj. Rad je značajan za sledeće oblasti: istraživačku, industrijsku, preventivnu i kliničku psihologiju, psihologiju rada i psihoterapiju.

Ključni pojmovi: sindrom izgaranja, iracionalna uverenja, univerzitetski predavači, stres, socijalna podrška



## UVOD

U ovom radu ispitujemo fenomen izgaranja na poslu, njegovu povezanost sa iracionalnim uverenjima, stresom i socijalnom podrškom. Ovaj rad se bavi populacijom univerzitetskih predavača zaposlenih širom visokoškolskih ustanova u Srbiji. U prethodnim istraživanjima širom sveta izostaje ispitivanje populacije univerzitetskih predavača (Lakritz, 2004), i to više od deset godina pre započinjanja ovog rada – što je jedan od bitnih razloga zbog kojih je ovo istraživanje orijentisano ka pomenutom uzorku.“ (Vasiljević, 2016). Ispitivanje sindroma izgaranja obavljeno je prema definiciji K. Maslah (Maslach, 2001) i njenom instrumentu Inventar sindroma izgaranja, MBI-ES verzija, ali i Upitniku kliničkih suptipova izgaranja BSCQ-36 (Montero-Marín et al., 2011). Zanima nas izraženost izgaranja u pomenutoj populaciji, zatim povezanost tri varijable sa samim izgaranjem, a to su: stresori na poslu, specifična radno orijentisana iracionalna uverenja, i opažena socijalna podrška. Dalje, zanima nas da li i kako radno orijentisana iracionalna uverenja i socijalna podrška utiču na odnos između stresora na poslu i izgaranja na poslu. Ovaj rad nosi nekoliko glavnih novina: najizraženija je sâmo ispitivanje populacije univerzitetskih predavača, zatim ispitivanje radno orijentisanih iracionalnih uverenja u odnosu na izraženost izgaranja na poslu, istraživanje kliničkih tipova izgaranja a ne samo dimenzija, i to u odnosu sa svim ovim faktorima, te razjašnjavanje da li je neka od varijabli faktor koji moderira odnos stresa i izgaranja, što istraživanja većinski smatraju neumitnim (Maslach, 2001; Pate et al., 2023). Istraživanje je višestruko značajno i usmereno na nekoliko psiholoških grana i oblasti: istraživačku, kliničku, radnu, preventivnu psihologiju, i psihoterapiju.

## O SINDROMU IZGARANJA

Sindrom izgaranja je od osporavanog naučnog pojma postao deo internacionalnih klasifikacija bolesti, iako još nije zvanično priznat u DSM-5 klasifikaciji kao mentalni poremećaj ili medicinska bolest (DSM-5, 2013). Svetska zdravstvena organizacija ga priznaje kao važan fenomen koji se tiče zdravlja na poslu i svrstava ga u „faktore koji utiču na zdravstveni status ili kontakt sa zdravstvenim uslugama“ (ICD-11, 2018). Mediji, opšta kultura, i sada već širi deo stanovništva koriste ovaj pojam, grade teorije o njemu, ali i laičke savete za njegovo otklanjanje. Generacija Z gaji već čitavu teoriju o međuzavisnosti društvenog sistema i izgaranja, kao i niz saveta za borbu protiv izgaranja samog (Hoffower, 2022). Višestruka sočiva ove kulture usmerena su na izgaranje na poslu i tim više je značajno naučno istražiti puteve stvaranja i zalečivanja izgaranja, i ponuditi te informacije kako naučnim tako i opštim krugovima. U nastavku sledi osvrt naučne psihologije na ovaj fenomen.

## O SINDROMU IZGARANJA

### Upoznavanje sa temom

Sindrom izgaranja je fenomen toliko blizak svakodnevnom iskustvu, da se čini da ga intuitivno razumemo i nemamo sumnji u svoje ideje vezane za tu temu. Ovo je jedna od onih naučnih tema koje su za nauku nove, ali su već ranije prepoznavane u iskustvu i opisivane u beletristici. Četnaest godina pre profesionalnog imenovanja fenomena, Grin (Green, 1991) se bavi našom temom u romanu Slučaj izgaranja (*A Burn-Out Case*), bavi se doživljajima izmučenog arhitekta, čiji su snovi srušeni, koji napušta svoj posao i beži u afričku džunglu. Čak i u ranijim delima možemo prepoznati opise ekstremne premorenosti poslom, gubitaka ideala i entuzijazma za sopstveni posao.

U savremenoj kulturi, sindrom izgaranja biva prvo prepoznat u profesionalnoj praksi i kao socijalni problem od strane kritičara društva, pa tek potom dolazi u fokus sistematskog ispitivanja istraživača i akademskog bavljenja temom. U početku, kao izraz glasa zaposlenih, fenomen izgaranja je bio smešten u svu kompleksnost odnosa ljudi prema poslu, što je i usmerilo pažnju profesionalaca raznorodnih oblasti ka njemu. Ali, u početku, sindrom izgaranja je potcenjivački svrstavan u „pop psihologiju“ (Maslach, 2001). Za razliku od ostalih izučavanja poslovne sredine koja su polazila od stvorenih teorija, sa ciljem da neku od njih istraživački dokažu ili unaprede – bavljenje sindromom izgaranja u svojoj osnovi krenulo je od iskustava ljudi na konkretnim radnim mestima i tek onda stvaralo pojmove. Neakademsko poreklo prvobitnog interesovanja za temu donelo je veliku potrebu za prevencijom, društvenu podršku za rad, ali je u početku predstavljalo više rizik u radu nego prednost. Ipak veliki broj radova, profesionalnost, a možda i posledična važnost ovog pojma za same kompanije, održali su ovu temu dovoljno dugo u fokusu istraživanja da se studijama moglo pokazati kako je sindrom izgaranja zaseban pojam, sa svojim specifičnostima (posebnim odlikama, razvojnim tokom, karakterističnim relacijama sa sredinskim i unutrašnjim psihološkim faktorima).

Sada je najčešće definisan kao „*psihološki sindrom, koji se javlja kao odgovor na hronične interpersonalne stresove na poslu. Tri dimenzije ovog odgovora, koji nazivamo sindromom izgaranja<sup>1</sup>, izdvojene su istraživanjima, i one su sledeće. Emocionalna iscrpljenost – osećanje preterane*

---

<sup>1</sup> U originalu *Burnout*, prevedeno kao *sindrom izgaranja*. U originalu *Emotional Exhaustion* – prevod *emocionalna iscrpljenost*. U originalu *Depersonalisation* – prevod *depersonalizacija*. U originalu *Personal Achievement* – prevod *smanjeno lično postignuće*. Ovi izrazi su odabrani u skladu sa njihovim značenjem, kao i prethodno korišćenim prevodima na srpskom jeziku i oni će se koristiti dalje u radu.

*dekoncentrisanosti i istrošenosti emocionalnih i fizičkih resursa. Depersonalizacija (cinizam) – je komponenta koja predstavlja interpersonalnu kontekstualnu dimenziju izgaranja, odnosi se na negativne, neosetljive i preterano ravnodušne odgovore na različite aspekte posla. Smanjeno lično postignuće, smanjenje osećanja lične kompetentnosti i uspešnosti je samoprocenjujuća komponenta sindroma izgaranja – odnosi se na osećanja nekompetentnosti i nedostatka produktivnosti na poslu.“* (Maslach, 2001., str. 399)

Dva su jasno razdvojena perioda prepoznatljiva u istraživanju prepoznatog fenomena. Tokom 80-tih i 90-tih godina započinje niz istraživanja sindroma izgaranja. Ona su se obavljala na uzorku pomagačkih profesija (učitelji, medicinske sestre, lekari, socijalni radnici). Stremilo se ka artikulisanju pojma, opisivanju, prikazivanju njegove učestalosti. Ova prva istraživanja su pretežno bila deskriptivna i kvalitativna, korišćene tehnike su bile intervjui, studije slučaja, posmatranja, a instrumenti se tek zamišljaju. Ipak, tu je stvorena osnova sa kojom i danas radimo.

*Fenomen je imenovan.* Jedan od prvih koji su istraživali izgaranje na poslu jeste Frojdenberger (Freudenberger, 1974), koji je ovom fenomenu i nadenuo ime – sindrom izgaranja (*burnout* u originalu). Njegov doprinos je značajan istraživački, istorijski, te u tome što je inspirisao tri pristupa kojima i danas izučavamo ovaj fenomen (pristup C. Maslach, pristup Pinesa, i pristup Shiroma) (Maslach, 2001; Shirom, 2003).

Fenomen je istraživan u odnosu na različite pojmove, i svaka oblast je isticala ponešto relevantno. Istraživanje u interpersonalnom kontekstu naglašava da se ne radi samo o individualnom odgovoru na stres, već i o izgaranju u svetlu razmene i odnosa individue i svega što posao i radno mesto u organizaciji obuhvataju. Izučavane su emocije, motivi i vrednosti pojedinaca koji rade sa klijentima. Iz kliničke perspektive fenomen je izučavan u odnosu na simptome i pitanja mentalnog zdravlja; iz sociopsihološke perspektive istraživan je odnos sa klijentima i kontekst u kojem se odvija razmena. U ovoj fazi sagledan je značaj faktora posla (opterećenost brojem klijenata, nedostatak resursa). Odnos među ljudima (zaposleni – klijent, zaposleni – saradnici) kao faktor od značaja protkan je kroz sve pomenute pristupe fenomenu, ovi odnosi utiču raznorodno – izvor su stresa, izvor podrške, izvor nagrada. Ovaj aspekt je naglasio potrebu za kontekstualnim pristupom.

Može se reći da je početna faza bila vrlo praktično orijentisana, što nije kritika. Sam fenomen je primećen zbog gorućih problema ljudi i kompanija. Efekti izgaranja višestrukim putevima (smanjenje efikasnog funkcionisanja pojedinca, proizvodnih snaga kompanija, umanjenje ekonomskih uslova pojedinca) odražavaju se na kvalitet života pojedinca i njegove bliže okoline. Takva postavka problema značila je sledeće za istraživače: omogućavala je hitnost u radu, podršku sredine, otvarala vrata za intervenciju, preventivni programi su bili traženi, iako je baza znanja bila nedovoljna i u začetku (Pines et al. 1981, prema Maslach, 2001). Interesantno je primetiti koliko, ukoliko se bavimo gorućim problemom, koji se odražava na pojedinca, ali i na strukture moći (kompanije kao nosioci ekonomske moći), možemo nezamislivo brzo dobiti podršku za naučni rad i preventivne programe usmerene i na dobrobit pojedinca (Vasiljević, 2010).

U drugoj fazi, nakon upoznavanja teme i prvih intervencija u praksi, preovlađujuće slede sistematsko-empirijska istraživanja (kvantitativna i sa istraživačkom metodologijom primenjenom na velikim uzorcima). U ovom periodu došlo je do doprinosa koje ćemo sada navesti.

*Formirani su instrumenti.* Nekoliko instrumenata je stvoreno MBI (Maslach, 2001), BM (Pines, 1993, prema Shirom, 2003), S-MBM (Shirom, 2003)<sup>2</sup>. Od njih, MBI je postao najrašireniji i ima najbolje psihometrijske karakteristike (Schaufeli & Enzmann, 1998). Na teorijske doprinose se kasnije nadgrađuju različite kritike, predlozi za izmenu instrumenta i teorije o razvojnem toku sindroma izgaranja.

---

2 *MBI Maslach Burnout Inventory*, sačinila je Maslachova shodno svom gledištu, *BM – Burnout Measure* sačinio je Pines, prema svom jednodimenzionalnom modelu, koji se ne odnosi samo na poslovnu sferu, *S-MBM – Shirom-Melamed Burnout Measure* se oslanja na prethodna dva pristupa i stvara novu meru izgaranja.

*Povezivanje sa drugim naučnim temama.* Industrijska, organizaciona psihologija dala je veliki doprinos. Sindrom izgaranja je viđen kao vid stresa na poslu, povezan sa zadovoljstvom poslom, posvećenosti organizaciji i absentizmom. Ovim saznanjima kao i standardizovanim instrumentima i dizajnom istraživanja prenešenim iz te oblasti obogaćeno je naučno poimanje fenomena.

*Širenje oblasti primene i napredak metodologije.* Koncept sindroma izgaranja počinje se koristiti i u drugim i drugačijim zanimanjima (milicija, administrativni rad, menadžerstvo). Poboljšava se korišćena metodologija i statistika, javljaju se strukturalni modeli koji dozvoljavaju ispitivanje pojedinačnih doprinosa mogućih faktora, kao i posledica. Javljaju se longitudinalne studije, mada još uvek sporadčno, koje su posebno značajne za utvrđivanje efekata intervencija koje su se bavile ovim fenomenom. Ovim je stvorena baza podataka koja je i danas osnov rada u ovoj oblasti.

U trećoj fazi, gde možemo smatrati da smo sada, bukti zainteresovanost javnosti za temu žalbi na posao, isplativosti rada, usklađivanja posla i drugih segmenata života – izgaranje tu postaje tema na koju se fokusiraju mnogi zaposleni, klinički gledano, u želji da iznesu svoje probleme, doživljajne i emocionalne (Hoffover, 2022; King, 2002, itd.). Primetno je širenje dezinformacija u javnosti, u medijima i kulturi, te umesto naučno zasnovanog informisanja, za koje je poznato da umanjuje izgaranje, imamo efekat „potpirivanja“ izgaranja zaposlenih, bez pružanja informacija koje bi omogućile bolje psihološko funkcionisanje. Na ovakvu situaciju smatram da smo kao informisani akademski građani dužni da reagujemo, i da iz ugla naučnog istraživanja, usmerenog na zdravlje ljudi, istražimo i informišemo svet o stanju izgaranja, kao i ličnim odlikama putem kojih se može efikasno doći do mentalnog zdravlja. To je i krovni razlog ovog rada o izgaranju.

## **Aktuelni pristup izgaranju na poslu**

### **Pristup Kristine Maslah**

Tokom prvih ispitivanja izgaranja na poslu iznikao je jedan, najviše korišćen, konsenzus kojim je definisan sindrom, sa tri dimenzije, na osnovu čega je napravljena multidimenzionalna teorija. Ovaj pristup, čiji je začetnik i glavni zagovornik Kristina Maslah (Christina Maslach), iznedrio je masovno korišćeni instrument MBI (Maslach Burnout Inventory) i njemu odgoravajuću teoriju i ostao najzastupljeniji pristup u bavljenju izgaranjem na poslu (Maslach, 2001, Taris, 2009). Tri dimenzije sindroma izgaranja nisu izvedene iz teorijskih razmatranja, već imenovanjem faktorski dobijenih grupa stavki, prikupljenih da bi se ispitao raspon iskustava povezanih sa izgaranjem na poslu (Shirom, 2003).

*Procena prema pristupu Kristine Maslah.* Instrument MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey) je dizajniran za korišćenje na populaciji zaposlenih u ustanovama socijalne politike i zdravstvu. Kasnije su razvijene verzije za zaposlene u edukaciji MBI-ES (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey), koju ovde koristimo. U ovim verzijama upitnika (profesije sa izraženom komponentom komunikacije sa klijentima) stavke odražavaju fokus u radu na ekstenzivnu interakciju zaposlenih sa drugim ljudima, kroz tri dimenzije: emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, smanjeno lično postignuće<sup>3</sup>.

Razvijena je i treća verzija MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey), za zanimanja koja nisu orijentisana ka ljudima. U toj verziji tri komponente izgaranja su formulisane u širim terminima, odnose se na posao, i to ne pretežno na interpersonalne odnose koji, i ovde, mogu biti deo posla. Komponente su nazvane: emocionalna iscrpljenost, cinizam, smanjena profesionalna efikasnost. MBI-GS procenjuje iste dimenzije kao i originalna mera i zadržava stalnu faktorsku

---

3 *Exhaustion, depersonalisation, reduced personal accomplishment* – u originalu (Maslach, 2001).

strukturu kroz različite profesije (Maslach, 2001).<sup>4</sup>

*Tri dimenzije sindroma izgaranja.* Sindrom izgaranja je definisan kao multidimenzionalni sindrom, koji se opisuje sa sledeće tri dimenzije.

*Emocionalna iscrpljenost* predstavlja centralni kvalitet ovog fenomena i najočigledniju manifestaciju ovog kompleksnog sindroma. Odnosi se na osećanje da su sopstveni emocionalni resursi iscrpljeni. To je komponenta koja se odnosi na individualno doživljavanje stresa. Od sve tri dimenzije, ovu je najlakše laički uočiti, najčešće je opažena i najdetaljnije analizirana. Toliko je jako izražena da zapravo korelacije sa nekim varijablama predstavljaju isključivo korelaciju sa ovom komponentom (Shirom, 2003). Shirom smatra da druge dve dimenzije nisu ključne, a možda ni potrebne, i da svakako nisu dobro izdvojene i definisane (ibid.). Maslach brani svoje gledište i smatra da se fokusiranjem samo na komponentu emocionalnog izgaranja, zapostavlja kontekst i potpuno gubi celokupnost fenomena. Emocionalna iscrpljenost odražava onaj aspekt fenomena koji povezujemo sa uticajem stresa, međutim ceo on nije puki individualni odgovor na stres, već vodi ka akciji (Maslach, 2001).

*Depersonalizacija* (cinizam u MBI-GS verziji) se odnosi na negativan, ciničan ili preterano distanciran odgovor na posao ili klijente; ovo je druga komponenta koja predstavlja interpersonalni aspekt ovog kompleksnog fenomena. Ona je, prema mom mišljenju, način kojim se pokušava uspostaviti distanca (emocionalna i kognitivna) od klijenata, i to aktivnim ignorisanjem kvaliteta koji klijente čine jedinstvenim i neponovljivim osobama, a cilj joj je lakše podnošenje opterećujućeg kontakta sa klijentima. Na klijente se gleda kao na bezlične objekte, što olakšava „manipulaciju“ njima uz emocionalno neuplitanje. U poslovima koji nisu fokusirani na interakciju sa klijentima ispoljava se kroz razvoj indiferentnog ili ciničnog stava prema poslu. Distanciranje je nagla reakcija na iscrpljenost i jaka, sukcesivna veza između emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije pronađena je u većini istraživanja, u raznim sredinama (Maslach, 2001).

*Smanjeno lično postignuće* (neefikasnost, ili smanjena profesionalna efikasnost – u verziji MBI-GS) predstavlja osećaj pada sopstvenih sposobnosti, produktivnosti i smanjene efikasnosti. Ova treća dimenzija predstavlja samoprocenjujuću komponentu izgaranja na poslu. Njena povezanost sa prve dve dimenzije nije potpuno razjašnjena. Pitanje je da li je ona proizvod emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije, ili obe, da li se javlja simultano ili sukcesivno u odnosu na druge dve dimenzije. Čini se da je povezana sa nedostatkom resursa, dok su druge dve povezane sa količinom posla i socijalnim konfliktima (Maslach, 2001). U velikom broju istraživanja, korelacije se pronalaze sa druge dve dimenzije, a sa ovom ne; Shirom kritikuje njenu opravdanost (Shirom, 2003). Postoje gledišta prema kojima se umesto smanjenog ličnog postignuća kao predstavnika iscrpljenja poslom, zagovara postavljanje mere neefikasnosti (postojeća mera smanjenog ličnog postignuća je mera efikasnosti, kod koje koristimo obrnuto skorovanje) smatrajući da se tako zahvata „pravo“ značenje izgaranja (Schaufelli & Salanova, 2007).

*Kako to sve izgleda?* Kao umor, negativne emocije, iscrpljenost, depresivnost, cinizam, smanjena koncentracija, anksioznost, nesаница, apatija, iritabilnost, nekad uz pojačanu upotrebu alkohola, duvana ili droga (Čubrilo-Turek et al., 2006; King, 2002, Pate et al., 2023).

Reči koje upotrebljavaju radnici opisujući svoj rad približice nam doživljaj izgaranja: „teško“, „zahtevno“, „naporno“, „fizički i emotivno iscrpljujuće“, „iznurujuće“, „crpi energiju“, „osećaj da nemam više šta da dam“, i najkorišćeniji izraz „dotiče me“ (tuđa patnja) (Torjuul et al., 2007; King, 2002; Pate et al., 2023). Tokom proteklih decenija javljaju se i slučajevi suicida predavača univerziteta, što budi veliku pažnju javnosti, i praćeno je u medijima, na internetu i socijalnim mrežama (Flaherty, 2017; Else, 2017), te to posebno poziva da se pozabavimo ovom temom.

---

<sup>4</sup> *Exhaustion, cynism, reduced professional efficacy* – u originalu (Maslach, 2001).

*Kritike koje se upućuju ovom pristupu su sledeće.* Preispituje se multidimenzionalnost modela, da li su dimenzije jasno definisane i zaista drugačije od već postojećih psiholoških pojmova, treba li se zameniti smanjeno lično postignuće sa merom neefikasnosti (Schaufelli & Salanova, 2007). Postavlja se pitanje, da li uopšte, osim emocionalne iscrpljenosti postoji potreba za drugim dimenzijama. Kako i koja teorijska osnova nalaže da baš te tri dimenzije jesu skupa reprezentivi izgaranja na poslu. Vidimo da raspon kritika ide od preispitivanja osnovnih tvrdnji ovog pristupa preko predloga za modifikaciju do preispitivanja konkretnih nalaza (npr. ideja da je emocionalna iscrpljenost toliko dominantna zato što je većina istraživanja rađena na uzorku pomagačkih profesija, kod kojih je specifičan izraženiji zahtev za emocionalnim prilagođavanjem). Upravo ovakve kritike dovode do stvaranja drugog instrumenta, koji priznaje pristup Kristine Maslah validnim, kao i njen instrument, ali iz kliničkog iskustva opaža potrebu za razlikovanjem tipologije ljudi koji pate od izgaranja, radi lakšeg dostizanja upravo onoga što i mene zanima – efikasnosti tretmana izgaranja. Pogledajmo detaljnije kako Montero-Marin sa saradnicima (2011, 2014) stvara dodatni instrument BSCQ.

### **Pristup Montero-Marín**

Nakon perioda istraživanja i upoznavanja osnovnih odlika izgaranja, i kliničari se počinju više baviti njime. Tako Montero-Marin, zasnovano na prethodnom radu Farbera (1991, 2000), primećuje da je za kliničku praksu nedovoljno poznavati skorove izgaranja po instrumentu Maslahove, već zasniva i predlaže novi instrument (Montero-Marín & Garcia-Kampajo, 2010; Montero-Marín et al., 2011; Montero-Marín et al. 2014). On smatra da iako je sindrom izgaranja tradicionalno predstavljan kao uniformna pojava, sa jedinstvenom etiologijom i simptomima to zapravo nije tako. Navodi da kliničko iskustvo opovrgava takve stavove, te iznosi da je potrebno prepoznati i okarakterisati različite tipove izgaranja, da bi se upravo terapijski postupci prilagodili ka većoj efektivnosti (Montero-Marín & Garcia-Kampajo, 2010). Nazovimo ovo suppristupom u okviru teorije Maslahove, jer on ne negira dimenzije izgaranja, već specifikuje njegove tipove. Ovaj subpristup se oslanja na ideje Farbera (1991, 2000) koji je predložio tri tipa: grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni (u originalu *frenetic, underchallenged, worn-out*<sup>5</sup>) sa idejom da se može uspostaviti specifičan tretman. Fenomenološka analiza je osnov na kome ovaj pristup gradi svoje osnovne postavke i predlaže tri tipa izgaranja; primetimo, Farber je bio psihoterapeut i predavač kliničke orijentacije. Farber zasniva svoju tipologiju na ideji da izgaranje postoji u situacijama kada je osoba svesna znatne razlike između doprinosa i nagrada, kao i između uloženi napor i ostvarenih rezultata. Svakako ovaj aspekt posla može uticati na izgaranje, ali je to pre ipak, rekla bih, reakcija na nepravdu. Izgaranje ima kompleksnije uzroke – znamo da se javlja i samo usled povećanog obima rada, ili izuzetnih zahteva u oblasti međuljudske razmene – kao što je u poslu medicinskih sestara i edukatora (Vasiljević, 2010). Farberova postavka je skladno uklopljena u teoriju socijalne razmene, prema kojoj su recipročni socijalni odnosi suštinski važni za zdravlje i dobrobit osoba. On smatra da način na koji se ova osoba nosi sa osećanjima frustracije može voditi razvoju određenog tipa izgaranja (Farber, 1991; 2000). Tako se, prema njemu, grozničav tip izgaranja javlja usled povećanog tempa rada osoba koje stalno rade više „u trci za uspehom“ (Montero-Marín, 2011, str. 2); nedovoljno podstaknut tip se javlja kod osoba kojima je dat posao ispod njihovih kapaciteta, „monoton i nestimulativan“ (Montero-Marín, 2011, str. 2); istrošeni tip se javlja kod osoba koje odustaju pri suočavanju sa stresom ili nedostatkom gratifikacije. Čini se da ovi stavovi kazuju da izgaranje proističe iz odlika posla, što sama činjenica da se ne javlja kod svih obara. Ipak, pristup ima svojih vrednosti, ukoliko smo svesni određenih zagrada koje moramo načiniti. Na rad Farbera se nastavlja kreator instrumenta BSCQ (Montero-Marín) i nadgradnjom osnovnih ideja dolazi

---

5 Ovi izrazi su odabrani u skladu sa njihovim značenjem, poznavanjem pojma, i oni će se koristiti dalje u radu.

do operacionalizacije tipova koje predstavlja u instrumentu.

U subpristupu Montero-Marina grozničavi tip čine osobe koje se visoko zalažu i posvećene su poslu, koje ulažu značajnu količinu vremena i napora u posvećenosti poslu. Odlike grozničavog tipa su: visok stepen uključenosti u posao, sa sve većim trudom kako se pojavljuju izazovi, grandioznost, ako tako možemo zvati veliku ambiciju i potrebu za postignućima, i prezatranost poslom, s obzirom da se sopstvene potrebe (zdravlje i privatni život) zanemaruju kako bi se zadovoljile potrebe posla. Nedovoljno podstaknuti tip čine osobe koje ne interesuje njihov posao, površno ga obavljaju, smatra se, zato što im nedostaje zadovoljstvo i motivacija poslom; osobe u ovom tipu karakteriše indiferentnost, nedostatak razvoja kapaciteta, dosada. Istrošeni tip čine osobe čija je uključenost u posao toliko umanjena da zanemaruju odgovornosti njihove pozicije; odlike ovog tipa su zapostavljanje, osećaj nedostatka priznanja njihovog rada, i nedostatak kontrole u formi očaja usled nemanja kontrole nad rezultatima njihovih poteza na poslu. (Montero-Marín, Garcia-Campayo, Andres, 2009; Montero-Marín & Garcia-Kampajo, 2010). Autori smatraju da se tipologije ljudi rađaju iz različitih koping mehanizama kao odgovora na stres i frustracije na poslu, ali takođe smatraju da ista osoba može preći iz jedne u drugu kategoriju, ili imati odlike koje pripadaju dvema kategorijama.

Autori instrumenta navode da su formirali tu tipologiju iz potrebe za razlikovanjem kliničkih suptipova izgaranja, jer smatraju da nemaju sve osobe koje pate od izgaranja jednake karakteristike ili prognozu (Montero-Marín & Garcia-Kampajo, 2010). U skladu sa mojim tendencijama povezivanja istraživanja i prevencije, kao i stvaranja adekvatnog terapijskog tretmana za izgaranje, intrigantno je razmotriti kako pristup Montero-Marín i instrument BSCQ pomažu prepoznavanju, pojašnjenju i tretmanu izgaranja kod osoba koje od njega pate (Vasiljević, 2010).

### **Neke dodatne ideje o ključnim faktorima za izgaranje**

Nakon razmatranja ekspertskih shvatanja fenomena izgaranja na poslu, razmotrićemo na šta nam skreću pažnju neki opštiji pristupi koje možemo koristiti u razmišljanju o psihološkim temama. Oni nam mogu ukazati koje mogu biti slabe tačke, šta još može biti relevantno, i obično nam daju širi kontekst posmatranja.

Transakcioni model naglašava važnost individualnih razlika jer utvrđuje faktore koji iniciraju i doprinose izgaranju na poslu (resursi i zahtevi posla, umor, cinizam) koji vode odbrambenom suočavanju, emocionalnoj hladnoći, povlačenju (Koić et al., 2001).

Ekološki model (autor J. Bronfenbrenner, 1977; 1979) posmatra i ovu pojavu kao dinamičku i fluidnu interakciju osobe i njene sredine, koja je u nekoj široj sredini i u interakciji sa njom itd., sve do najšireg ekosistema. Ovaj model nam skreće pažnju da interakcija zaposlenog i radne sredine može stvoriti izgaranje na poslu, ali tek skupa sa interakcijom sa drugim podsistemima (porodica, krug prijatelja, društvene okolnosti). Pitamo se da li bi bilo izgaranja u sistemu sa dovoljno socijalne podrške, i tu hipotezu delimično istražujemo u ovom radu: ispituje se da li socijalna podrška dobijena iz privatnih krugova (partner, prijatelji, porodica) moderira izgaranje i njegov odnos sa stresom (str. 37). Ne možemo reći da su ideje ekološkog modela iskorišćene, što je iznenađujuće s obzirom na inspirativnost.

Dalje, interakcioni model govori da svi faktori utiču na formiranje izgaranja na poslu, ali naglašava međusobnu interakciju učestvujućih faktora (privatnog života, ličnog razvoja, sociodemografskih odlika, radne sredine, sve do opštih pojava – rata, mira, recesije, razvoja). Ovaj pristup lepo objašnjava kulturološke razlike i njihov uticaj na izgaranje, čime smo u prethodnom periodu doprineli objašnjenju visokih skorova izgaranja kod medicinskih sestara u Srbiji (Vasiljević, 2018).

U ovom radu korišćena podložna teorija REBT terapijskog pristupa govori o tome da su iracionalna uverenja osobe od ključnog značaja za izgaranje, te nudi model u kojem nisu situacioni

faktori sredine oni koji odlučujuće utiču na stvaranje izgaranja, već uverenja koja osoba nosi u tim situacijama. Ovu teoriju je značajno ispitati u izgaranju jer omogućuje uspostavljanje psihološkog zdravlja izvodljivim intervencijama sa pojedincem, bez intervencija u sistemu.

Posebno inovativan pogled na izgaranje dobijaju istraživanja sa uvažavanjem faktora vremena: fazni model govori da je izgaranje na poslu proces koji prolazi kroz faze: entuzijazma, mirovanja, frustracije i apatije; dakle radi se o procesu a ne naglom pojavljivanju. Razmišljanja na ovu temu postoje, ali nisu utvrđene nedvosmislene pravilnosti (uvažen je razvoj kroz vreme, procesnost, ali sam tok nije potpuno utvrđen i, čini se, nije jasno podeljen u faze<sup>6</sup>).

### **Diskriminantna validnost sindroma izgaranja**

Rane rasprave razdvojile su sindrom izgaranja od nekih drugih konstrukata (depresija, zadovoljstvo poslom). Maslahova (Maslach & Schaufeli, 1993; Maslach, 2001) navodi pet bitnih odlika (prisutnih u različitim konceptualizacijama ovog sindroma) koje mogu poslužiti za razlikovanje sindroma izgaranja od drugih konstrukata: a) preovlađujući simptomi (emocionalna iscrpljenost, umor, depresija); b) naglasak je na mentalnim i bihevioralnim simptomima pre nego na fizičkim; c) simptomi se odnose na posao, d) simptomi se javljaju kod osoba koje ranije nisu ispoljavale patologiju; e) smanjena efikasnost i uspešnost se javljaju usled negativnih stavova i ponašanja.

Prvobitno je uočena povezanost sindroma izgaranja sa depresivnosti. Razlika sindroma izgaranja i različitih mera depresivnosti nađena je istraživanjima, koristeći MBI i različite mere depresivnosti (Bakker et Al, 2000, Glass & McKnight 1996, sve prema Maslach, 2001). Sindrom izgaranja je fenomen specifičan za radni kontekst, dok depresivnost teži da prevlada svim životnim oblastima. Ali ostaje da su pojedinci koji su skloni depresiji takođe skloni i razvoju sindroma izgaranja. Iako je ovaj odnos i dalje osporavan, jasna je razlika između depresivnosti i izgaranja, ukoliko se setimo da u klasičnu sliku izgaranja spada i neprekidan trud na poslu, volja da se uradi kako treba jasno je da je ova slika visoke aktivnosti daleko od mnogih depresija.

Što se tiče zadovoljstva poslom postavlja se pitanje interpretacije učestalih nalaza o povezanosti ovih konstrukata. U proseku, zadovoljstvo poslom je negativno korelirano sa merama sindroma izgaranja (0.40 do 0.52) (Maslach, 2001). Korelacija nije tolika da potvrđuje identičnost konstrukata, ali su oni očigledno povezani. Pitanje je njihovog odnosa, mogućih moderatorskih varijabli, i dalje otvoreno. Moguće tumačenje crpimo iz Hobfolve Teorije o očuvanju resursa (Taris, 1999) – da zadovoljstvo poslom nadopunjuje energetske resurse i tako unekoliko održava balans između iscrpljenja i ispunjenja poslom.

## **FAKTORI OD ZNAČAJA ZA IZGARANJE NA POSLU**

Sagledavanje faktora značajnih za izgaranje na poslu vršićemo kroz podelu na situacione faktore i individualne faktore. Na osnovu brojnih pojedinačnih nalaza studija sindroma izgaranja (Collins, 1999; Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998, Watts & Robertson, 2011; Pate et al., 2023) i pre svega na osnovu metaanalize, koju je obavio Širom, govorićemo o ovoj temi (Shirom, 2003).

### **Situacioni faktori (povezanost sa situacionim varijablama)**

Sindrom izgaranja je individualno iskustvo, specifično vezano za radni kontekst. Videli smo da

---

<sup>6</sup> Primer nedoumice: depersonalizacija se javlja sukcesivno u odnosu na emocionalnu iscrpljenost, ali sled javljanja smanjenog ličnog postignuća nije jasan: da li se ono javlja sukcesivno ili simultano sa ostalim dimenzijama.



je početno primećeno u praksi, i da je bavljenje ovom temom inicirano u sredini blisko vezanoj za dobrobit ekonomije i kompanija. Možda se time i može objasniti da su istraživanja tokom 25 godina bila usmerena na situacione faktore, koji su korelirani sa ovim fenomenom, i rezultati istraživanja relativno jasno prikazuju uticaj pojedinačnih faktora radne situacije na individualno izgaranje. Povezanost sa situacionim varijablama može se rezimirati po sledećim grupama: odlike posla, odlike zanimanja i odlike organizacije.

### Odlike posla

Istraživanja zahteva posla pokazuju da je sindrom izgaranja odgovor na preopterećenost. Kvantitativni zahtevi posla, obim posla i vremenski pritisak su pozitivno povezani sa svim dimenzijama sindroma, pogotovu sa emocionalnom iscrpljenošću (Lakritz, 2004; King, 2002).

Istraživanja kvalitativnih zahteva posla su se pretežno bavila konfliktnim ulogama (koje se javljaju u situaciji kada se konfliktni zahtevi na poslu moraju razrešiti) i nejasnim ulogama (odnosno, kada postoji nedostatak odgovarajućih informacija za dobro obavljanje posla). Ove odlike posla pokazuju umerenu do visoke povezanosti sa sindromom izgaranja. Manje ispitivana varijabla je ozbiljnost klijentovih problema, ali ona pokazuje slične tendencije.

Pored istraživanja zahteva posla, možemo se osvrnuti i na istraživanja resursa posla. Resursi posla (raznolikost, autonomija, rad na važnim zadacima, prilike za dokazivanje, vrednovanje ideja, vrednovanje obavljenog posla, odgovornost, posao odgovarajući sposobnostima, mentorstvo, dobri odnosi sa saradnicima, dobri odnosi sa nadređenima, sigurnost posla, mogućnost unapređenja) imaju jak pozitivan uticaj na pokazatelje mentalnog zdravlja (depresivnost, samopoštovanje i opšte zdravlje) (Taris, 1999), što dodatno podržava ideju da je postojanje resursa posla značajno za održanje izgaranja na poslu na nižim nivoima preko balansiranja ispunjenosti i iscrpljenosti poslom.

Socijalna podrška je uveliko izučavan resurs (Fiorrili et al., 2015; Pate et al., 2010; Swietochowski, 2011) Posebno značajnom se pokazala podrška koju pružaju nadređeni, a značajna je i podrška kolega. Aktuelna je hipoteza da je socijalna podrška moderator između stresora na poslu i sindroma izgaranja (veća socijalna podrška umanjuje izraženost sindroma izgaranja, iniciranu stresorima). Prethodna istraživanja su se većinom fokusirala na socijalnu podršku radne sredine (kolega, nadređenih) (Fiorilli et al., 2015), dok ovde ispitujemo socijalnu podršku iz ličnih krugova – podršku porodice, prijatelja, partnera.

Informisanost i kontrola su resursi od značaja za razvoj sindroma izgaranja. Nedostatak povratne informacije je povezan sa povećanim skorovima tri dimenzije sindroma. Slabo učešće u procesu odlučivanja je povezano sa sindromom izgaranja, a čini se i nedostatak autonomije.

### Odlike zanimanja

Rezultati istraživanja (komparativno, na različitim profesijama, u različitim zemljama) ukazuju da postoji karakteristična ispoljenost sindroma izgaranja za različite profesije (Schwarzer et al., 2000; Chang, 2009). Tako zaposleni u policiji pokazuju visoke skorove depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća. Predavači pokazuju najviše skorove na skali emocionalne iscrpljenosti, i srednje skorove na ostalim skalama. Rad u medicini je karakterističan po nešto nižim skorovima na depersonalizaciji i emocionalnoj iscrpljenosti, a nešto višim skorovima smanjenog ličnog postignuća (Schaufeli & Enzmann, 1998). Ovi nalazi, naravno, moraju se uzeti sa rezervom, jer postoje mnogi faktori koji su od uticaja u procesu. (U nekim profesijama postoji veća heterogenost zanimanja, u nekim profesijama rade pretežno muškarci ili žene, postoji pitanje nacionalnih razlika u zahtevima posla ili procesu selekcije za zanimanja.)

Rana istraživanja su podržala pretpostavke da zajednički stresori posla (odlike posla – vremenski pritisak, konflikt uloga) koreliraju izraženije sa sindromom izgaranja nego stresori vezani za klijente (problemi interakcije sa klijentima, kontakt sa teško obolelima, suočavanje sa umirućim i smrću). Ipak, kada su se novija istraživanja osvrnula eksplicitno na emocionalne zahteve posla, kao što su zahtev za (ne)ispoljavanjem emocija, ili zahtev za empatičnošću, pronađeno je da ovi emocionalni faktori jesu od važnosti za objašnjenje dodatne varijanse u skorovima sindroma izgaranja.

Iako je izgaranje najpoznatije u vezi sa zdravstvenim delatnostima, shodno značaju interakcija sa ljudima, njihovoj, učestalosti, kvalitetu, zahtevu za neispoljavanjem emocija u radanju izgaranja, jasno je da je i predavačka profesija po svojim zahtevima profesija sklona izgaranju. Učestali kontakti sa studentima, brojnost kontakata, zahtev za odgovarajućim emocionalnim neupletenošću paralelno sa zahtevom za vaspitačkom ulogom stvaraju plodno tlo za izgaranje svih predavača. U univerzitetskoj oblasti ovi izazovi ne jenjavaju, već se samo transformišu. Poznato je da broj postdiplomskih studenata pokazuje korelaciju sa izgaranjem (King, 2002; Lakritz, 2004; Watts & Robertson, 2011; Agyapong et al., 2022).

### Odlike organizacije

Prva istraživanja su se bavila direktnim radnim okruženjem, potom je uvedeno bavljenje širim organizacijskim kontekstom, sa celokupnom hijerarhijom, resursima, raspodelom prostora, menadžmentom. Svi ovi faktori imaju dalekosežno i istrajno dejstvo, pogotovo ako naruše očekivanja pravičnosti i jednakosti (Farber, 2000). Ovaj pristup naglašava važnost vrednosti, koje su implicitne u organizaciji, i oblikovanje emotivnih i kognitivnih odnosa koje ljudi razvijaju sa svojim poslom.

Kada se podsetimo ekološkog pristupa, jasno je da ukoliko zađemo iza prvog kruga radne sredine ka uticaju celokupne radne oranzacije, možemo ići i dalje i pretpostaviti povezanost organizacije sa širom socijalnom, kulturnim i ekonomskom sredinom. Velike promene, kao spajanje kompanija, smanjenje troškova i ljudstva, prelazak sa rada uživo na oflajn rad, povećavanje administrativnih obaveza, uslovljavaju ogromne promene u životima zaposlenih, pa i potencijal za razvoj izgaranja. U tim slučajevima prisutno narušavanje psihološkog ugovora (Rousseau 1995, prema Maslach, 2001) (međusobnog razumevanja zaposlenog i organizacije šta je sadržaj očekivane dvosmerne razmene zaposlenog i organizacije). Narušavanja prethodno uspostavljenih psiholoških ugovora vrlo verovatno dovode do razvoja sindroma izgaranja (narušavaju uzajamnost, koja je ključna za održavanje psihološkog blagostanja, slično tvrdi i Farber na čijem pristupu je zasnovan jedan od ovde korišćenih instrumenata (2000)). U odnosu na ranija vremena zaposleni dobijaju manje prilika za razvoj karijere, ređe je „doživotno“ zaposlenje, sigurnost posla; očekuje se da zaposleni odvoje više vremena, veština, snage, zalaganja; sami psihološki ugovori se češće menjaju i prave novi. Očekivanje je da sve ovo dodatno iscrpljuje zaposlene, rušeći njihova očekivanja i postavljajući nove zahteve za adaptaciju. Posebno se osvrćemo na menjanje radne sredine na univerzitetima, očekivano sa istim efektima: povećanje administrativnih zadataka, prelaz na nove sisteme školovanja, prilagođavanje oflajn radu, brojnost studenata, zahtev za brojnijim uspesima.

### Individualni faktori

Uloga individualnih faktora u etiologiji sindroma izgaranja je kompleksna, višestruka i malo istraživana (Kahill, 1998, prema Shirom, 2003; Swider & Zimmerman, 2010), iako je dosta vremena prošlo, situacija nije bitno izmenjena. Hronološki, polazno gledište je bilo da su raznorodni organizacijski uslovi značajniji za etiologiju sindroma izgaranja od individualnih faktora (Maslach, 2001; Schaufelli & Enzmann, 1998; Swider & Zimmerman, 2010). Ipak, sindrom izgaranja može podstaći izražavanje određenih individualnih osobina ili biti podstaknut njima. Postoje nalazi da faktori

ličnosti objašnjavaju dodatnu varijansu sindroma izgaranja, čak i nakon kontrolisanja vrsta stresora, za koje se smatra da su najveći prediktori ovog fenomena. Izgleda da da kompleksne interakcije među individualnim odlikama i sindromom izgaranja tek treba opisati, upoznati i razumeti (Taris, 1999).

Pokazane su veze individualnih odlika i razvoja sindroma izgaranja, i možemo reći da reakcija ljudi na radnu sredinu nije jednaka, oni svakako unose svoje lične odlike u jednačinu. Lične faktore, od značaja za ovu temu možemo pregledno prikazati kroz sledeće grupisanje: demografske karakteristike, lične odlike, stavovi prema poslu (Maslach, 2001). Ovde ćemo se ograničiti i sledećim: sindrom izgaranja je u startu izučavan više u vezi sa organizacijskim odlikama, nego individualnim karakteristikama, te je upitno koliko uopšte znamo o ovim povezanostima, šta su potvrđene veze, šta su odbačene pretpostavke, a šta nije ni izučavano. Dakle, moglo bi se reći da je ovo blago zanemareni predeo fenomena, i u tome je i značaj ovog rada.

### Demografske varijable

Starost je varijabla čija se povezanost sa sindromom izgaranja konzistentno nalazi. Među mlađim radnicima nivo izgaranja je veći nego među onima od 30 do 40 godina (Lakritz, 2004; Ghorpade et al., 2007). Međutim, starost je konfundirana sa godinama radnog iskustva, i zapravo se čini da je rizik veći ranije u radnom iskustvu, a ne ranije u životu. Čak i ovo logično shvatanje može se dalje preispitati usled sledećeg problema: oni koji dosegnu visok stepen izgaranja rano u karijeri, možda ranije napuštaju posao, te oni koji ostaju u uzorku, na poslu, zapravo su od početka slabije podložni razvoju simptoma izgaranja.

Varijabla pol nije bila tako jak prediktor sindroma izgaranja (Maslach, 2001) iako postoje na mnogim mestima tvrdnje da je sam fenomen karakterističniji za žene (Ghorpade et al., 2009; Fazelzadeh et al., 2008). Neke studije pokazuju veći skor izgaranja ženskog poduzorka, neke veći skor muškog dela poduzorka, a neke studije ne pokazuju značajne razlike. Nešto što se konzistentno nalazi je da muškarci pokazuju veći skor na cinizmu, i da žene pokazuju malo veći skor emocionalne iscrpljenosti (King, 2002). Ponovo, jasno tumačenje se ne može dati, i pitanja su sledeća: da li postoji i povezanost sa stereotipima polnih uloga, da li učestvuje kao konfundirajuća varijabla izbor profesije (pretežno „ženske“, pretežno „muške“ profesije).

Bračni status je takođe izučavana varijabla. Pokazalo se da su nevenčani (posebno muškarci) podložniji razvoju sindroma izgaranja, u odnosu na venčane, kao i da razvedeni pokazuju manji nivo sindroma izgaranja u odnosu na nevenčane (Maslach, 2001). Fazelzadeh et al. (Fazelzadeh et al., 2008) nalaze različit smer povezanosti života sa partnerom i različitim dimenzijama sindroma izgaranja. Ponovo se postavlja pitanje razlučivanja prave varijable koja daje ovakve odnose, da li je to uticaj života u nekoj vrsti zajednice, života u braku ili imanja dece.

Osobe sa visokim nivoom stručne spreme pokazuju viši nivo sindroma izgaranja nego manje obrazovani zaposleni. Naravno, ponovo imamo preplitanje nekoliko varijabli: obrazovanje, zanimanje i status. Jedna mogućnost je da osobe sa visokim nivoom stručne spreme rade poslove veće odgovornosti i više stresogenosti; naravno to nije jedina mogućnost, razložno je i pretpostaviti da te osobe imaju veća očekivanja od svog posla, pa budu u većem distresu ukoliko ta očekivanja ne budu ostvarena (Maslach, 2001).

### Odlike ličnosti

Izučavana je povezanost nekoliko odlika ličnosti u nastojanju da se otkrije: koji tip ljudi je u većem riziku za razvoj sindroma izgaranja. Iako mnogi faktori mogu uticati na izgaranje, primećujem da su istraživanja se fokusirala na one koji su pokazali povezanost sa odgovorom na stresne ili traumatske situacije.

Čvrstoća ličnosti (u originalu *hardiness*, Kobasa, 1979) je intervenišuća varijabla koja umanjuje efekte stresa na razvoj sindroma izgaranja. Čvrstoća ličnosti ili izdržljivost može se opisati kao konstrukt koji razlikuje osobe otporne i neotporne na stres, po tome što osobe otporne na stres doživljavaju promene kao izazove i veruju da kroz predanost svojim životnim aktivnostima mogu kontrolisati događaje u okolini (karakterišu ih uključenost u dnevne aktivnosti, osećaj kontrole nad događajima, otvorenost za promenu (Ibid.)). Ljudi koji pokazuju niži nivo čvrstoće ličnosti imaju više skorove sindroma izgaranja, naročito na skali emocionalne iscrpljenosti (Krapić et al., 2006).

Osobe koje pripadaju Tipu A ličnosti sklonije su razvoju sindroma izgaranja. (Watson & Clark, 1984, prema Shirom, 2003; Ganster, 1987). Tip A ličnosti (ambicioznost, kompetitivnost, hostilnost i postignuće uz stalan osećaj vremenskog pritiska) povezan je sa povišenim skorovima na emocionalnoj iscrpljenosti.

Skor sindroma izgaranja je često viši i kod ljudi sa spoljnim lokusom kontrole (njih odlikuje pripisivanje događaja i dostignuća moćnim drugima ili slučajnostima) nasuprot nižim skorovima kod onih sa unutrašnjim lokusom kontrole (koji pripisuju dostignuća sopstvenim sposobnostima i zalaganju) (Maslach, 2001; Chang, 2009).

Slični rezultati pokazani su i za stil prevladavanja (Chang, 2009). Oni kod kojih je registrovan sindrom izgaranja stresne događaje savladavaju pre na pasivan, odbrambeni način, dok je aktivan i suočavajući stil kopinga povezan sa manje izraženim sindromom izgaranja.

Sve tri dimenzije sindroma izgaranja pokazuju povezanost sa niskim samopoštovanjem, koje je praćeno višim skorovima izgaranja na poslu.

Istraživanja povezanosti dimenzija „Velikih pet“ i sindroma izgaranja pokazuju povezanost sindroma sa neuroticizmom. Neuroticizam navodi na prijavljivanje viših nivoa sindroma izgaranja, nezavisno od situacije (Watson & Clark, 1984, prema Shirom, 2003; Angelini, 2023), ali je naročito jasna povezanost sa emocionalnom iscrpljenošću (Krapić et al., 2006; Ghorpade, 2007).

## Stavovi prema poslu

Različita su očekivanja koja ljudi imaju od sopstvenog posla. Jedna od pretpostavki je da ta očekivanja (idealistička ili nerealna) mogu biti faktor rizika za sindrom izgaranja. Očekivanja se mogu odnositi i na prirodu posla (mora biti uzbudljivo, novo, zabavno) i na verovatnoću uspešnosti rada (imperativ je konstantni napredak, konstantno objavljivanje rezultata). Neki pretpostavljaju (Maslach, 2001) da visoka očekivanja navode ljude da rade previše i preteško, što vodi emocionalnoj iscrpljenosti i depersonalizaciji u slučaju da se samonametnuti ciljevi ne ostvare. Možemo ponuditi i neka druga razmatranja. Moguće je da nije sam uticaj količine i kvaliteta posla, te (ne)ostvareni uspeh, ono što vodi sindromu izgaranja, već zapravo sam način mišljenja osobe, njena uverenja koja je navode da sopstveni rad, odnosno sebe pretežno procenjuje kao nedovoljno uspešnu što je uvodi u dodatni distress, te se kod nje simptomi izgaranja lakše grade (Maslach, 2001). Napominjemo da u istraživanjima rezultati u vezi sa stavovima o poslu nisu jednoznačni. Polovina studija pokazuje korelaciju, a polovina ne.

Otvoreno pitanje za istraživače izgaranja na poslu jeste koji je model odnosa individualnih odlika i sindroma izgaranja. Mogućnost je da individualne odlike zaposlene čine sklonim razvoju sindroma izgaranja, i to čine uz interakciju sa organizacijskim odlikama<sup>7</sup>. Pometnju u donošenju zaključaka o uticaju individualnih odlika na razvoj izgaranja na poslu unosi i zaključak Gardena (Garden, 1989, 1991, prema Shirom, 2003) da određeni tipovi osoba biraju određena zanimanja i poslove i stoga slične individue imaju interakciju sa istovrsnim radnim sredinama za koje je

---

<sup>7</sup> Kao primer navodi se sledeće: ukoliko dođe do ekonomskih promena i menadžment traži da zaposleni povećaju ulaganje sopstvenog vremena i raspoložive lične energije, da bi organizacija opstala, slabija je verovatnoća da će zaposleni koji imaju visoko samopoštovanje razviti sindrom izgaranja (Cordes & Dougherty, 1993, prema Shirom, 2003).

karakterističan sindrom izgaranja. Ovo je samo jedan od mogućih puteva kojim se komplikuje odnos i veza ličnih, sredinskih faktora i sindroma izgaranja. Dakle, kako će ljudi odreagovati u situaciji u kojoj postoje svi uslovi za razvoj sindroma izgaranja – nije tako jednostavno predvideti.

Znamo da je bavljenje izgaranjem na poslu započeto u oblasti pomagačkih profesija, i to na uzorku medicinskih i prosvetnih radnika. Razložno je posumnjati da je aktuelni prikaz izgaranja obojen tim selekcionisanim uzorkom. Dalja istraživanja mogu ispitati opravdanost generalizacije ovako dobijenih zaključaka na populaciju nesrodnih zanimanja. Ipak, nalazim da je i deo tih tradicionalno ispitivanih zanimanja godinama zanemaran, kao što su univerzitetski predavači, te fokusiram ovo istraživanje na tu profesionalnu podgrupu.

Splet uticaja situacionih faktora, individualnih faktora, postupaka pojedinaca i onog što nazivamo sindrom izgaranja najpre je takav da neki faktori utiču na druge i izravno i posredno, i da tek interakcija različitih faktora zapravo stvara ono što se odražava kao opaženi produkt u fenomenu koji izučavamo (podršku za ovo gledište nalazimo u longitudinalnoj studiji Tarisa (1999)). Dalji napredak saznanja možemo očekivati ispitivanjem na osnovu ideja interakcionističkog i ekološkog modela.

Rezimiraćemo sliku o kvalitetu zaključaka koji se mogu doneti na osnovu istraživanja individualnih faktora. Sindrom izgaranja je izučavan više u vezi sa organizacijskim odlikama, nego individualnim karakteristikama; uloga individualnih faktora u etiologiji sindroma izgaranja je kompleksna, višestruka; za skoro sve varijable se može postaviti pitanje konfundirajućih varijabli; većina dosadašnjih nacрта ne omogućuje razgraničenje međuuticaja više individualnih faktora, a još ređe se ispituje međuuticaj individualnih i situacionih faktora.

Bez obzira na pristup za koji se opredelimo, posebno je značajno osvestiti da su mnogi faktori u izgaranju registrovani, a da malo je studija koje utvrđuju njihove međusobne odnose (pozitivan primer je Taris, 1999), mada teorija naglašava interakciju faktora. Svojevrsan doprinos u utvrđivanju međuzavisnosti odnosa nekih od faktora čini i ovo ovde istraživanje ispitivanjem moderatorske uloge iracionalnih uverenja i socijalne podrške u odnosu stresa i izgaranja na poslu.

### **U čemu vidimo važnost ovog fenomena?**

Prema Širomu (Shirom, 2003) raširenost administrativno registrovanih problema na poslu je tolika (u naprednim ekonomskim sredinama) da se može reći da je izgaranje na poslu postalo zdravstveni problem od javnog značaja i tema za rad javnih službi zaštite zdravlja. U već razvojenim tržištima jake konkurencije i visokih zahteva (SAD, Holandija, Engleska) učestalost zahteva za odštetu povodom doživljenog stresa i učestalost zahteva povezanih sa mentalnim zdravljem se naglo povećala poslednjih godina (Schaufeli & Enzmann, 1998). Značaj sindroma izgaranja, za pojedince i za organizacije leži u njegovim višestrukim vezama sa nekim važnim ishodima.

*Moguće posledice po uspešnost u radu.* Izgaranje je povezano sa odsustvovanjem, namerom da se napusti posao, i registrovanim absentizmom (Angelini, 2023). U grupi onih koji ostaju na poslu efekti izgaranja jesu sledeći: umanjene produktivnosti, planiranje promene rane organizacije, kao i umanjene efektivnosti na poslu, smanjenjem zadovoljstva poslom i umanjenošću posvećenosti poslu ili organizaciji (Maslach, 2001; Čubrilo-Turek et al., 2006; Palfi et al., 2008; Agyapong et al., 2022). Oni koji već doživljavaju izgaranje mogu negativno uticati na svoje kolege (stvaranjem većih konflikata osoblja, ometanjem radnih zadataka). Tako se negativni efekti sindroma izgaranja mogu širiti kroz firmu preko neformalnih interakcija i stvarati probleme i u drugim sektorima (Maslach, 2001). Takođe postoje indirektni pokazatelji koji govore u prilog fenomena koncentrisanja zaposlenih, oni pokazuju prisustvo sindroma u određenim radnim grupama (Rountree, 1984, prema Shirom, 2003). Uspešnost u radu, prema istraživanjima, umanjena je sa pojačavanjem sindroma izgaranja, bilo da je merimo merama samoizveštavanja ili procenom nadređenih. Međutim, povezanost sa objektivnim merama

učinka ne pokazuje isti odnos (Shirom, 2003). Uz sve ovo, čini se da se negativni efekti izgaranja šire i na privatni život pojedinca (Burke & Greenglass 2001, prema Maslach, 2001; Pines 1996, prema Shirom, 2003), što je posebno zabrinjavajuće kliničkim psiholozima i psihoterapeutima orijentisanim na poboljšanje mentalnog zdravlja.

*Zdravlje.* Sindrom izgaranja ima različite simptome i somatske i psihološke. Zadovoljstvo poslom i mentalno i telesno zdravlje su jako povezani, pogotovo sa sindromom izgaranja, nižim samopoštovanjem, depresijom i anksioznošću (Pate et al, 2023). Ispitivanje Krapić et al. (2006) je pokazalo da medicinske sestre koje su manje zadovoljne svojim poslom imaju više muskuloskeletnih, pseudoneuroloških simptoma, simptoma gripa i drugih telesnih simptoma. U većem broju istraživanja nalazi se jaka povezanost emocionalne iscrpljenosti i rizika psihijatrijskog morbiditeta (Fazelzadeh et al., 2008; Andreassen et al., 2016). Ispitanici koji su ispunjavali kriterijume psihijatrijskog morbiditeta imali su značajno više prosečne skorove emocionalne iscrpljenosti, dok značajna povezanost sa druge dve dimenzije MBI instrumenta nije nađena. Emocionalna iscrpljenost je u većini istraživanja veći prediktor zdravstvenih ishoda povezanih sa stresom nego druge dve komponente sindroma (Maslach, 2001; Agyapong et al., 2022).

Raširena je pretpostavka da sindrom izgaranja uzrokuje mentalnu disfunkciju, da precipitira nepoželjne pokazatelje mentalnog (ne)zdravlja: anksioznost, depresivnost, smanjenje samopoštovanja. Nalazi Tarisa (1999) govore o međusobnom uticaju pokazatelja mentalnog zdravlja i resursa posla: što su oskudniji resursi posla (a oni su povezani sa izraženijim izgaranjem na poslu), to se pokazatelji mentalnog zdravlja smanjuju (depresivnost, samopoštovanje i opšte zdravlje), i u toj situaciji učestalije je napuštanje posla. Postoje i predlozi da je sindrom izgaranja zasebna mentalna bolest, ovome se suprotstavlja se nalaz longitudinalne studije (Jenkins & Maslach, prema Maslach, 2001), primećeno je da osobe koje su tokom adolescencije i ranog odraslog doba bile psihološki zdravije, na interpersonalno zahtevnim poslovima ostaju na takvim poslovima i ostaju zadovoljeni tamo. Ovim razlozima zastupnici prethodne teze brane svoju ideju, nasuprot ideji da sindrom izgaranja može biti zasebna mentalna bolest. Ipak, recimo i da je u Švedskoj formulisano i medicinsko stanje „poremećaj iscrpljenosti“ za koje su propisani probno-privremeni kriterijumi (Peterson et al., 2008).

## **Prevenција izgaranja**

Sam problem je ponikao iz potreba prakse za rešenjem. Još u ranim fazama predlagane su intervencije i bez velike upoznatosti fenomena. Bilo je mnogo intervencija, ali se ne može reći da su na osnovu njih rađena isto tako brojna praćenja efikasnosti. Možemo prikazati dve sorte rada na umanjenju sindroma izgaranja.

### **Rad na promeni pojedinca**

Smanjenje izgaranja preko promene pojedinca obuhvata razne strategije: od učenja relaksacionih tehnika, razvoja koping veština, razvoja individualnih strategija zaposlenih, pa sve do odlaska zaposlenog sa radnog mesta (De Simone, 2021; Gregory et al., 2018; Maslach, 2001;). Veliki rad na podučavanju veštinama kopinga doneo je sledeće nalaze: ljudi se mogu naučiti ovome, međutim, kada se novonaučene veštine primene, pojavljuju se problemi (postojeće uloge na poslu ograničavaju, mreža komunikacije i organizacijske procedure takođe, saradnici su izabrani po potrebama posla, a ne uzajamnoj kompatibilnosti). Vidimo da se uspehu individualno orijentisane promene suprotstavljaju odlike organizacije, odnosno sistem kao jedinstvo. Nalazi studija ne pokazuju jasno da li su ovakve intervencije efikasne u smanjenju ispoljenosti sindroma izgaranja (Maslach, 2001; Shirom, 2003).

Popularno je i osnivanje grupa podrške, u kojima se dobija informativna i emocionalna podrška,

a nekad i instrumentalna podrška (Fiorilli et al, 2015). Socijalna podrška je zapravo štap za dohvatanje resursa kojima sami nemamo pristup, te širenjem polja iz kojeg crpe resurse, zaposleni zapravo ne menjaju pristup problemu, već efikasnije nadomeštaju resurse kojih su lišeni izgaranjem.

Još neke primenjene tehnike su: trening asertivnosti, primena REBT-a, trening interpersonalnih i socijalnih veština, grupe podrške, izgradnja tima (Maslach, 2001; Shirom, 2003; Živčić-Bećirević et al., 2005; Vasiljević, 2010). Postojeće studije praćenja efekata umanjene emocionalne iscrpljenosti negde i nalaze, ali depersonalizacije i smanjene lične efikasnosti, ređe.

Na oprez pri formulisanju preventivnog programa usmerenog na pojedinca upućuju sledeća mišljenja. Postoje nalazi (Billings and Moos, 2007, prema Hochwalder, 2008) koji govore da intervencije koje nastoje da povećaju unutrašnji lokus kontrole, bez izmene sredine (situacionih faktora) mogu povećati frustraciju i voditi pojačanom opažanju nemoći i pogoršati stanje radnika (Gregory et al., 2018). Dakle, ono što je u kratkom roku zaštitni faktor, u nepovoljnoj situaciji koja se ne menja može longitudinalno biti faktor rizika (Wallerstein, 2007, prema Hochwalder, 2008). Ovo nas navodi na oprez i razmatranje mogućnosti rada sa sistemom.

### Rad na promeni organizacije

Retki su pokušaji prevencije koji polaze od promene organizacije, iako menadžment ima veliku ulogu u očuvanju snaga zaposlenih. Put za prevenciju ovde čini promovisanje efektivnih stres menadžment tehnika, preraspodela opterećenosti poslom, i uspostavljanje mogućnosti za rekreaciju u samoj kompaniji (Maslach, 2001; Gregory et al., 2018; De Simone et al., 2021). Ono što je već sprovedeno je sledeće: grupni rad na razmatranju pravičnosti i jednakosti (dobri rezultati u porastu opažene jednakosti), i s obzirom da komunikacija i kontrola učestvuju u formiranju sindroma izgaranja, ovo je prihvatljiv pristup. Jednostavne intervencije su pokazale da su od pomoći – afirmacija postignutih uspeha na poslu (nagrade za zasluge) može umanjiti rizik izgaranja (Chang et al., 2009).

Sledeća su gledišta eksperata. Organizaciono usmerene intervencije su potencijalno izuzetne, ali su vrlo kompleksne za primenu i skupe što se tiče potrebnih resursa (Maslach, 2001). Do sada se većina organizacijskih intervencija sastojala od smanjenja opterećenja poslom i rasporeda posla (De Simone et al., 2021), što su ipak jeftinije i lakše izvodljive tehnike. Promenljivost i prisustvo mnogih interakcija zaposlenih (uračunavajući menadžment u to), individualnost psiholoških ugovora koji se uspostavljaju, individualnost motivacije sa kojom se ulazi u posao ipak upućuju na individualno usmerenu prevenciju (Shirom, 2003). Stoga se u ovom radu bavim istraživanjem individualnih karakteristika, lako izmenjivih – iracionalnih uverenja i njihovim odnosom sa izgaranjem.

Čini se da obuhvatan pristup prevenciji sindroma izgaranja, uz učešće svih karika organizacije, nije ni načinjen, iako akademska znanja upućuju da upravo uređenje organizacije značajno određuje uslove u kojima se stvaraju žarišta izgaranja. Još jednu kritiku uputićemo tome što se intervencije usmeravaju na tretman, a ne na uvremenjenu primarnu prevenciju. Iako je prilagođavanje situaciji potrebno (radi izvodljivosti programa), ipak smatramo da su pomaci ka prevenciji koja obuhvata sistem i njegove delove neophodni. Koliko god da je ovo kritika, možemo je i prihvatiti kao trenutno stanje stvari u kojem je smislenije prevenciju usmeriti ka individualnom tretmanu, a prema tome i istraživanja usmeriti ka individualnim psihološkim karakteristikama, koje mogu biti od pomoći pojedincima u ovakvim situacijama, što je jedan od argumenata za ispitivanje faktora izabranih u ovom radu. U smislu osmišljavanja prevencije, ispitivanje radno orijentisanih iracionalnih uverenja može uspostaviti dobar osnov za usmeren rad na uverenjima karakterističnim za izraženo izgaranje na poslu, što je posebno značajno, s obzirom da se radi o izmenjivim uverenjima koja mogu biti srž disfunkcionalnosti, a do terapijske promene se dolazi utvrđenom pouzdanom terapijskom tehnikom (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1977; 1994).

## ZANIMANJE UNIVERZITETSKIH PREDAVAČA U ISTRAŽIVANJIMA IZGARANJA

Riziku od izgaranja su izložene mnoge profesije, kod nekih je rizik veći, kod nekih manji; neke od njih su dobro istražene, neke su zapostavljene. U grupu onih kod kojih postoji veliki rizik od izgaranja, a zapostavljene su u istraživanjima spadaju univerzitetna zaposlenja. Iako je profesija predavača, učitelja, i nastavnika izučavana, sama podskupina univerzitetnih predavača je zapostavljena u istraživanjima. Tu manu ovde nadomeštamo. Generalno, predavačka profesija (osnovne, srednje, više, visoke škole itd.) je izložena velikom broju kontakata sa ljudima, zahtevima posla koji se usložnjavaju godinama, u mnogim zemljama, ali ne svim i niskom monetarnom vrednovanju, niskom socijalnom vrednovanju, sa takvim zahtevima posla da se radi o složenom prepletu predavačke i vaspitne uloge. Čak i nakon predavanja ranim uzrastima, što je kod nas adekvatno nosilo naziv vaspitne uloge, ovaj lični odnos predavača i studenta zadržava se i u univerzitetnim uslovima, vrlo često predavač je pozvan da učestvuje u opredeljenju mlade osobe, karijernom putu, pa i savetima za odluke u ličnom životu (Byrne, 1991, Watts & Robertson, 2011; King, 2002). U ulozi mentora se ovo naročito jasno vidi. Gledajući ovako, jasno je da je predavačka profesija i na univerzitetima sklona izgaranju.

Neke od karakteristika koje govore o prisutnosti rizika od izgaranja kod univerzitetnih predavača su: brojnost međuljudskih kontakata, emocionalni zahtevi posla, skorašnje promene zakona (Bolonjska deklaracija i brojne promene u procesu rada koje zahteva), porast administrativnih obaveza, visoka involviranost. Uprkos ponavljanim višedecenijskim pozivima (Byrne, 1994, Lakckritz, 2004, Watts i Robertson, 2011; Pate et al., 2023) za ispitivanje ovog uzorka, situacija nije izmenjena. Sporadična istraživanja, nekad diskutabilne veličine uzorka, orijentacija na nekoliko istih varijabli slabo dopunjuju ovo polje. Posebno je problematično što se u okviru istraživanja ispituje mnoštvo profesija u okviru univerziteta, a ne jedna zasebna profesija – profesija predavača. Ovakva istraživanja su prema mom razmišljanju doprinela stvaranju pogrešne slike o izgaranju univerzitetnih predavača. Ispitivanje zaposlenih na univerzitetima: ekonomista, pravnika, administrativnih radnika i ostalog kadra u objedinjenom uzorku sa asistentima i predavačima predstavlja pogrešno metodološko opredeljenje jer unosi konfundirajuću varijablu u srž istraživanja. Obzirom da izgaranje i jeste specifično za različite profesije mora se bez obzira na istu radnu sredinu ispitivati zasebno za profesiju. Ovde tu grešku ispravljamo i ispituje samo predavače univerziteta.

Rezimiraćemo kako je sindrom izgaranja izučavan u sferi univerzitetnih predavača, primećujući saznato i zapostavljeno, sa posebnim osvrtom na ispitivanje iracionalnih uverenja. Još u samom začetku istraživači su upućeni na vulnerabilnost predavačke profesije, instrument je formiran posebno za zanimanja edukatora (MBI-ES) i samo unekoliko korišćen. Problematično je to što je instrument pretežno korišćen, kao što smo rekli, sa predavačima osnovnih i srednjih škola, iako je rano pronađeno da se te grupe značajno razlikuju od predavača visokoškolskih ustanova po specifičnostima izgaranja, ali i zahtevima posla. Iracionalna uverenja ispituje se jer prema REBT pristupu disfunkcionalna ponašanja i emocionalne tegobe nisu ekskluzivno uslovljena sredinskim događajima, već proizilaze iz iracionalnog razmišljanja (Ellis, 1962; 1994). Ljudska bića mogu razmišljati na racionalan i iracionalan način; prvi je izvor funkcionalnih psiholoških stanja, a iracionalni način je izvor disfunkcionalnosti i psiholoških problema, prema REBT-u. Stoga se bavimo iracionalnim uverenjima.

Birn (Byrne, 1991) nalazi upitnim postojanje izgaranja na dimenziji ličnog postignuća kod univerzitetnih radnika, ali ne kod predavača osnovnih i srednjih škola. Time potvrđuje neophodnost istraživanja univerzitetnih zanimanja kao zasebne populacije. Dobijeni nalaz Birn pripisuje raznorodnoj vrsti posla koju obavljaju edukatori u visokom školstvu, posebno ukoliko prevažavaju istraživanje nad predavanjima. Uprkos mogućnostima istraživanjima i Birnovim pitanjima tek 2004. je



obavljena prva sledeća opsežna studija izgaranja na univerzitetima, sa uzorkom od 265 predavača. U toj studiji Lakric (Lackritz, 2004) nalazi da je procenat izraženog najvišeg nivoa izgaranja na državnim univerzitetima prisutan kod 20% zaposlenih. Prema polu, emocionalna iscrpljenost je zastupljenija u ženskom poduzorku, depersonalizacija je zastupljenija u muškom poduzorku. Godine su negativno korelirale sa emocionalnom iscrpljenosti. Izgaranje je bilo pozitivno povezano sa brojem studenata, vremenom investirani u različite aktivnosti, kao i sa studentskim evaluacijama. Lakric daje sledeća pitanja za dalja istraživanja: kakav je sindrom izgaranja u pretežno predavačkim institucijama, ima li razlike u izgaranju osoblja privatno i državno finansiranih fakulteta, i na kraju: tvrdi da je „bilo dosta studija u korporativnom i predavačkom sektoru prethodnih decenija, ali akademsko izgaranje među univerzitetima je oblast koju treba dalje izučavati“ (Lackritz, 2004, str. 728).

Pet godina nakon toga Vats i Robertson (Watts i Robertson, 2011) rezimiraju istraživanja izgaranja u univerzitetskih profesora nalazeći samo 12 studija koje odgovaraju temi. Oni razotkrivaju i da su se istraživanja akademske sfere većinski fokusirala na istraživanja studenata, a ne zaposlenih i istraživača, što je tendencija zadržana i nakon date kritike. Ovaj pregledni rad nalazi da je izgaranje povezano sa velikim brojem studenata, posebno postdiplomskih studija, sa polom kao što je prethodno rečeno, sa godinama, i glavno, da je izraženost sindroma izgaranja uporediva sa nivoima nađenim kod zaposlenih u uslužnom sektoru, npr. sa školskim predavačima i zdravstvenim profesionalcima. Ovaj rad jasno pokazuje sporadičnost studija izgaranja u univerzitetima i manjak studija o zaposlenima.

U godinama nakon ovog pregleda nalazimo i dalje mali broj studija ovog zanimanja (po proceni blizak prvim dvocifrenim brojevima), koji se znatno smanjuje kada isključimo studije sa malim uzorkom, konferencijske prikaze, teorijske radove. Nabrojmo ipak neke rezultate. Visotskaja (Visotskaya et al., 2015) nalazi različitu izraženost izgaranja kod predavača humanističkih i inženjerskih fakulteta, i vezu izgaranja sa vrstom mišljenja ispitivanih. Neki drugi autori ne nalaze povezanost izgaranja sa polom, godinama rada na trenutno radnom mestu, ali nalaze da je izgaranje manje kod onlajn predavača, nego kod onih koji obavljaju posao uživo (McCann i Holt, 2009). Dalje, kroskulturalno istraživanje nalazi male razlike u izgaranju nemačkog i kineskog poduzorka, ali velike u odnosu na normativne podatke dobijene na američkom uzorku (Schwarzer et al. 2000). Studija Univerziteta u Saragosi (Montero-Marín et al., 2011.) nalazi povezanost sociodemografskih varijabli i izgaranja (dugo zaposleni su u riziku), takođe i faktora posla, ali zanimljivo, ne ulazi u izučavanje individualnih faktora, koji su značajni kao osnov prevencije i tretmana, iako je njihov instrument zasnovan sa idejom vršenja adekvatnije prevencije.

Nećemo ulaziti u analizu istraživanja izgaranja predavača osnovnih i srednjih škola, samo recimo da se zadnje decenije ona repetitivno fokusiraju na emocionalne faktore poput empatije i emocionalne inteligencije, i na aspekte socijalne podrške (Swietochowski, 2011; Fiorilli et al. 2015). Iako je ove faktore značajno istražiti, napominjem da je mogućnost tretmana na osnovu ovih podataka ograničena, ali da je metoda i efikasnost promena iracionalnih uverenja utvrđena u većoj meri. Istraživanja socijalne podrške unekoliko ponavljamo znajući da je ona pomažući faktor u problemima mentalnog zdravlja. Sasvim originalno, intencionalno se okrećemo neistraženim faktorima (iracionalnim uverenjima), čija je snaga u potencijalu promene potvrđenom terapijskom tehnikom (REBT), i posledično osnaživanju osobe koja trenutno pati od izgaranja za dalje životne izazove. Izvor disfunkcionalnosti prema REBT-u upravo i jesu iracionalna uverenja, misli da „neizostavno mora“ biti kako ja želim, naspram racionalnih uverenja gde „ja jako želim“ da bude kako ja želim. Po nivou kognicije mogu biti opšte (core u originalu) i specifične (evaluativne u odnosu na grupu situacija) (Neenan & Dryden, 2006). Opšta iracionalna uverenja („sve mora biti kako ja želim“) stvaraju disfunkcionalnost, ali je stvaraju i situaciono specifična uverenja i možda su i značajnija za izgaranje na poslu. Osoba može imati racionalna opšta uverenja, a iracionalna specifična uverenja („želim da je sve kako ja želim, ali ne mora uvek biti tako, ali na poslu mora sve biti kako ja želim“), te stoga ispoljavati

disfunkcionalnost u oblasti posla i proizvoditi izgaranje. Zato posebno istražujemo radno orijentisana iracionalna uverenja, koja nose potencijal stvaranja doživljajnog problema sa poslom, a poznata nam je teorija i tehnika promene, što je značajno za preventivni cilj.

Vidimo da je oblast istraživanja izgaranja univerzitetskih predavača uveliko nepokrivena, uprkos višedecenijskim ponavljanim pozivima za istraživanje ove sfere (Agyapong et al., 2022). Retke su studije sa uzorcima samo ove profesije, ili sa poređenjem između različitih fakulteta, što ovde činimo. Većinom su ispitivane sociodemografske varijable, i odlike zanimanja: pol, godine, godine rada, pozicija, broj klijenata. Individualni faktori su znatno manje ispitivani. Ne obazirući se na kvalitet studija recimo da su pretežno ispitivani: emocionalna inteligencija, tip mišljenja, aspekti socijalne podrške. Manjkavost ovakvog usmerenja, iz kliničke perspektive, vidimo u nedostatku ispitivanja faktora koji su terapijski izmenjivi, i kojima se može osnažiti zaposleni za dalje izazove. Takođe, manjkavost vidimo u tome da se ne ispituju intencionalno faktori koji su osnov psihološke disfunkcionalnosti. Stoga se fokusiramo na ispitivanje iracionalnih uverenja, koja se mogu promeniti i osnov su disfunkcionalnosti, podržani REBT teorijom i istraživanjima, i po prvi put ispitujemo radno orijentisana iracionalna uverenja u vezi sa sindromom izgaranja, i to u zanemarenoj populaciji predavača univerziteta.

## IRACIONALNA UVERENJA, OPŠTA I POSEBNA

Teorija REBT-a smatra da je čovek kompleksan biosocijalni organizam, sa jakom tendencijom da uspostavlja raznorodne ciljeve i težnje, kao i da nastoji na njihovom ispunjenju. Iako se ljudi vrlo razlikuju u onome što im može doneti sreću, samo postojanje ovih težnji, koje su vredni ciljevi za osobu, pokazuje da ljudi nastoje da održe osećaj smisla življenja za njih. Smatra se da su ljudi hedonistički orijentisani, a glavni ciljevi su da ostanu živi i da žive bolje, da se ostvare u profesionalnoj sferi, partnerskoj i drugim oblastima bitnim njima (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1994).

Ljude motivišu hedonistički izabrani ciljevi, a oni se često među sobom sudaraju; ostvarenje kratkoročnih ciljeva se nekad ispreči ostvarenju dugoročnih ciljeva. U REBT-u se smatra da bi „ukupna“ ostvarenost ciljeva ljudi bila veća ukoliko bi usvojili filozofiju dugoročnog hedonizma i nastojali da ostvare svoje bazične ciljeve i težnje (dati prednost ostvarenju dugoročnih ciljeva, nad kratkoročnim, iako to na kraće staze nekad podrazumeva odricanje od sreće koju donosi ispunjenje kratkoročnih ciljeva). U svetlu rečenog razgraničava se racionalno i iracionalno: prema meri u kojoj osoba potpomaže ili minira ostvarenje sopstvenih ciljeva, njena uverenja se smatraju racionalnim ili iracionalnim. Tako bi iracionalno bilo ono što nije u skladu sa realnošću, nelogično je, i otežava ili sprečava ostvarenje bazičnih ciljeva i težnji. Racionalno bi bilo ono što je u skladu sa realnošću, logično i pomažuće u odnosu na ostvarenje osnovnih, dugoročnih ciljeva i težnji. (I to važi samo ukoliko čovek izabere ciljeve da ostane živ, da živi bolje i bude dugoročno ostvaren.) (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1977).

Smatra se da čovek funkcioniše kroz međusobno zavisne i interaktivne procese: kognitivne, emotivne i bihevioralne. Funkcionisanje osobe se prikazuje ABC modelom, pretpostavke ovog modela su sledeće. U trenutku aktivirajućeg događaja (A), koji je u nekoj vezi sa ciljevima osobe (G), ona doživljava emocije i ponaša se na određen način (C), u zavisnosti od svog sistema uverenja (B). Dakle C (emocija, ponašanje) nije direktna posledica A (aktivirajućeg događaja), kako ljudi uobičajeno smatraju (Marić, 2000). Kada osoba zaključuje da aktivirajući događaj (A) sprečava ili na neki način onemogućava njene ciljeve (G), ona ima izbor da na aktivirajući događaj odgovori samounapređujućim ili samoosujećujućim emotivnim i bihevioralnim reakcijama (C), u zavisnosti od toga da li se rukovodi racionalnim (samounapređujućim) ili iracionalnim (samoosujećujućim) evaluativnim uverenjima (B) (Ibid.). Vidimo da se polazište smetnji koje ljudi doživljavaju nalazi u njihovim uverenjima (B), a njih

mogu menjati zahvaljujući sledećem.

U teoriji REBT-a smatra se da ljudi imaju dve osnovne biološki zasnovane tendencije. Jedna je da misle iracionalno. Ljudi lako svoje želje (npr. Volela bih da pada kiša) pretvaraju u apsolutističke zahteve (Neizostavno mora biti sunčano). Druga tendencija je da ljudi mogu da misle o sopstvenom mišljenju, i ovu sposobnost mogu uvežbavati i usmeravati u menjanju svog iracionalnog mišljenja, a u svrhu ostvarenja sopstvenih hedonističkih ciljeva (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1994). Zahvaljujući mogućnosti zauzimanja ove metapozicije ljudi mogu uticati na smetnje koje doživljavaju, kroz mišljenje o svom mišljenju i izmenu svojih uverenja. Upravo na ovaj segment se oslanjamo kada u ovom radu biramo da izučavamo iracionalna uverenja i njihov odnos sa psihološkim problemom izgaranja.

*Shvatanje prirode psiholoških smetnji i zdravlja.* Prema REBT-u psihološke smetnje izvire iz tendencije ljudi da od svojih želja, preferencija (volela bih da je sunčano za vikend), stvaraju apsolutističko mora (neizostavno mora biti sunčano za vikend). Ova apsolutistička uverenja su iracionalna po tome što su rigidna, u neskladu sa realnosti, nelogična, i obično ometaju ljude u ostvarenju osnovnih težji i ciljeva (samoosujećujuća su) (apsolutističko „mora“ ne vodi neumitno u psihološke smetnje, ipak ljudi su ranjiviji, jer mogućnost neispunjenja „moranja“ postoji). Iz ovih apsolutističkih moranja ljudi stvaraju iracionalne zaključke, derivate apsolutističkih moranja, kojih ima nekoliko tipova.

Bitno je primetiti da prema REBT-u nerealistična i nelogična uverenja ne stvaraju pod obavezno emocionalne probleme. Suština emocionalnih poremećaja proističe iz apsolutističkih moranja, i sekundarnih uverenja koja iz njih proističu. Čak i ako apsolutistička moranja jesu fundamentalna za emotivne probleme, može se dovoditi u pitanje da li su ona pak previše opšta, generalizovana i sveobuhvatna, da bi omogućila specifičnu predikciju, i to je detalj koji ćemo dodatno istražiti u ovom radu, ispitujući i opšta i specifična iracionalna uverenja u odnosu sa sindromom izgaranja. Teorija se menjala povodom stava da su izvedena uverenja sekundarna po važnosti u odnosu na primarnu apsolutističku evaluaciju „moranja“, a čini se najverovatnijim da su to međuzavisni procesi. Opšte uzev, karakteristična uverenja u životu se tiču ljubavi, postignuća, kontrole, fer ponašanja i bezbednosti (Neenan & Dryden, 2006), dok specifično u oblasti posla uključuju: zahteve postignuća, zahteve za odobrenjem kolega, užasavanja u vezi neuspeha, kontorlu (van Wijhe, 2013).

*Šta je alternativa?* Kratko ćemo se osvrnuti i na filozofiju psihološko zdravog. REBT terapeuti podstiču klijente da imaju jake i istrajne težnje, želje i preferencije, i da ih nastoje ostvariti, tj. da nastoje živeti filozofijom dugoročnog hedonizma. U slučaju neispunjenja želja (a ne dogmatskih zahteva) zdrave negativne emocije (tuga naspram depresije, kajanje nasuprot krivici) su dobrodošle, smatra se da imaju motivaciona svojstva. Namesto iracionalnih sekundarnih derivata zahteva nastoji se na uspostavljanju antiužasavanja, visoke frustracione tolerancije, bezuslovnog prihvatanja (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1994). Dakle, ako smo smatrali ego netoleranciju i nisku frustracionu toleranciju centralnim uverenjima iz kojih nastaju psihološki poremećaji, samoprihvatanje i visoka frustraciona tolerancija su osnov psihološkog zdravlja. A kroz korišćenje prirodne mogućnosti mišljenja o sopstvenom mišljenju, i uvežbavanja i usmeravanja ove sposobnosti u menjanju svog iracionalnog mišljenja, može se postupno približavati poželjnim osnovama psihološkog zdravlja (za šta je namenjena REBT terapijska tehnika).

Efektivna terapija se oslanja na identifikaciju karakterističnih uverenja za određene probleme. Shvatanje prirode psiholoških smetnji i zdravlja u teoriji REBT-a, usmerava nas da u iracionalnim uverenjima tražimo uzročnike izgaranja na poslu. Postavlja se pitanje postojanja profila uverenja karakterističnog za dimenzije izgaranja, kao i prevlasti opštih ili specifičnih uverenja u doprinosu sindromu. Praktična usmerenost REBT terapijske tehnike omogućava unapređenje odnosa ljudi prema onome što vide kao nedaće, kroz rad na sopstvenom mišljenju i uverenjima. Prepoznata karakteristična uverenja u oblasti izgaranja omogućiće efektivniji terapijski rad u ovoj problematici.

Ovde planirano istraživanje namerava da zađe u ispitivanje odnosa i prevlasti odnosa ova dva nivoa uverenja, opštih i izvedenih, sa sindromom izgaranja. Ispitivanja iracionalnih uverenja se najčešće okreću instrumentima koja mere opšta iracionalna uverenja, shodno aktuelnoj teorijskoj postavci o njihovoj suštinskoj važnosti (Terjesen, 2009). Neki od njih su primenjeni i u široj oblasti radnog stresa i nekim merama srodnim izgaranju – depresivnosti, anksioznosti, stresu. Tako je primećeno da postoji povezanost između opštih iracionalnih uverenja i doživljenog stresa na poslu, iako se čini da je njihov značaj manji nego što bi to teorija REBT-a predvidela (Popov & Popov, 2013), novija istraživanja autora nisu razjasnila ove nedoumice (Popov et al. 2016). Ovo je dodatni razlog koji nas upućuje na istraživanje specifičnih uverenja, tkzv. „nižeg nivoa“, i činićemo prve korake da ispitamo se da li će upravo njihova povezanost sa sindromom izgaranja biti adekvatnija teorijskim postavkama REBT-a. Pojasnimo – prema nivoima, kognicije mogu biti opšte (važeće za sve teme u životu; naziv core u originalu) i situaciono specifične (evaluativne u odnosu na istovrsnu grupu situacija – posao, zdravlje, ljubav) (Neenan & Dryden, 2006). Ukoliko su iracionalna, i opšta i specifična uverenja stvaraju disfunkcionalnost. Ipak, opšta iracionalna uverenja su teško uhvatljiva nekad i u individualnoj terapiji (Neenan & Dryden, 2006), te smatram da je posebno teško isprovocirati ova uverenja u anketiranju („sve mora biti savršeno“ – lako se dobije odgovor ne). Nasuprot tome, zadavanje specifičnih uverenja u testovima „posao mora biti urađen savršeno“ lako isprovocira postojeću disfunkcionalnost u oblasti posla. Setimo se prethodnog primera. Osoba može imati racionalna opšta uverenja, a iracionalna specifična uverenja („želim da je sve kako ja želim, ali ne mora uvek biti tako, ali na poslu mora sve biti kako ja želim“), te stoga ispoljavati disfunkcionalnost u oblasti posla i proizvoditi izgaranje iako ima zdrava opšta uverenja. Zaključujem da su situaciono specifična uverenja ključna za istraživački rad u pojedinačnoj oblasti, pogotovu ukoliko ima nameru doprinosa prevenciji i tretmanu. Shodno tome, ovde ćemo primeniti upravo radno orijentisana iracionalna uverenja, ona koja se lokalizovano odnose na jednu sferu života i ne mogu se zadati u odnosu na svaku situaciju. U ovome je jedna od najznačajnijih razlika ovog istraživanja i prethodnih kada govorimo o individualnim faktorima. U tu svrhu koristićemo novi instrument WIB-Q, koji registruje radno orijentisana iracionalna uverenja, i predložen je od strane autora instrumenta za oprobavanje i u oblasti sindroma izgaranja (van Wijhe, 2013), što do predlaganja ovog rada nije urađeno. Instrument je korišćen u oblasti radoholizma, gde se pokazao vrednim. Tako će ovaj rad sadržati ispitivanje dosad neispitanog odnosa radno orijentisanih iracionalnih uverenja i izgaranja, te omogućiti novo razmišljanje o odnosu specifičnog nivoa uverenja i psiholoških problema, ovde oslikanih u problematici izgaranja na poslu univerzitetskih predavača.

Shvatanje prirode psiholoških smetnji i zdravlja u teoriji REBT-a, usmerava nas da u iracionalnim uverenjima tražimo uzročnike izgaranja na poslu. Postavlja se pitanje postojanja profila uverenja karakterističnog za dimenzije izgaranja. Nagoveštaje o potrebi istraživanja individualnih razlika u lakoći podležanja iracionalnim uverenjima nalazimo u literaturi o izgaranju na poslu (Palfi et al., 2008; Popov & Popov, 2015). Praktična usmerenost REBT terapijske tehnike omogućava unapređenje odnosa ljudi prema onome što vide kao nedaće, kroz rad na sopstvenom mišljenju i uverenjima. Prepoznata karakteristična uverenja u oblasti izgaranja omogućila bi efektivniji terapijski rad u ovoj problematici, i u tome vidimo vrednost ovog istraživanja.

## **NOVINE OVOG RADA**

Ovaj rad nosi nekoliko glavnih novina: najizraženija je sâmo ispitivanje populacije univerzitetskih predavača, zatim ispitivanje radno orijentisanih iracionalnih uverenja u odnosu na izraženost izgaranja na poslu, te razjašnjavanje da li su ona faktor koji moderira odnos stresa i izgaranja.

Ispitivanje zanemarene populacije predavača univerziteta je velika novina na globalnom nivou, te je ovo nedostajuća tema u oblasti izgaranja na poslu (Lakritz, 2004; Agyapong, 2023), dodatni kvalitet predstavlja simultano ispitivanje predavača većeg broja univerzitetskih jedinica, iz više sredina – gradova, i sa prirodnih i sa društvenih faktulteta. Zahvatanje ovakvog uzorka je u svakom navedenom aspektu nadoknađivanje mana prethodnih istraživanja, a ispitivanje uzorka univerzitetskih predavača je značajna novina jer je dopuna svetski poznatoj literaturi o izgaranju.

Sledeća novina je ispitivanje izgaranja i po tipovima i po dimenzijama izgaranja. Iako dvostuka mera izgaranja, obzirom na novinu jednog instrumenta i na različitost tipologija koje zahvataju značajno je ispitivanje sa obe mere. Rad sa MBI instrumentom omogućuje umeštanje rezultata u postojeću bazu znanja, dok dodavanje BSCQ instrumenta ispituje kako on doprinosi opredeljenju tretmana. BSCQ je istraživan uglavnom sa socio-demografskim karakteristikama, te je ovo jedno od prvih obogaćenja baze podataka o tipovima izgaranja sa individualnim karakteristikama.

Odnos uverenja, iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu je istraživan, ali nije razjašnjen (Vasiljević, 2010; Popov & Popov, 2013), dodatne napore razjašnjavanja ovog odnosa činimo primenom mojih saznanja o ključnoj razlici u rezultatima koja se dobija kada se koriste radno-specifična uverenja (WIB-Q, van Wijhe et al., 2013) u istraživanjima radoholizma. Primenujemo isti instrument kako bismo preispitali odnos iracionalnih uverenja i izgaranja, kao i iracionalnih uverenja, izgaranja i stresa, vođeni teorijskim postavkama REBT-a da bi uverenja mogla biti faktor disfunkcionalnosti, a u ovom slučaju izgaranja na poslu.

Stoga smatram ovo istraživanje značajnim za svetsku bazu podataka o izgaranju, u kojoj je još uvek nedostajuće znanje o univerzitetskim predavačkim profesijama (Agyapong et al., 2023), o individualnim faktorima u izgaranju, o međuzavisnosti individualnih faktora izgaranja i stresa.

## METODOLOŠKI DEO

### Predmet istraživanja

*Problem istraživanja.* Izgaranje na poslu je fenomen koji se reflektuje na uspešnost funkcionisanja ljudi na individualnom i grupnom nivou, na njihovo zdravstveno i poslovno funkcionisanje. Literatura navodi da oblast rada univerzitetskih nastavnika sadrži faktore rizika za razvoj izgaranja na poslu kao što su: opterećenje, mnogobrojnost međuljudskih kontakata, izmene zakona, povećanje administrativnih obaveza, nedostatak podrške (Watts & Robertson, 2011; Slišković & Maslić Serišić, 2011), a zapostavljena je u istraživanjima. Potrebe prevencije i tretmana izgaranja na poslu nalažu ispitivanje psiholoških faktora koji učestvuju u tretmanima. Ovde se okrećemo izučavanju radno orijentisanih iracionalnih uverenja, i njihove veze sa sindromom izgaranja kod univerzitetskih nastavnika.

Prema REBT modelu stresori posla predstavljaju okidač za uverenja, koja, ukoliko su iracionalna, potpomažu razvoju izgaranja na poslu. Prethodna istraživanja (Popov & Popov, 2013; Popov et al., 2016) našla su relativno slabu povezanost opštih iracionalnih uverenja i stresora, kao i emocionalnih reakcija na stres – depresije anksioznosti i stresa, i postavila pitanja o odnosu između stresora, iracionalnih uverenja, i psiholoških disfunkcionalnosti. Kako situaciono specifični aktivirajući događaji aktiviraju situaciono specifična uverenja (David, 2015), unosimo novinu, i postavljamo pitanje kakav je odnos između izgaranja i radno orijentisanih iracionalnih uverenja (tj. situaciono specifičnih uverenja za radnu sredinu). Korišćenje tih specifičnih uverenja ima potencijal da pokaže drugačiju povezanost izgaranja i iracionalnih uverenja i time razjasni dosadašnje rezultate.

Dakle, fokus ovog rada, ujedno i njegova novina, jeste istraživanje odnosa između situaciono

specifičnih (radno orijentisanih) iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu; takođe, istražićemo odnos između socijalne podrške i izgaranja, kao i odnos stresora i izgaranja; proverićemo i pretpostavljenu moderatorsku ulogu radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške na odnos između stresora u radnoj sredini i izgaranja na poslu.

### Ciljevi istraživanja

Ciljevi istraživanja se odnose na ispitivanje veze radno orijentisanih iracionalnih uverenja, opažene socijalne podrške, stresora na poslu i izgaranja.

*Cilj 1.* Prvi cilj istraživanja je da se ispita povezanost specifičnih radno orijentisanih iracionalnih uverenja, stresora na poslu i opažene socijalne podrške sa izgaranjem na poslu, i to kako sa komponentama izgaranja (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna efikasnost) tako i sa tipovima izgaranja (grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni).

*Cilj 2.* Drugi cilj istraživanja je da se proverí pretpostavka o moderatorskoj ulozi radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške u odnosu između stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je izgaranje izraženo preko komponenti tog sindroma (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna efikasnost) bilo preko tipova izgaranja (grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni).

### Osnovne hipoteze istraživanja

*Hipoteza 1.1.* Osobe sa izraženijim specifičnim radno orijentisanim iracionalnim uverenjima pokazuju izrazitije izgaranje na poslu, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja.

Istraživanje radoholizma ispitivanjem radno orijentisanih uverenja pokazuje da su ta uverenja u pozitivnoj vezi sa razvojem radoholizma (van Wijhe et al., 2013). S obzirom na to da su radoholizam i sindrom izgaranja dva oblika problematičnog odnosa čoveka sa poslom (Schaufeli et al., 2008), očekujemo da će se rezultati istog smera dobiti i u vezi sa izgaranjem.

*Hipoteza 1.2.* Opažena socijalna podrška negativno je povezana sa izraženošću izgaranja, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja.

Brojna istraživanja nalaze da je socijalna podrška povezana sa slabijim izražavanjem izgaranja na poslu, posebno sa dimenzijama depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća (Fiorilli et al. 2015). Aspekti socijalne podrške različito doprinose razvoju izgaranja u različitim nacionalnostima (Ibid). Ipak, pretpostavljamo da će univerzitetski nastavnici sa većim stepenom opažene socijalne podrške u odnosu na nastavnike sa nižim stepenom opažene socijalne podrške imati manje izražen sindrom izgaranja, bilo da se taj sindrom posmatra preko dimenzija izgaranja ili preko tipova izgaranja.

*Hipoteza 1.3.* Izraženost stresora na poslu pozitivno je povezana sa izraženošću svih dimenzija i tipova izgaranja na poslu.

Stresori su pozitivno povezani sa izgaranjem (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), specifično stresori posla pozitivno su povezani sa izgaranjem na svim dimenzijama (Popov & Popov, 2013). Teorijski, izgaranje i jeste rezultat hroničnog upliva stresora i drugih faktora (Taris, 1999; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Stoga pretpostavljamo pozitivnu povezanost stresora posla sa izraženošću svih dimenzija i svih tipova izgaranja na poslu.

*Hipoteza 2.1.* Radno orijentisana iracionalna uverenja imaju ulogu moderatora odnosa stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja: kod univerzitetskih nastavnika kod kojih su iracionalna uverenja prisutnija u većoj meri veza između stepena izloženosti stresorima i izraženosti izgaranja jača je nego kod univerzitetskih nastavnika kod kojih su iracionalna radna uverenja prisutna u manjoj meri.

Na osnovu teorijskih postavki REBT modela (Ellis, 1962, 1994) pretpostavljamo da iracionalna uverenja (B) moderiraju odnos između stresora (A) i sindroma izgaranja (C), tako da izraženija

iracionalna uverenja vode ka izraženijem uticaju stresora na poslu na izgaranje.

*Hipoteza 2.2.* Socijalna podrška moderira odnos između stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je izgaranje izraženo tipovima, bilo dimenzijama izgaranja: kod univerzitetskih nastavnika koji opažaju da imaju veću socijalnu podršku veza između izgaranja i izloženosti stresorima slabija je nego kod onih nastavnika koji opažaju da imaju manju socijalnu podršku.

Pretpostavku gradimo na osnovu prethodnih istraživanja: socijalna podrška smanjuje i doživljaj stresa na poslu i samo izgaranje, ali i doprinosi osećaju zadovoljstva poslom (Pomaki et al. 2010, Fiorilli et al., 2015).

## **Metod istraživanja**

Istraživanje je planirano kao transverzalno, korelacionog tipa.

### ***Uzorak***

U istraživanju je korišćen uzorak univerzitetskih nastavnika pri čemu se nastojalo da se, radi obezbeđivanja što reprezentativnijeg uzorka, obuhvati široka mreža fakulteta u Srbiji. Univerzitetski nastavnici su svi koji se bave visokoškolskom edukacijom. Planirano je da se sprovede istraživanje na uzorku od 400 nastavnika, a ostvareni uzorak je 579 nastavnika (docenti, vanredni, redovni profesori). Planirana veličina uzorka nadilazi uobičajene minimalne zahteve planiranih tehnika; uzorak je veći od minimalnog uzorka potrebnog za regresionu analizu (što kod nas iznosi 178, tj. 8 x (broj prediktora) + 50, prema Green, 1991). Ciljani broj (400) ispitanika, kao i ostvareni broj od 579 ispitanika je takođe veći i od 160, što dobijamo primenom uobičajenog kriterijuma za regresione analize, 10 x (broj varijabli u analizi) (Austin & Steyerberg, 2015). Stoga smatramo uzorak dovoljnim, pa i velikiim, obzirom na uobičajenu veličinu uzorka u ovakvim istraživanjima (Visotskaya et al., 2015; Watts & Robertson, 2011).

### ***Varijable***

*Prediktor:* Stresori posla u univerzitetskoj sredini registrovani su instrumentom Upitnik specifičnih izvora stresa kod univerzitetskih nastavnika (Slišković & Maslić Seršić, 2011), koji daje supskale: materijalni/tehnički uslovi, studenti, odnosi, radno opterećenje, organizacija rada, društveno priznanje i status. Supskale odražavaju sledeće grupe stresora: materijalni/tehnički uslovi – prisustvo, dostupnost i adekvatnost materijalnih resursa posla, novca i opreme; studenti – opažene odlike studenata i njihovog postignuća; odnosi – međuljudski odnosi na radnom mestu, kao i kvalitet odnosa sa nadređenima i kolegama; radno opterećenje – opterećenje poslom, nedostatak vremena za radne zadatke, narušavanje sklada privatnog i poslovnog života; organizacija rada – opterećenost sastancima, članstvima u komisijama i organizacijama; društveno priznanje i status – javno vrednovanje putem ulaganja društva u nauku, kao i priznanja, nagrada i statusa. U istraživanju će se nastojati na korišćenju ukupnog skora na upitniku kao mere generalne i kumulativne prisutnosti stresora na poslu.

*Moderatori 1:* Iracionalna uverenja specifična za poslovnu sferu merimo instrumentom WIB-Q (van Wijhe et al., 2013). Instrument je usmeren na iracionalna uverenja poslovne sfere, i pokazano je da sadrži 4 faktora: zahtevi postignuća (odražavaju apsolutističke zahteve za postignućem u oblasti posla), odobravanje ljudi sa kojima se radi (odražava iracionalna uverenja o neophodnosti dobijanja odobravanja drugih u oblasti posla), neuspeh (odražava iracionalna uverenja užasavanja u oblasti posla), i kontrola (odražava frustracionu netoleranciju u sferi posla). Napomenućemo da autori smatraju da njihov instrument upućuje na uverenja, a ne na mešavinu uverenja, afekata i ponašanja.

*Moderator 2:* Opaženu socijalnu podršku registrujemo upitnikom MSPSS (Multidimensional Scale of Percieved Social Support, Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Supskale predstavljaju opaženu podršku porodice (odražava podršku koju ispitanik opaža da dobija od porodice), prijatelja

(odražava podršku koju ispitanik opaža da dobija od prijatelja) i značajnog drugog (odražava podršku koju ispitanik opaža da dobija od značajnog drugog). Instrument je potvrđen za uzorke univerzitetske sredine. U istraživanju će se koristiti ukupni skor na skali kao mera generalne socijalne podrške.

*Kriterijumi:* Izgaranje na poslu, u vidu dimenzija i tipova izgaranja.

Izgaranje na poslu je definisano sindromom izgaranja (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) i mereno MBI-ES instrumentom, izraženo preko skorova na tri dimenzije: emocionalna iscrpljenost (osećanje emocionalne pregorelosti i iscrpljenosti poslom), depersonalizacija (prisustvo negativnog, ciničnog ili preterano distanciranog odgovora na posao) i smanjeno lično postignuće (osećaj pada lične kompetentnosti, i smanjene efikasnosti).

Tip izgaranja na poslu je određen upitnikom BSCQ-36 (Burnout Clinical Subtypes Questionnaire 36, Montero-Marín et al., 2011). Tipovi izgaranja registrovani tim instrumentom jesu: grozničav (osoba radi sve više iscrpljujući se u trci za uspehom, i stvara dodatni stres), nedovoljno podstaknuti (osoba trpi monoton i nestimulativan posao, nedostaju motivacija i zadovoljstvo poslom), istrošeni (zaposleni odustaju i povlače se u susretu sa stresom ili nedostatkom gratifikacije).

### ***Instrumenti***

*ISR-SN (Upitnik izloženosti stresu u radu univerzitetskih nastavnika, Slišković & Maslić Seršić, 2011)*

Upitnik izloženosti specifičnim izvorima stresa univerzitetskih nastavnika ima 37 stavki. Upitnik sadrži supskale: materijalni/tehnički uslovi, studenti, odnosi, radno opterećenje, organizacija rada, društveno priznanje i status. Upitnik je relevantan za univerzitetske predavače. Formiran je putem kvalitativnog istraživanja stresora univerzitetskih nastavnika na teritoriji Hrvatske, 2008/2009. godine. Ispitanici odgovaraju izražavanjem na šestostepenoj skali (od „ovo uopšte ne opisuje moj posao“, do „ovo savršeno opisuje moj posao“). Kronbahova alfa za navedene supskale redom iznosi: 0.89, 0.82, 0.88, 0.86, 0.75, 0.75. U ovom radu će se nastojati na korišćenju total skora kao mere opšte izloženosti stresorima na poslu.

*WIB-Q (Work-related Irrational Beliefs Questionnaire, van Wijhe et al., 2013)*

Skala radno orijentisanih iracionalnih uverenja novi je instrument, koji sadrži 16 ajtema. Svaki ajtem se procenjuje na petostepenoj skali od jedan do pet (1 – uopšte se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem). Ajtemi su formirani prema REBT teoriji, skala je zasnovana na oprobanoj Skali uverenja (The Belief Scale, Malouf & Schutte, 1986) i meri uverenja, ne afekta i ne ponašanja. Primer iracionalnog uverenja te skale je „moram biti najbolji na poslu“. Skala je pokazala da sadrži četiri faktora: zahtevi postignuća (*performance demands*), odobravanje ljudi sa kojima se radi (*co-workers' approval*), neuspeh (*failure*) i kontrola (*control*). Alfa koeficijenti za ove 4 supskale jesu, redom: 0.77, 0.83, 0.78, 0.83. Za potrebe ovog istraživanja skala će biti adaptirana za lokalno jezičko područje.

*MSPSS (Multidimensional Scale of Percieved Social Support, Zimet et al., 1988)*

Instrument MSPSS (Multidimenziona skala opažene socijalne podrške) ima 12 stavki. Daje ukupan skor i supskorove, u rasponu 1–7, tako da veći brojevi označavaju viši nivo opažene socijalne podrške. Supskale predstavljaju opaženu podršku porodice, prijatelja i značajnog drugog. Ispitanici odgovaraju na sedmostepenoj Likertovoj skali (od „u potpunosti se slažem“ do „nimalo se ne slažem“). Ukoliko je skor između 1 i 2,99, ispitanik opaža da ima socijalnu podršku u maloj meri, skor između 3 i 5 ukazuje na umerenu socijalnu podršku, a skor između 5, 1 i 7 ukazuje na visok nivo socijalne podrške. Koeficijent pouzdanosti celokupnog upitnika iznosi 0.88. U ovom radu biće korišćen ukupni skor na skali, kao mera opažene ukupne socijalne podrške.

*Inventar sindroma izgaranja – verzija ES (Maslach Burnout Inventory MBI – Educators Survey; Maslach et al., 1996)*

Instrument MBI-ES je dizajniran za ispitivanje izgaranja na poslu, i to za populaciju zaposlenih u edukaciji. MBI je jedan od prvih naučno validiranih instrumenata za merenje sindroma izgaranja. Pokazao je da ima najjače psihometrijske karakteristike (Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach,



Schaufeli, & Leiter, 2001) i postao je najrašireniji. Velika baza prethodnih istraživanja omogućava komparaciju rezultata, predstavljanje dobijene situacije u širem kontekstu i pozicioniranje eventualnih specifičnosti naše sredine u odnosu na druge kulture.

MBI-ES verzija sadrži 22 stavke podeljene u 3 supskale; postoji sedmostepena skala za odgovore (0 – nikada, 1 – nekoliko puta godišnje, 2 – jedanput mesečno, 3 – nekoliko puta mesečno, 4 – jedanput nedeljno, 5 – nekoliko puta nedeljno, 6 – svakog dana). Stavke odražavaju fokus u radu na ekstenzivnu interakciju zaposlenih sa drugim ljudima: emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, smanjeno lično postignuće. Supskale su formirane na sledeći način: emocionalna iscrpljenost (EE skala) ispituje osećanje emocionalne pregorelosti i iscrpljenosti poslom; depersonalizacija (DP skala) ispituje prisustvo negativnog, ciničnog ili preterano distanciranog odgovora na posao ili klijente; smanjeno lično postignuće (PA skala) ispituje osećaj pada lične kompetentnosti i smanjenu efikasnost. Na poslednjoj skali viši skorovi označavaju niži stepen izraženosti sindroma izgaranja; stavke ove skale su iskazane u pozitivnim iskazima, kako bi se ispitanici slobodno izrazili (s obzirom na socijalnu poželjnost odgovora).

**Tabela 1.** Uputstva za određivanje kategorije izraženosti sindroma izgaranja

	Emocionalna iscrpljenost	Depersonalizacija	Smanjeno lično postignuće
nizak nivo izgaranja	0–18	0–5	40+
srednji nivo izgaranja	19–26	6–9	34–39
visok nivo izgaranja	27+	10+	0–33

Skor svake skale koristi se zasebno. Istraživači nalaze da je trofaktorska struktura najadekvatnija i da treba izbegavati stvaranje ukupnog skora (Shirom, 2003). Koeficijenti Kronbahove alfe su 0.90 (EE) 0.79 (D) 0.71 (PA).

*BSCQ-36 (Burnout Clinical Subtypes Questionnaire 36, Montero-Marín et al., 2011)*

Upitnikom BSCQ-36 (Burnout Clinical Subtypes Questionnaire 36) registrujemo tip izgaranja na poslu. Upitnik se sastoji od 36 stavki, 3 skale, 9 supskala; postoji sedmostepena Likertova skala za odgovore (od „u potpunosti se slažem“, do „u potpunosti se ne slažem“). Stavke odražavaju tri tipa izgaranja: grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni (u originalu *frenetic, underchallenged, worn-out*). U prvu skalu spadaju supskale: involviranost, ambicija, preopterećenje. U drugu skalu spadaju: indiferentnost, nedostatak razvoja, dosada. U treću skalu spadaju: zanemarenje, nedostatak priznanja, nedostatak kontrole. Interna konzistentnost skala, za tipove izgaranja – grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni, redom je 0.84, 0.92, 0.87. Taj instrument šire definiše izgaranje i posebno je koristan iz kliničke perspektive, jer omogućuje zahvatanje šireg spektra izgaranja ispitanika, ali i prepoznavanje njihove tipologije, što je značajno za usmeravanje tretmana i prevencije (Montero-Marín et al., 2011).

### **Plan obrade podataka**

Statistička obrada podataka obuhvataće sledeće. Deskriptivna statistika obuhvata opis uzorka i prikaz osnovnih deskriptivnih podataka (AS i SD) na skalama i supskalama zadatih upitnika. Za ispitivanja prvog cilja primenjeni su Pirsonovi koeficijenti korelacije. Za ispitivanja drugog cilja primenjen je skup analiza moderacije: analize su rađene za svaki kriterijum posebno, tj. za svaku dimenziju i tip sindroma izgaranja.

### *Postupak*

Istraživanje je sprovedeno tokom univerzitetskog semestra, u više univerzitetskih i fakultetskih jedinica u Srbiji; kontaktirano je sa nastavnim osobljem privatnih i državnih univerziteta, na fakultetima prirodnih i društvenih nauka, u različitim gradovima Srbije.

## REZULTATI

### Analiza podataka

Najpre će biti prikazani osnovni deskriptivni podaci za sve korišćene varijable, kao i njihova pouzdanost. Potom će biti izračunati Pirsonovi koeficijenti korelacije između varijabli koje se odnose na izgaranje na poslu s jedne strane, i izloženosti stresu, socijalne podrške i iracionalnih uverenja s druge strane. U cilju ispitivanja moderatorskih efekata, biće primenjena hijerarhijska regresiona analiza. U ovoj analizi će u prvom koraku biti uveden prediktor – izloženost stresu, u drugom koraku će biti uvedeni moderator – socijalna podrška i četiri varijable iz domena iracionalnih uverenja, i u trećem koraku će biti uvedene interakcije između prediktora i moderatora. Biće urađeno šest hijerarhijskih regresionih analiza, za svaki kriterijum posebno (tri tipa izgaranja na poslu i tri dimenzije izgaranja na poslu).

### Deskriptivni podaci i pouzdanost

U Tabeli 2. se može videti da su pouzdanosti interne konzistencije korišćenih skala prihvatljive do odlične. Nešto nižu pouzdanost ima supskala depersonalizacija iz inventara MBI-ES, ali može se smatrati prihvatljivom imajući u vidu mali broj ajtema u supskali (svega 5).

Na osnovu izraženosti skorova na korišćenim instrumentima, može se primetiti da je kod ispitanika dominantno zastupljen grozničav tip izgaranja na poslu iz domena BSCQ-36 upitnika. Ako se rezultati dobijeni na dimenzijama MBI-ES inventara porede sa normama (Maslach et al., 1996), može se zaključiti da su sve dimenzije nisko izražene. U vezi sa izraženošću dimenzija iracionalnih uverenja, može se primetiti da nešto više skorove ostvaruje dimenzija zahtevi postignuća.

**Tabela 2.**

*Deskriptivni podaci i pouzdanost za korišćene varijable*

Varijable		Min.	Maks.	AS	SD	$\alpha$
Tip izgaranja na poslu (BSCQ-36)	Grozničav	12	84	59.31	13.57	.91
	Nedovoljno podstaknut	12	74	22.32	12.94	.93
	Istrošeni	12	70	30.31	12.88	.88
Dimezije izgaranja na poslu (MBI-ES)	Emoc. iscrpljenost	0	52	18.78	11.98	.90
	Depersonalizacija	0	26	5.39	4.96	.58
	Smanjeno lično postignuće	0	48	12.30	7.81	.77
Izlaganje stresu (ISR-SN)		42	219	128.94	32.34	.94
Socijalna podrška (MSPSS)		12	84	69.84	15.15	.95
Iracionalna uverenja (WIB-Q)	Zah. postignuća	4	20	15.17	3.62	.82
	Odobranje kolega	4	20	9.88	3.93	.85
	Neuspeh	4	20	11.22	4.10	.87
	Kontrola	4	20	8.94	3.60	.78

## Povezanost između varijabli

Na osnovu koeficijenata korelacije između tipova i dimenzija izgaranja na poslu i ostalih varijabli može se videti da su one uglavnom niske do umerene (Tabela 3). Kao što je i očekivano, sve varijable iz domena izgaranja na poslu su pozitivno povezane sa izloženošću stresu, osim dimenzije smanjeno lično postignuće koja ne korelira značajno sa izloženošću stresu. Sa izloženošću stresu upadljivo najvišu korelacije ostvaruju istrošeni tip izgaranja i dimezija emocionalne iscrpljenosti. Sa socijalnom podrškom negativno koreliraju skoro svi tipovi i dimenzije izgaranja na poslu (izuzimajući grozničav tip izgaranja), pri čemu nešto višu, ali i dalje u domenu nižih korelacija, ostvaruje istrošeni tip izgaranja. Povezanost iracionalnih uverenja sa dimezijama i tipovima izgaranja ima interesantan i neočekivan raspored. Korelacije su prisutne u nešto više od 50% merenih odnosa. Većina korelacija su u domenu nižih korelacija, a prisutne su (od više ka manje prisutnim) u odnosu iracionalnih uverenja kontrole i svih dimenzija i tipova izgaranja, neuspeha i svih dimenzija i tipova izgaranja izuzev dva (nedovoljno podstaknutog tipa i depersonalizacije), odobrenja kolega sa grozničavim tipom izgaranja i smanjenim ličnim postignućem, kao i zahtevima postignuća sa grozničavim tipom izgaranja i emocionalnom iscrpljenošću. U relacijama sa iracionalnim uverenjima, upadljivo najvišu korelaciju ostvaruje grozničav tip izgaranja sa zahtevima postignuća, i ovo je ujedno najviša korelacija između svih ispitivanih varijabli. Sledeća najviša korelacija je između izloženosti stresu i istrošenog tipa izgaranja; zatim, između izloženosti stresu i emocionalne iscrpljenosti; i onda, ponovo visoku korelaciju ostvaruje grozničavi tip izgaranja sa iracionalnim uverenjima koja se odnose na neuspeh.

**Tabela 3.**

*Korelacije između varijabli izgaranja na poslu i socijalne podrške i iracionalnih uverenja*

	Izgaranje na poslu	Izloženost stresu	Socijalna podrška	Zahtevi postignuća	Odobrenje kolega	Neuspeh	Kontrola
Tip	Grozničav	.20 <sup>***</sup>	-.04	.58 <sup>***</sup>	.24 <sup>***</sup>	.46 <sup>***</sup>	.25 <sup>***</sup>
	Nedovoljno podstaknuti	.27 <sup>***</sup>	-.24 <sup>***</sup>	-.03	.05	.09	.23 <sup>***</sup>
	Istrošeni	.51 <sup>***</sup>	-.30 <sup>***</sup>	.07	.04	.23 <sup>***</sup>	.32 <sup>***</sup>
Dimenzije	Emoc. iscrpljenost	.47 <sup>***</sup>	-.25 <sup>***</sup>	.19 <sup>***</sup>	.05	.27 <sup>***</sup>	.19 <sup>***</sup>
	Depersonalizacija	.31 <sup>***</sup>	-.23 <sup>***</sup>	.04	.08	.15 <sup>**</sup>	.14 <sup>**</sup>
	Smanjeno lično postignuće	.09	-.20 <sup>***</sup>	-.09	.12 <sup>**</sup>	-.00	.18 <sup>***</sup>

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ .

## Analiza moderacije

### *Predikcija tipova izgaranja na poslu*

Rezultati hijerarhijske regresione analize najpre pokazuju da je u prvom koraku izloženost stresu značajan prediktor sva tri tipa izgaranja na poslu, pri čemu je efekat upadljivo viši u slučaju predikcije istrošenog tipa (26% objašnjene varijanse, videti Tabelu 4). U drugom koraku, kada se dodaju moderatorske varijable može se primetiti da je nedostatak socijalne podrške značajan prediktor

nedovoljno postaknutog i istrošenog tipa. Kada se pogledaju doprinosi iracionalnih uverenja, ističe se doprinos zahteva postignuća u predikciji grozničavog tipa, a potom i doprinos iracionih uverenja koja se odnose na neuspeh. U slučaju preostala dva tipa izgaranja na poslu, doprinosi pojedinačnih iracionalnih uverenja nisu toliko izraženi, i relativno su niski, izuzev za kontrolu u predikciji istrošenog i nedovoljno postaknutog tipa.

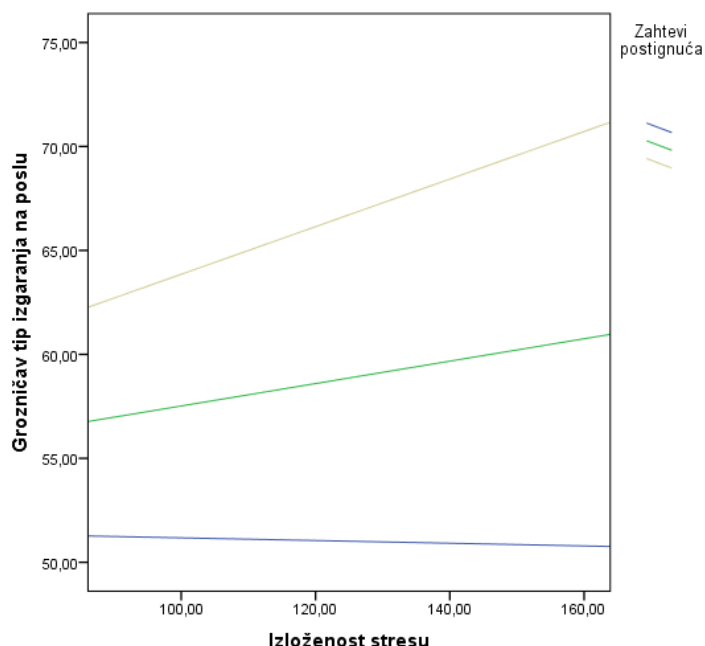
U trećem koraku, kada su uvedene interakcije prediktora i moderatora, dobijeno je da je doprinos interakcije značajan samo u slučaju predikcije grozničavog tipa izgaranja na poslu. Iako je doprinos značajan, on je mali (svega 3%) i potiče prvenstveno od interakcije između izloženosti stresu i zahteva postignuća. Kao što se može videti na Grafiku 1, tek na prosečnom i iznadprosečnom nivou zahteva postignuća veza između izloženosti stresu i grozničavog tipa biva pozitivna, što je posebno očito u slučaju visoko izraženih zahteva postignuća. Drugim rečima, oni koji su više izloženi stresu i koji ujedno imaju visoke zahteve postignuća će pre biti skloni grozničavom tipu izgaranja na poslu. S druge strane, na niskim nivoima zahteva postignuća veza između izloženosti stresu i grozničavog tipa nije značajna.

**Tabela 4.**

*Hijerarhijska regresiona analiza: moderatorski efekat socijalne podrške i iracionalnih uverenja na odnos između izloženosti stresu i tipova izgaranja na poslu*

		Grozničav tip	Nedovoljno podstaknuti tip	Istrošeni tip
I korak	Izloženost stresu	.21 <sup>***</sup>	.26 <sup>***</sup>	.51 <sup>***</sup>
	$R^2$	.04 <sup>***</sup>	.07 <sup>***</sup>	.26 <sup>***</sup>
II korak	Izloženost stresu	.11 <sup>**</sup>	.21 <sup>***</sup>	.43 <sup>***</sup>
	Soc. podrška	.03	-.20 <sup>***</sup>	-.22 <sup>***</sup>
	Zahtevi postignuća	.45 <sup>***</sup>	-.13 <sup>*</sup>	-.10 <sup>*</sup>
	Odobrenje kolega	.06	.02	-.04
	Neuspeh	.23 <sup>***</sup>	-.04	.04
	Kontrola	-.07	.23 <sup>***</sup>	.24 <sup>***</sup>
	$\Delta R^2$	.34 <sup>***</sup>	.09 <sup>***</sup>	.11 <sup>***</sup>
III korak	Izloženost stresu	-.29	.76 <sup>**</sup>	.69 <sup>***</sup>
	Soc. podrška	.17	.10	-.10
	Zahtevi postignuća	-.11	-.22	-.09
	Odobrenje kolega	.23	.45 <sup>*</sup>	.08
	Neuspeh	.12	-.06	.07
	Kontrola	-.03	.33	.28
	Izl. stresu x Soc. podrška	-.19	-.41	-.17
	Izl. stresu x Zahtevi postignuća	.88 <sup>***</sup>	.11	-.03
	Izl. stresu x Odobrenje kolega	-.19	-.52 <sup>*</sup>	-.14
	Izl. stresu x Neuspeh	.15	.02	-.04
	Izl. stresu x Kontrola	-.05	-.10	-.04
	$\Delta R^2$	.03 <sup>***</sup>	.02	.00
	Total $R^2$	.41 <sup>***</sup>	.18 <sup>***</sup>	.37 <sup>***</sup>

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .



**Grafik 1.** Interakcija izloženosti stresu i zahteva postignuća na grozničavi tip.

Legenda: žuta linija - visoki zahtevi postignuća, zelena linija - srednji nivoi zahteva postignuća, plava linija - niski nivoi postignuća

U slučaju predikcije nedovoljno podstaknutog tipa, značajan pozitivan doprinos ostvaruju izloženost stresu, a od moderatora – socijalna podrška, zahtevi postignuća i kontrola, pri čemu kontrola ostvaruje pozitivan doprinos u odnosu na ostale navedene moderatore. Iako u trećem koraku marginalno značajan doprinos ostvaruje interakcija izlaganja stresu i odobrenja kolega, kao što je pomenuto, ovaj korak ne ostvaruje značajnu promenu u doprinosu objašnjenja nedovoljno postaknutog tipa izgaranja na poslu.

U slučaju predikcije istrošenog tipa izgaranja na poslu, značajan pozitivni doprinos ima izloženost stresu, a od moderatorskih varijabli – socijalna podrška, zahtevi postignuća i kontrola, pri čemu, ponovo, samo kontrola ostvaruje pozitivan doprinos.

Ono što se može još istaći je da je doprinos izloženosti stresu upadljivo najveći u slučaju predikcije istrošenog tipa (26%), dok je doprinos moderatorskih varijabli najveći u slučaju predikcije grozničavog tipa (34%).

### ***Predikcija dimenzija izgaranja na poslu***

Rezultati hijerarhijske regresione analize u slučaju predikcije dimenzija izgaranja na poslu najpre pokazuju da je izloženost stresu značajan prediktor dve dimenzije izgaranja na poslu – emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije (Tabela 4). Dodate varijable u drugom koraku ostvaruju značajnu, ali nisku predikciju na svim dimenzijama izgaranja na poslu. Pritom, najveći procenat objašnjene varijanse u drugom koraku dobijen je u slučaju predikcije smanjenog ličnog postignuća koje značajno predviđaju niska socijalna podrška, a od iracionalnih uverenja se ističe kontrola i zahtevi postignuća. U slučaju predikcije emocionalne iscrpljenosti, pored niske socijalne podrške, kao značajna varijabla u predikciji se ističe samo iracionalno uverenje koje se odnosi na neuspeh. U slučaju predikcije depersonalizacije samo niska socijalna podrška ostvaruje značajnu predikciju, tj. nijedna varijabla iracionalnih uverenja se ne izdvaja kao značajna.

U trećem koraku dodavanjem interakcija između prediktora i moderatora, dobijeno je da je doprinos ovih interakcija marginalno značajan samo u slučaju predikcije smanjenog ličnog postignuća. Međutim, uvodom u značajnost pojedinačnih interakcija je zaključeno da nijedna nije značajna, tako da iako njihov kumulativni efekat ostvaruje marginalno značajan doprinos, zapravo nijedna pojedinačna interakcija se ne izdvaja kao značajna, te se može zaključiti da u ovom slučaju nema značajnih moderatorskih efekata.

**Tabela 5.**

*Hijerarhijska regresiona analiza: moderatorski efekat socijalne podrške i iracionalnih uverenja na odnos između izloženosti stresu i dimenzija izgaranja na poslu*

		Emocionalna iscrpljenost	Depersonaliza- cija	Smanjeno lično postignuće
I korak	Izloženost stresu	.47 <sup>***</sup>	.31 <sup>***</sup>	.08
$R^2$		.22 <sup>***</sup>	.07 <sup>***</sup>	.01
II korak	Izloženost stresu	.40 <sup>***</sup>	.27 <sup>***</sup>	.04
	Soc. podrška	-.17 <sup>***</sup>	-.20 <sup>***</sup>	-.21 <sup>***</sup>
	Zahtevi postignuća	.05	-.09	-.18 <sup>**</sup>
	Odobrenje kolega	-.01	.08	.13 <sup>*</sup>
	Neuspeh	.15 <sup>**</sup>	.08	-.11
	Kontrola	.00	.03	.24 <sup>***</sup>
$\Delta R^2$		.06 <sup>***</sup>	.05 <sup>***</sup>	.12 <sup>***</sup>
III korak	Izloženost stresu	.45	.64 <sup>*</sup>	.22
	Soc. podrška	-.02	.07	-.51 <sup>**</sup>
	Zahtevi postignuća	-.18	-.19	.11
	Odobrenje kolega	.03	.18	.30
	Neuspeh	.46 <sup>*</sup>	.26	-.17
	Kontrola	-.18	.03	.47 <sup>*</sup>
	Izl. stresu x Soc. podrška	-.20	-.37	.43
	Izl. stresu x Zahtevi postignuća	.35	.14	-.47
	Izl. stresu x Odobrenje kolega	-.05	-.11	-.22
	Izl. stresu x Neuspeh	-.43	-.24	.10
	Izl. stresu x Kontrola	.25	.01	-.30
$\Delta R^2$		.01	.01	.03 <sup>*</sup>
Total $R^2$		.28 <sup>***</sup>	.15 <sup>***</sup>	.15 <sup>***</sup>

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Generalno, kada se sagledaju rezultati u vezi sa predikcijom dimenzijama izgaranja na poslu, može se videti da je najveći procenat objašnjene varijanse ostvaren u slučaju predikcije emocionalne iscrpljenosti (28%), pri čemu je doprinos izloženosti stresu u prvom koraku najveći (22%). Dodati moderator ostvaruju manji doprinos predikciji, osim u slučaju smanjenog ličnog postignuća (12%), dok interakcije ne doprinose predikciji nijedne dimenzije izgaranja na poslu.

## DISKUSIJA

Istraživanje sindroma izgaranja kod univerzitetskih predavača kod nas dalo je neočekivane rezultate, u odnosu na očekivanja stvorena na osnovu globalnih studija. Sve dimenzije izgaranja prema sistemu Maslahove su nisko izražene u odnosu na norme (kulturološki norme potiču iz severno-američkog područja). Kako ovo objašnjavamo? Svakako, potrebna je rezerva jer je prethodnih istraživanja izgaranja u ovakvom uzorku malo, ipak recimo da smo očekivali više izgaranje nego u normativnom uzorku, s obzirom na životne uslove u lokalnoj sredini, jer istraživači nalaze da je izraženost izgaranja standardno veća u Aziji i Istočnoj Evropi (Chang, 2009). Ipak, dodatno pojašnjenje nalazimo u specifičnostima profesije i uslova rada na univerzitetima u Srbiji. U svetskim razmerama primećeno je da je profesija univerzitetskih predavača davno izašla iz grupacije nestresnih profesija (Thorsen, 1996), postavljamo pitanje je da li je tako i kod nas. Poređenje nesigurnosti posla u svetskim razmerama (Thorsen, 1996; Gillespie et al., 2001; Agyapong et al., 2022), sa garantovanom sigurnošću zaposlenja u krugovima univerzitetskih predavača u Srbiji svakako utiče na bazični egzistencijalni stres koji se ovde teško pojavljuje tim povodom. Poznato je da u svetskim okvirima sada zaposleni dobijaju manje prilika za razvoj karijere, ređe je „doživotno“ zaposlenje, sigurnost posla (Maslach, 2001). U lokalnoj sredini ovog istraživanja profesija predavača na univerzitetu je poznata kao jedna od bezbednijih i zapravo je predstavnik doživotnog zaposlenja. Stoga – faktor stabilnosti (a pogotovu stavljen na fon nestabilnosti u ostatku lokalne radne sredine) predstavlja uticajan antistres faktor koji, hipoteziram, utiče na niske skorove izgaranja. Pojašnjenje crpi validnost iz prethodno poznatih faktora izgaranja navedenih u uvodu, kao i teorijske osnove oblasti izgaranja (navedimo samo da je: održanje psihološkog ugovora (Rousseau 1995, prema Maslach, 2001) značajan faktor koji doprinosi mentalnom zdravlju i odsustvu izgaranja na poslu). Dalje, potreba za dokazivanjem, zahtev univerziteta za stalnom produkcijom, imperativni zahtev za iznalaženjem nezavisnih izvora finansiranja za projekte koji su prisutni u mnogim zapadnim sredinama – nisu jednako prisutni u lokalnoj sredini, te je još jedan izvor izazova, kompetitivnosti i potencijalnog stresa izmenjen. Vidimo da su mnogo kulturološko-sredinski faktori ovde drugačiji, ne samo oni stresni, već i oni antistresni – te je razumno hipotezirati da oni mogu biti izvor nižih skorova izgaranja. Znajući da se fakultetski posao smatra jednim od onih u kojem je radno vreme prilagodljivo sopstvenim izborima, još uvek socijalno visoko vrednovano i omogućava uključivanje u druge finansijski i statusno isplative poslove, ne čude nas nivoi izgaranja ispod normi. Prema Farberu (1991, 2000), recipročne socijalne interakcije ne izazivaju izgaranje, što je ovde teorijska podrška iz još jednog ugla.

*Pogledajmo izraženost izgaranja po podvrstama.* Kada gledamo podvrste izgaranja, izgaranje kojem su naši predavači najviše skloni je po tipu grozničavo izgaranje. Znači da su naši predavači najviše skloni da izgaraju tako da: se u izazovima dodatno trude, ulažu nadljudske napore da obave što više posla, stavljaju posao na prvo mesto, ulažu dodatnu energiju i vreme kako bi obavili svoj posao, i ukoliko je potrebno, svojim radom nadoknađuju manjkavosti resursa radne sredine, i univerziteta i kulturološke sredine, nastojeći da dobro obave svoj posao. Osvrnućemo se i na to da su od iracionalnih uverenja predavači pokazali izraženu sklonost zahtevima postignuća. Još od ranije postoje pretpostavke (Maslach, 2001) da visoka očekivanja navode ljude da rade previše i preteško, što vodi emocionalnoj iscrpljenosti i depersonalizaciji u slučaju da se samonametnuti ciljevi ne ostvare. Očekivano za osobe koje su se opredelile za profesiju konstantnog učenja, dokazivanja i izazova: njima je stalo do dostizanja postignuća, pa čak i insistiraju na postizanju rezultata i obavljanju što više posla. I upravo ova kombinacija čoveka koji želi da postigne, koji ima uverenje da mora postići, u skladu sa izazovima poslovne sredine i prisutnim stresorima – ima sklonost ka stvaranju izgaranja grozničavog tipa, a to je tip izgaranja koji se pokazuje najučestalijim u sredini univerzitetskih predavača ovde.



*Povezanost izgaranja i istraživanih varijabli (stres, iracionalna uverenja, socijalna podrška)*

Povezanost izgaranja na poslu i ispitivanih odlika je u većini slučajeva prisutna. Ipak povezanosti su niske do umerene, ali obzirom da se za većinu psihosocijalnih varijabli u oblasti izgaranja na poslu (Maslach, 2001; Shirom, 2003) i nalazi niska do umerena povezanost, rezultati su zadovoljavajući. Smatramo da su ovi nalazi posebno značajni u svetlu svetskih studija, jer se odnose na retko ispitivanu profesiju (od Lakritzovog poziva, 2004, ovo je i dalje prvo istraživanje), na dosad neispitivane varijable, na njihovu korelaciju, i s obzirom na višestruku mogućnost komparacije rezultata sa postojećom bazom znanja, jer koristimo dva instrumenta za izgaranje, omogućuju istovremeno poređenje i obnovu segmenata baze dosad nepostojećih znanja o izgaranju (univerzitetski predavači i tipovi izgaranja).

*Povezanost sa stresom.* Najveća povezanost različitih mera izgaranja se, i očekivano, nalazi u odnosu sa izloženosti stresom, što je u skladu sa prethodnim višedecenijskim istraživanjima (Maslach, 2001; Shirom, 2003; Popov & Popov, 2013; Agyapong et al., 2022). Primećujem da je ovu varijablu ispravnije nazvati izloženost stresorima, jer je to njen lingvistički naziv koji nosi suštinu: nisu ljudi izloženi stresu, već mogućnosti stresa, tj. stresogenim faktorima od kojih tek može nastati reakcija stresa ili ne, zavisno od individualnih faktora (ovo je mnogim generacijama odlično objasnila profesorka Jelena Vlajković (2005)). Stresogeni faktori mogu stvoriti ili ne stvoriti stresnu reakciju zavisno od sistema osobe (neuroticizma, socijalne podrške, iracionalnih uverenja, tipa ličnosti i sl.). O nevažnosti događaja za stvaranje psihološke disfunkcionalnosti posebno govori i teorija promene koju koristimo ovde. Prema REBT-u, koji koristimo kao podložnu teoriju u ovom radu, izloženost događajima je A – povod za reagovanje, a reakcija – C zavisi od uverenja – B (Marić, 2000). Takođe, egzistencijalistički pristup u psihoterapiji potvrđuje koliko je sama izloženost stresu nedovoljna da se stvori poremećaj, tj. trauma, koliko znamo ljudi koji su bili u logorima pa su ostali mentalno zdravi (Frankl, 2000).

U vezi sa gore navedenim intrigantno je postaviti i sledeće pitanje: da li je istraživanje stresora relevantno za izgaranje. Decenijama je poznato da na izgaranje jasno utiču faktori sredine (Maslach, 2001; Shirom, 2003; Popov & Popov, 2011) (stresogeni faktori su jedni od njih, kao i osvetljenje, buka itd.), dok se uticaj psiholoških faktora, individualnih karakteristika, (odlika ličnosti, osobina, psiholoških veština i znanja osobe) teže procenjuje i istraživanja je tu izuzetno malo (Shirom, 2003; Swider & Zimmerman, 2010). Nasuprot tome, u kliničkom i terapijskom radu mi imamo cilj poboljšanje stanja i mentalnog zdravlja ljudi, te se pitamo – kako to učiniti? Ponoviću svoj stav od pre 15 godina. Izloženost stresu jeste jedan od uslova stvaranja izgaranja, ali iz preventivnog i psihoterapijskog ugla primenjenog u poslovnoj sredini nerelevantan za postizanje promene (Vasiljević, 2010; 2018). Zašto? Iako u redovnoj psihoterapiji nakon rasprave iracionalnih uverenja terapeuti idu na rešavanje problema, tj. intervenciju na promenu A – događaja, ne možemo očekivati da će se radna sredina menjati zbog jednog zaposlenog. To jest, u praksi radnik ima izbor da dà otkaz, ali ne i da menja strukturu preduzeća, način upravljanja, vrednosti i ciljeve preduzeća. Zato nam, za specifičnu oblast prevencije i tretmana u izgaranju na poslu stres nosi mnogo manju težinu nego kapaciteti osobe da živi u datoj situaciji i eventualno nađe rešenje u promeni zaposlenja. Na izloženost stresu retko ćemo reagovati u poslovnoj sredini, jer sistem treba očuvati, ali će sistem biti otvoren za izmene i unapređenja individualne osobe koja ima izražene reakcije na stresore. Prednost psihoterapije u ovom sklopu okolnosti jeste što bez obzira na sistem koji ima svoje mane u terapiji imamo osobu koju možemo menjati, i shodno prilikama i karakteristikama profesije i preduzeća – menjaćemo psihološke, unutarnje faktore čoveka, i to možemo, jer nam je za to dovoljna volja čoveka koji izgara i umešnost terapeuta koji sa njim radi. Iz realiteta da sistem treba da preživi, a i da ljudi koji izgaraju treba da budu zdraviji u ovom istraživanju registrujemo izgaranje, izloženost stresorima radi komparativnih razloga i ispitivanja modela, ali se u pomažućem aspektu rada prevashodno bavimo – psihološkim savetodavnim

i terapijskim preporukama. U savetodavnim i terapijskim preporukama, bavimo se iracionalnim uverenjima i socijalnom podrškom, individualni terapeuti mogu razmatrati promenu A – događaja spoljne sredine, ali poznajemo koliko je promena radne sredine retkost (optimistički stav da radna mesta treba da se menjaju je iluzoran, i ta radna mesta bi imala svoje izgorele, samo neke druge i na drugi način). Vratimo se na analizu rezultata povezanosti izgaranja i stresa, po pojedinačnim merama izgaranja.

Vratimo se na dimenzije, pojedinačno gledano, samo dimenzija smanjeno lično postignuće ne korelira značajno sa izloženošću stresu. Moguća objašnjenja su da je ono rezultat dugotrajnog stresora, te ne korelira sa trenutno merenom izloženošću, kao i to da je smanjeno lično postignuće generalno dimenzija koja retko kada korelira sa varijablama od uticaja na druge dimenzije izgaranja (Maslach 2001; Schaufelli & Salanova, 2007). S obzirom na opštu izopštenost dimenzije smanjenog ličnog postignuća iz korelata sa izgaranjem, rezultat registrujemo i ostavljamo ga po strani, uvereni u to da dimenzija traži redefinisane (Schaufelli & Salanova, 2007).

Drugu najvišu korelaciju sa izloženošću stresom pokazuje dimenzija iz istog instrumenta – emocionalna iscrpljenost. Emocionalna iscrpljenost, na koju neki čak i svode ceo koncept izgaranja, iako po mom stavu netačno, inače pokazuje najveću povezanost sa varijablama koje su povezane sa izgaranjem, što se ponavlja i ovde. Teorijsko pojašnjenje njene relevantnosti čini sledeće: s obzirom da je koncept stresa događaj koji u organizmu budi ponašajne i emocionalne reakcije, a vidimo da je jedna od njih uzburkanost emocija, jasno je zašto je emocionalna iscrpljenost povezana sa prisustvom izloženosti stresu (naročito ovde registrovanom, putem samoprocenjene). Rezultat podržava prethodne nalaze mnogobrojnih studija (Maslach, 2001; Taris, 2009), kao i nekih u oblasti izgaranja predavača (Agyapong et al., 2022, King, 2002) te je u skladu je sa očekivanjima.

Dalje, ubedljivo najvišu korelaciju sa izloženošću stresom od svih mera izgaranja pokazuje istrošeni tip izgaranja, a ovo je ujedno i najviša korelacija od svih registrovanih varijabli u istraživanju. Srž istrošenog tipa izgaranja i jeste da osoba više nije u mogućnosti da savladava trenutne izazove. Pojašnjenje nalazim u tome da jedna kapljica na ovu osobu utiče mnogo više nego na nekog ko nije ni započeo da hoda krugom izgaranja – stoga, logično je, izloženost stresu daje najvišu povezanost sa istrošenim tipom izgaranja. Za ove osobe preventivno se preporučuje tretman koji počinje ubrzo, traje nešto duže i usmeren je na varijable koje ćemo analizirati u diskusiji moderatora (str. 55), ali svakako to treba biti opsežniji zahvat koji tretira više individualnih karakteristika kako bi se pomoglo ovim visoko izgorelim osobama. To je moj stav obzirom da ne verujem da je do takve ispoljenosti izgaranja došlo sa samo jednom osobinom od uticaja, već pre kombinacijom faktora.

Sa sledećim merama izgaranja izloženost stresorima pokazuje niže korelacije: sa depersonalizacijom, nedovoljno podstaknutim tipom i grozničavim tipom. Nudim pojašnjenje da je moguće da je depersonalizacija, kao vrsta dehumanizacije klijenata u pokušaju borbe sa izgaranjem delimično uspešna, te grupacija koja pokazuje depersonalizaciju ne reaguje u tolikoj meri na stres. Nedovoljno podstaknuti tip se približava po opisu potpuno nezainteresovaoj osobi, te se ne vidi zašto bi se neko uzrujavao oko posla ako ga ne uzrujava ni preopterećenost poslom. Grozničavi tip pokazuje najnižu korelaciju sa izloženosti stresorima, iako u tom tipu imamo najviše osoba kod kojih je prisutno izgaranje, te postaje zanimljivo na koga stresori utiču, a na koga ne.

*Povezanost izgaranja i socijalne podrške.* Sa socijalnom podrškom negativno koreliraju skoro svi tipovi i dimenzije izgaranja na poslu, pri čemu nešto više, ali i dalje u domenu nižih korelacija, ostvaruje istrošeni tip izgaranja. Od svih mera izgaranja samo grozničav tip izgaranja (koji korelira sa svim ostalim faktorima) ne korelira sa socijalnom podrškom. Potvrđena je hipoteza da je socijalna podrška pomažući faktor u održanju psihičkog zdravlja u oblasti izgaranja na poslu, što je u skladu sa prethodnim istraživanjima (Fiorilli et al, 2011; Swietochowski, 2011; Maslach 2001). Prethodni rezultati su obogaćeni, jer se obično ispitivala socijalna podrška radne sredine, a ovde se radi o podršci

lične sfere – užeg kruga ljudi: partnera, porodice, prijatelja. Pronađena povezanost je niskog stepena, ali i dalje značajna, istraživački i preventivno.

Postavimo zanimljivu hipotezu. Na zapadu prethodna istraživanja nalaze da je jedan od osnovnih izvora stresa je nedostatak socijalne podrške (Gillespie et al., 2001). Kao što sam već predstavila (Vasiljević, 2018) moguće objašnjenje izraženosti stresa i izgaranja često nalazim i u kulturološkim faktorima, politici, ratu, bogatstvu socioekonomske sredine, pa i tradicionalnim kulturološkim faktorima međuljudskim odnosima i običajima. Socijalna podrška je izraženo prisutan faktor u Srbiji, te moguće objašnjenje niskog izgaranja dobijamo i usled ove kulturološke obojenosti.

Kao što je predloženo u teorijskom delu (str. 13), vidimo da ovaj nalaz predstavlja argument u prilog postavke o važnosti šire sredine za razvoj izgaranja, te moje teze da ne samo da faktori posla doprinose razvoju ili umanjenju izgaranja već i faktori iz drugih segmenata života zaposlene osobe. To se jasno vidi u podatku da socijalna podrška koja se crpi iz privatnog života pomaže održanju radne sposobnosti i odvlači od izgaranja. I upravo ovaj rezultat predstavlja obogaćenje prethodne baze znanja o izgaranju – vidimo da je uz socijalnu podršku koju pružaju nadređeni ili kolege, značajna i podrška iz krugova porodice, prijatelja, partnera.

*Povezanost izgaranja i radno orijentisanih iracionalnih uverenja.* Novina ovog istraživanja je u ispitivanju povezanosti iracionalnih uverenja sa dimezijama i tipovima izgaranja. Kao što je i očekivano, povezanost, doduše slaba, prisutna je u više od pola merenih odnosa iracionalnih uverenja sa merama izgaranja, a ovo je zadovoljavajuće obzirom da rezultati vezani za stavove o poslu nisu jednoznačni, polovina prethodnih studija pokazuje korelaciju, a polovina ne (Maslach, 2001). S obzirom da je prethodnih istraživanja koja su nalazila povezanost iracionalnih uverenja i izgaranja malo (Popov & Popov, 2013; Vasiljević, 2010; van Wijhe et al., 2013), smatram ovaj rezultat značajnim, tim pre što je povezanost prisutna u više od pola merenih odnosa. Zaključujem da je moja procena da će izbor specifičnih radno orijentisanih iracionalnih uverenja (za razliku od opštih iracionalnih uverenja) pokazati značajnu povezanost sa izgaranjem na poslu bila ispravna. Kao i u mom master radu (Vasiljević, 2010), pokazuje se da je bitno dobro razumeti instrumente koji se koriste, kao i podložnu teoriju na kojoj zasnivamo naša istraživanja kako bismo došli do zaključaka koji ne zavode. Pogledajmo kako se istraživanje reflektuje natrag na teoriju REBT-a: ovo istraživanje potvrđuje osnovne postavke koncepcije REBT-a, to da su za razvoj psiholoških disfunkcionalnosti bitna iracionalna uverenja osobe; isto tako i to da su za određene oblasti relevantna uverenja koja se odnose baš na tu oblast iskustva: specifična uverenja, kao što su radno specifična uverenja koja smo ovde i registrovali (van Wijhe, 2013). Dalja istraživanja bi svakako trebalo usmeriti na povezanost specifičnih uverenja osobe i disfunkcionalnosti koji osoba nosi u izgaranju, pa i u drugim oblastima. Tek tada dobijamo, kao i ovde, rezultate relevantne za praksu isceljenja i validne za istraživački rad. Ispravni zaključci mogu biti zasnovani samo na dobro postavljenim istraživanjima. Ipak, suprotno očekivanjima, nije registrovana moderatorska uloga uverenja u odnosu stresora i izgaranja, osim za jedan podtip uverenja, te se predlaže razvoj eksperimentalnog istraživanja koje bi bolje ispitivalo ovu tematiku.

*Preporuke za praksu zasnovane na iracionalnim uverenjima.* Od najvećeg interesa nam je bila mogućnost razmatranja iracionalnih uverenja i formiranja preporuka za praksu. Iz ugla kliničke psihologije, preventivne psihologije, i psihoterapije najinteresantnije je razmotriti koje podgrupacije uverenja pokazuju najizraženiji odnos sa dimezijama i tipovima izgaranja (taj odnos ćemo za potrebe preventivo orijentisane diskusije posmatrati objedinjeno kroz prisutnost (odnos povezanosti postojeći sa većim brojem kategorija i izraženost povezanosti – nisku, srednju, visoku). Počnimo od zahteva postignuća.

U odnosu iracionalnih uverenja sa izgaranjem zahtevi postignuća su povezani samo sa

grozničavim tipom izgaranja i dimenzijom emocionalne iscrpljenosti. Smisao zahteva postignuća (moram uspeti) se preklapa sa sadržajem grozničavog tipa (osoba sve više radi u trci za uspehom) i nedvosmisleno objašnjava povezanost i njenu izraženost. Ostala dva tipa izgaranja ne stvaraju očekivanje da su zahtevi postignuća pristuni, to su ipak osobe koje odustaju od posla, ili su nemotivisane. Vratimo se na grozničave – osobe koje se trude da urade sve, i u nekim slučajevima i više nego što je neophodno, pokazuju sklonost ka emocionalnoj iscrpljenosti. Izgleda da bez obzira na uloženi dodatni trud ove osobe ne osećaju pad efikasnosti, niti distanciran odnos prema poslu. Poznata su istraživanja da se nadomeštanje mana radne sredine dodatnim trudom ne prelijeva na privatni život osobe (King, 2002), te je ovaj tip izgaranja po svojim efektima još zanimljiviji. Svi ti navodi boje specifičnosti tretmana koji bi trebalo pružiti u tim slučajevima: informisanje o izgaranju, opis emocionalnog iscrpljenja, traženje alternativnih puteva za postizanje uspeha, ali, suprotno laičkim očekivanjima, ne i isticanje efekata koje to ima na porodicu, ljubav, privatni život, jer se prelijevanje stresa u ovom slučaju ne dešava. Dakle adekvatno informisanje može pomoći tretmanu ovakvog tipa izgaranja, kao i rad na iracionalnim uverenjima u smeru održanja motivacije za postignuća, ali ne po svaku cenu. Detaljnije bih mogla pojasniti samo u terapiji. Zanimljivo je porediti efekte uverenja užasavanja i zahteva postignuća. Užasavanje je povezano sa skoro svim vrstama izgaranja, a zahtevi postignuća samo sa jednim. Ipak rekla bih da užasavanje, a ne samo nastojanje na uspehu, baš kao u osnovnim postavkama REBT-a, jeste jedan od centralnih nosilaca disfunkcionalnosti (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1977; 1994), te se ogleda u povezanosti sa više dimenzija i tipova izgaranja. Ovo je potencijalno objašnjenje: užasavanje stvara izgaranje u većem broju slučajeva nego suočenje sa poslom i ulaganje dodatnog truda.

Zatim, radno specifična uverenja da se mora imati odobrenje kolega su povezana sa grozničavim tipom izgaranja i dimenzijom smanjenog ličnog postignuća, uz nisku povezanost. Iracionalna uverenja o odobrenju kolega doprinose izgaranju kod osoba koje se dodatno ulažu u posao ne bi li uspele (grozničavi tip), a i sa onima koji osećaju smanjeno lično postignuća. S obzirom da osobe grozničavog tipa izgaranja pokazuju veću osetljivost na iracionalna uverenja zahteva postignuća i neuspeha u odnosu na uverenja o odobravanju kolega, preporučila bih za praksu da se tretman uverenja fokusira na ta centralnija uverenja i da zanemari uverenja o odobravanju kolega.

Dalje, iracionalna uverenja neuspeha povezana su sa svim dimenzijama i tipovima izgaranja, osim sa smanjenim ličnim postignućem i nedovoljno podstaknutim tipom. Ova uverenja, zapravo uverenja užasavanja u oblasti posla, pokazuju drugu najvišu povezanost od svih merenih ponovo sa grozničavim tipom. Kod univerzitetskih predavača pokazuje se da je apsolutističko uverenje da je užasno ne uspeti povezano sa izgaranjem. Deo objašnjenja se može naći i u smislu profesije koja sadrži opredeljenje za kontinualni napredak, održavanje informisanosti o savremenim tokovima i saznanjima nauke, potrebu konstantnog davanja doprinosa i objavljivanja radova. Jasno je da je tip ljudi koji bira takvu profesiju osetljiv na uspeh i neuspeh. Ipak rekla bih da užasavanje, a ne samo nastojanje na uspehu, baš kao u osnovnim postavkama REBT-a, jeste jedan od centralnih nosilaca disfunkcionalnosti (Dryden & Ellis, 2001; Ellis, 1962; 1994), te se ogleda u povezanosti sa više dimenzija i tipova izgaranja. Od toga su izuzeti samo nedovoljno podstaknuti tip (koji je demotivisan za posao, te kako bi bio osetljiv na uverenja vezana za posao), i smanjeno lično postignuća, koje retko registruje povezanost.

I na kraju, iracionalna uverenja kontrole povezana su sa svim dimenzijama i tipovima izgaranja, sa niskim nivom povezanosti. Iako su povezanosti niske, one postoje za svaku merenu kategoriju izgaranja na poslu. Izgleda da je baš teško imati kontrolu u vezi sa svime? Takođe, obzirom da se u ovim uverenjima odražava frustraciona netolerancija, takođe osnovni stub disfunkcionalnosti u REBT-u (Harrington, 2006), nalaz samo potvrđuje osnovnu teoriju REBT-a, da je frustraciona netolerancija jedan od glavnih izvora psiholoških disfunkcionalnosti. Reklo bi se da frustraciona netolerancija jeste „mirođija psiholoških tegoba“. O značaju uverenja frustracione netolerancije govorila sam više u

master radu o izgaranju i užasavanju, što je dobro mesto za konsultovanje o toj temi (Vasiljević, 2010). Kada govorimo o prevenciji, preporučljivo je raditi na promeni uverenja frustracione netolerancije koja se odnose na posao, obzirom da učestvuju u izražavanju svih kategorija tegoba koje imamo u izgaranju, kao i kod svih tipova ljudi koji različito pristupaju borbi sa izgaranjem; jedna im je zajednička stvar – svi pokazuju osetljivost na faktor frustracione netolerancije! Stoga programi koji rade na izmeni frustracione netolerancije imaju smisla za opštu populaciju izgaranja na poslu, shodno ovom istraživanju.

### ***Ispitivanje moderatorske uloge faktora.***

Spram drugog cilja istraživanja, provere moderatorske uloge radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške u odnosu stresa i izgaranja, posmatrali smo navedeno i u odnosu na tipove izgaranja, i u odnosu na dimenzije izgaranja. Dobili smo zanimljive rezultate. Prvo, pogledajmo tipove izgaranja.

*Stres.* Potvrđeno je da je stres značajan prediktor sva tri tipa izgaranja na poslu, a posebno dobro predviđa istrošeni tip izgaranja. Nalaz o važnosti stresa za izgaranje je u skladu sa brojnim istraživanjima (Maslach, 2001; Taris 1999; Agyapong et al., 2022). S obzirom da se ovde koristimo i BSCQ skalom, on obogaćuje spektar naučnog znanja radeći i sa tipovima izgaranja.

Dalje gledano, u drugom stepenu analize gde učestvuju i prediktori i moderatori, opstaje prediktivna moć stresa i pridružuje joj se socijalna podrška koja jeste moderator nedovoljno podstaknutog i istrošenog tipa, ali ne pokazuje moderatorski odnos u grozničavom tipu. Tako se pokazuje da – za one kojima fali motivacija za posao i zadovoljstvo u poslu, kao i za one koji se povlače u susretu sa stresom ili nedostatkom gratifikacije – nedostatak socijalne podrške jeste dodatni faktor koji pomaže razvoju izgaranja. U preventivnom smislu, čini se da bi nešto što se dobija iz socijalne podrške (bilo zadovoljstvo socijalnim aspektom, bilo motivacija koju bi dobili efektom socijalne zaraze) ipak poboljšalo psihološko stanje te dve grupacije u izgaranju, ili ih makar osnažilo za savladavanje nekih stresora. U svakom slučaju, s obzirom da je merena opažena podrška osoba iz privatnog života (porodica, prijatelji, partner, a nemaju svi partnera na poslu), preporučila bih da poslovna sredina ne razvija kompanijske socijalne odnose intencionalno u odnosu na izgaranje, već da se tokom psiholoških tretmana osobe dodatno upute na angažovanje i osvajanje resursa podrške iz svoje lične sredine. Dalja istraživanja bi mogla razlučiti značaj socijalne podrške iz poslovnih i privatnih krugova, kako bismo detaljno razjasnili ovaj faktor i njegove potencijalno pomažuće aspekte.

Dalje, iracionalna uverenja kao moderatori pokazuju se relevantnim kod grozničavog tipa izgaranja, ali ne i kod nedovoljno podstaknutog, niti kod istrošenog tipa. Prvo, u odnosu stresa i izgaranja grozničavog tipa nije moderator socijalna podrška, ali jeste zahtev postignuća (podsetimo se apsolutistički zahtev za postignućem u oblasti posla). U grozničavom tipu izgaranja, analiza pokazuje ne samo da učestvuju zahtevi postignuća, već i iracionalna uverenja neuspeha, doduše u manjoj meri. Osobe koje insistiraju na uspehu, dodatno bivaju orijentisane na izgaranje grozničavog tipa uverenjima da je užasno postići neuspeh. Dakle, u ovom istraživanju dve podvrste iracionalnih uverenja su potencijalni moderatori koji utiču na izgaranje, iako u malom stepenu: zahtevi postignuća, i neuspeh, a ogledaju se u grozničavom tipu izgaranja. Ovo se mora dodatno ispitati u daljim istraživanjima, jer je moguće da je potrebna mnogo viša izraženost iracionalnih uverenja kako bi se zahvatila moderatorska uloga (poput rezultata koji smo dobili u vezi zahteva postignuća prikazanom u Grafiku 1.). Stoga bi trebalo da prevencija i tretman grozničavog tipa izgaranja budu usmereni ne na socijalnu podršku – već na izmenu uverenja koja spadaju u iracionalna uverenja o postignuću i neuspehu, a pre svega o postignuću. REBT pruža odlično polje za tretman ovakvih uverenja, te se preporučuje za korišćenje u ovom tipu izgaranja. REBT koristi pristup u kome se kroz korišćenje prirodne mogućnosti mišljenja o sopstvenom mišljenju, i uvežbavanja i usmeravanja ove sposobnosti u menjanju svog iracionalnog

mišljenja, može postupno približavati poželjnim osnovama psihološkog zdravlja (što je i njegov cilj i cilj mentalnog zdravlja).

I na kraju, kada su uvedene interakcije prediktora i moderatora, dobijeno je da je doprinos interakcije značajan samo u slučaju predikcije grozničavog tipa izgaranja na poslu, on potiče prvenstveno od interakcije između izloženosti stresu i zahteva postignuća. U preventivnom smislu ovo samo potvrđuje značaj malopredašnje tvrdnje da sa grozničavim tipom izgaranja treba raditi na promeni uverenja zahteva postignuća. Analiza pokazuje da se na niskim nivoima zahteva postignuća interakcija ne registruje, dok je na prosečnom i iznadprosečnom nivou zahteva postignuća veza između izloženosti stresu i grozničavog tipa pozitivna. Ovaj rezultat ide u prilog osnovne postavke REBT-a da na disfunkcionalnost utiče ne događaj nego naše viđenje događaja, tj. uverenja. Nažalost, ovo nismo dobili u ostalim ispitivanim interakcijama te su potrebna dalja istraživanja, od kojih za sledeću fazu preporučujemo eksperiment.

Ono što je posebno intrigantno i meni najinteresantnije, iako ne očigledan rezultat ovog istraživanja, jeste da onaj tip kojem je moderator iracionalno uverenje nema za moderator socijalnu podršku. Nadovezano na to, ni onaj tip koji za moderator ima socijalnu podršku nema iracionalno uverenje kao moderator. Zašto je ovo značajno? Sada se moramo osvrnuti na šire teorijsko razmišljanje koje nismo koristili pri formiranju istraživanja ali rezultati traže da ga sada primenimo. Iz svega dosad viđenog reklo bi se da je svaki čovek različit, da se disfunkcionalnosti, tj. psihološke tegobe i poremećaji stvaraju iz različitih razloga kod različitih ljudi i da ono što može pomoći jednom, nije pomoć za drugog (ovo, uostalom, primećuju i mnogi psihoterapeuti). Ilustrovano ovde: rad na socijalnoj podršci nije preporučljiv kao krucijalni za sve tipove izgaranja, takođe ni rad na iracionalnim uverenjima nije preporučljiv kao odlučujući za sve, nekima je potrebniji rad na socijalnoj podršci. Šta nam ovo govori: da terapija i tretman ljudi ipak ostaje najkvalitetniji u individualnom pristupu, i da svako omasovljavanje gde se isto rešenje daje svima nije efektivno rešenje psiholoških tegoba niti efikasna raspodela resursa pomoći. Pristup gde se ljudima može prilagođavati i ponuditi program preventive ili tretmana koji je modifikovan i individualno prilagođen omogućava adekvatan pristup čoveku, jer ne eliminiše iz njega niti intelektualno, niti emocionalno, socijalno, ni duhovno, a ni materijalno, a tu nam je najmanja mogućnost greške i najveća mogućnost ostvarenja pomoći.

U izdavanju preporuka za rad sa ljudima, pogotovu u širim okvirima, kompanijskim, državnim, grupnim, moramo se voditi gornjim iskazom, jer je to jedini efikasan način rada sa ljudima – čovek je tako sazdan, potom, možemo, kao i u ovom istraživanju, obratiti pažnju na detalje u koje verujemo (detalj – uverenja su stvaraoci disfunkcionalnosti), naučno ih istražiti, otvoreno im pristupiti i kritičkim razmišljanjem doneti zaključke šta smo našli za praksu a šta nam ostaje kao nepoznanica. Iako nenameravan, ovo je značajan nalaz ovog rada o ljudskom funkcionisanju.

Takav pristup smo ilustrovali u ovom istraživanju. Ovo istraživanje je u svojoj postavci orijentisano na predavače na univerzitetima, kao i na korišćenju sklopa instrumenata koji mogu razrešiti nedoumice gde teorija nalaže jedno, a istraživanja naslućuju drugo. Ono koristi stavda iracionalna uverenja utiču na izmenu izgaranja u situacijama stresa u postavci istraživanja, ali potom koristi rezultate, potpuno priznajući njihovu istinu. Ono takođe i kritički pristupa teoriji, govoreći da zaključujemo da iracionalna uverenja, čak i kada se mere adekvatno (tj. radno orijentisana) učestvuju samo u nekim slučajevima u oblikovanju izgaranja na poslu, dok u formiranju nekih drugih tipova izgaranja utiču drugi faktori. Ovo istraživanje nije imalo aspiraciju da ispita sve moguće faktore od uticaja na izgaranje, kao ni faktore odnosa stresa i izgaranja, te zaključujem (i predajem to saznanje daljim istraživačima za rad) da sigurno na druge tipove i aspekte izgaranja utiču neki sasvim treći nesrodni faktori. Pozivam dalje istraživače da mi jednog dana jave koji su to faktori.<sup>8</sup>

Zaključno, ono što se može još istaći jeste da je doprinos izloženosti stresu upadljivo najveći u slučaju predikcije istrošenog tipa (26%), dok je doprinos moderatorskih varijabli najveći u slučaju predikcije grozničavog tipa (34%) gde glavnu ulogu igraju zahtevi postignuća i neuspeha. Ispitivane interakcije doprinose predikciji grozničavog tipa izgaranja na poslu, i to tako da značaj interakcije raste sa izraženošću iracionalnih uverenja zahteva postignuća srednjeg i višeg nivoa.

### **Predikcija dimenzija izgaranja na poslu**

Posmatrajući izgaranje kroz uobičajeni koncept sindroma izgaranja Maslahove, i to koncept koji i omogućava umeštanje istraživanja u bazu znanja, uz komparaciju potvrđujemo da je izloženost stresu prediktor dve dimenzije izgaranja – emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, ali ne i smanjenog ličnog postignuća. Rezultat je u skladu sa dosadašnjim istraživanjima koja nalaze povezanost stresa i izgaranja (Maslach, 2001; Taris 1999, Agyapong, 2022), kao i sa istorijatom slabe povezanosti smanjenog ličnog postignuća sa varijablama koje inače pokazuju povezanost sa izgaranjem (Schaufelli & Salanova, 2007). S obzirom da instrumenti uobičajeno imaju manjkavosti, tj. da i neke njihove kategorije (smanjeno lično postignuće) retko kada pokazuju povezanost sa varijablama koje su inače povezane sa izgaranjem, nećemo se previše obazirati na nedostatak veze sa navedenom dimenzijom. Generalno, kada se sagledaju rezultati u vezi sa predikcijom dimenzija izgaranja na poslu, može se videti da je najveći procenat objašnjene varijanse ostvaren u slučaju predikcije emocionalne iscrpljenosti, i da je doprinos izloženosti stresu najveći. Dalje, specifične varijable kojima smo se ovde bavili (socijalna podrška i radno orijentisana iracionalna uverenja) pokazuju značajan, ali niski doprinos predikciji svih dimenzija izgaranja. Interesantan je i njihov raspored. Socijalna podrška u sve tri dimenzije vrši predikciju sa obrnutim predznakom, te je proglašavam, kao i empatiju u prethodnom radu o izgaranju (Vasiljević, 2010; 2018), pomažućim faktorom u održanju mentalnog zdravlja u situaciji mogućeg izgaranja. Iracionalna uverenja proglašavam odmažućim faktorom, s tim da se samo mali broj interakcija iracionalnih uverenja i dimenzija izgaranja pokazuje značajnim, te se postavlja pitanje da li se na njih fokusirati u preventivnim i terapijskim tretmanima. Uprkos očekivanjima, radno orijentisana iracionalna uverenja većinom ne pokazuju moderatorsku ulogu u odnosu na dimenzije izgaranja. Analiza interakcija između prediktora i moderatora u slučaju dimenzija izgaranja ne pokazuje značajnim interakcije stresa i socijalne podrške, niti iracionalnih uverenja. Pogledajmo dimenzije zasebno.

Predikciju emocionalne iscrpljenosti vrši stres, niska socijalna podrška, kao i iracionalna uverenja neuspeha (odražavaju užasavanje u oblasti posla). Kao da do emocionalne iscrpljenosti dovodi samo stres, nedostatak podrške i užasavanje od mogućeg neuspeha. Međutim, objašnjenje varijanse ovim modelom je manje nego isključivo na osnovu stresa, te su ovo samo naznake na osnovu kojih se može hipotezirati neko novo, možda eksperimentalno istraživanje. Potom, predikciju depersonalizacije vrše stres i niska socijalna podrška, a uverenja ne pokazuju svoj značaj i objašnjena varijansa je izuzetno mala. Zatim, predikciju smanjenog ličnog postignuća ne vrši stres, ali zanimljivo, dobijamo najveći procenat objašnjene varijanse u drugom koraku upravo u ovoj dimenziji i to putem kombinacije moderatora. Predikciju smanjenog ličnog postignuća značajno predviđaju niska socijalna podrška, a od iracionalnih uverenja najviše se ističe kontrola, pa onda i zahtevi postignuća (obrnuto srazmerno), kao i odobrenje kolega. Ovime objašnjavamo zašto nema prediktorske moći izloženosti stresu u slučaju dimenzije smanjenog ličnog postignuća, te je ovo značajan zaključak. Postavljam hipotezu za buduća istraživanja, da možda dimenzija smanjenog ličnog postignuća korelira sa sasvim drugim faktorima od onih koji su povezani sa dimenzijama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, te pozivam na dalja istraživanja te postavke. Kao pomažući faktori protiv izgaranja po ovoj dimenziji pokazuju se prisustvo socijalne podrške i zahtevi postignuća, dok su odmažući faktori kontrola i odobrenje kolega.

Zanimljivo je da iracionalno uverenje zahteva postignuća deluje pomažuće, i to u udaljavanju osoba od izgaranja na dimenziji smanjenog ličnog postignuća. Iako su brojke male, ovo je izuzetno zanimljiv. On pokazuje da nešto što se smatra odmažućim faktorom, zapravo u nekim situacijama ima pomažuću ulogu u mentalnom zdravlju. Ovaj detalj je zanemarljivo mali deo ovog istraživanja ali izuzetno značajan rezultat.

U smislu preventivne i terapijske prakse, osim umanjenja izloženosti stresorima, što je stvar radne organizacije, društvene sredine i opštih uslova življenja, za prevenciju izgaranja iz istraživanja dimenzija izgaranja i individualnih faktora preporučuje se rad na socijalnoj podršci i uverenjima kontrole za dimenziju smanjenog ličnog postignuća. Smatra se da se dodatni faktori na kojima se može terapijski raditi mogu pokazati u budućim istraživanjima.

Generalno, kada se sagledaju rezultati u vezi sa predikcijom dimenzijama izgaranja na poslu može se videti da je najveći procenat objašnjene varijanse ostvaren u slučaju predikcije emocionalne iscrpljenosti (28%), pri čemu je doprinos izloženosti stresu u prvom koraku najveći (22%). Dodati moderatori ostvaruju manji doprinos predikciji, osim u slučaju smanjenog ličnog postignuća (12%), gde glavnu ulogu igraju uverenja kontrole. Ispitivane interakcije ne doprinose predikciji nijedne dimenzije izgaranja na poslu.

### **Ograničenja i doprinosi**

Glavno ograničenje ovog istraživanja, kao i mnogih drugih, jeste u tome što ispituje nekoliko faktora u izgaranju (a to je opet značajno više nego uobičajeni slučaj) naspram mnoštva faktora čiji preplet, postojanje i međusobni odnosi, zapravo formiraju izgaranje. Iako se na mnoga pitanja ovde odgovorilo, tek sâmo istraživanje je pokazalo koliko bi moglo jasnije odgovoriti na mnoga već postavljena pitanja, da je bilo mnogo većeg broja faktora. Bilo bi preporučljivo raditi istraživanja koja simultano ispituju fakrote koji izvire iz organizacije i individualne faktore (psihološke ali i ostale). Svakako, istraživanja uzorka gde je veće izgaranje, ali i uzorka gde su izraženija iracionalna uverenja mogla bi prevazići neka ovde primećena ograničenja. Posebno zato što smo u istraživanju primetili da se korelacije i moderacija pokazuju tek na srednjim i višim nivoima iracionalnih uverenja. Što se tiče psiholoških faktora relevantnih za prevenciju i terapiju, svaka psihoterapija ima svoje faktore koje smatra ključnim za formiranje disfunkcionalnosti. Ovde smo ispitivali iracionalna uverenja koja REBT teorija smatra presudnim za postizanje i održanje psihološkog zdravlja. Neke druge terapije bi mogle ispitivati životnu istoriju i njenu povezanost sa izgaranjem, sasvim druge karakterističan način formiranja odnosa sa ljudima i izgaranje, treće emocionalnu zrelost i izgaranje, a neke bi fokus stavile na porodične odnose i izgaranje.

### **Preporuke za dalja istraživanja**

Kao što sam i ranije govorila: iz ugla tretmana preporučuje se istraživanje individualnih faktora u izgaranju, pa i drugim disfunkcionalnostima. Još jednom ponoviću, treba se orijentisati na faktore izmenjive terapijom, kao i one za koje se već smatra da su ključ psiholoških tegoba i disfunkcionalnosti (Vasiljević, 2010), ne samo iz ugla REBT-a što smo ovde radili, već i iz ugla drugih terapijskih pravaca (empatija, emocionalna zrelost, porodični odnosi, komunikacija sa ljudima i drugo). Ovde smo radili sa samo dva raznorodna faktora, socijalnom podrškom i iracionalnim uverenjima i vidimo koliko je dobijena slika kompleksna. Ipak, rad sa ovim faktorima nam je omogućio razumevanje ključnih terapijskih i istraživačkih istina: nije jedan tretman validan za sve ljude, nisu isti faktori od značaja za jedan pojam. Svakako, preporučuje se rad sa uzorcima gde je izgaranje više izraženo, kako bi se dobili detaljniji rezultati.



Što se tiče obogaćivanja baze znanja o izgaranju putem inovativne organizacije istraživanja, preporučuje se dobro poznavanje oblasti rada, upoznavanje novih instrumenata, te razjašnjenje dosad nejasnih postavki inoviranim instrumentima, što smo donekle radili i ovde. U daljim istraživanjima potrebno je ispitati specifična iracionalna uverenja detaljnije. U sredinama gde su i ona i sindrom izgaranja više izraženi, vidimo da zahtev postignuća pokazuje interakciju sa stresorima tek na višem i srednjem nivou izraženosti zahteva. Ovde je registrovana moderatorska uloga uverenja u odnosu stresora i izgaranja, te se predlaže razvoj eksperimentalnog istraživanja koje bi detaljnije ispitivalo ovu tematiku u oblasti izgaranja. Što se tiče nekih drugih oblasti istraživanja, njih bi, kao u našem slučaju, svakako trebalo usmeriti na povezanost specifičnih uverenja osobe i disfunkcionalnosti koje osoba nosi, a koje se ogledaju u drugim poteškoćama i poremećajima mentalnog zdravlja (anksioznost, fobija, deperesija). S obzirom da se pokazalo da i socijalna podrška pokazuje značajnu povezanost sa određenim tipovima izgaranja u daljim istraživanjima potrebno je ispitati dodatne konstrukte psihologije i njihov odnos sa izgaranjem. Ovde smo pokazali da dimenzija smanjenog ličnog postignuća ima svoje moderatore, ali ne one uobičajene za druge dimenzije čak ni tipove. Postavljena je hipoteza za buduća istraživanja, da možda dimenzija smanjenog ličnog postignuća korelira sa sasvim drugim faktorima u odnosu na one koji su povezani sa dimenzijama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, te pozivam na dalja istraživanja te postavke. Kao što je već spomenuto, ovo istraživanje nije imalo ambiciju da ispita sve moguće faktore od uticaja na izgaranje, kao ni odnos sa stresom, te predajem svoje zaključke daljim istraživačima za rad: da sigurno na druge tipove i aspekte izgaranja utiču neki sasvim treći nesrodni faktori. Trideset godina ispitivanja se odnose na nekoliko ponavljajućih varijabli; ovde smo pokazali kako izlaženje iz začaranog kruga ima svoje efekte, te preporučujemo i drugima uvođenje njima bliskih konstrukata u istraživanja izgaranja. Svakako je od velike pomoći raditi istraživanja u uzorcima gde postoji veća izraženost samog izgaranja.

## ZNAČAJ OVOG RADA

Značaj ovog rada je u istraživanju nekoliko krupnih novina koje je uveo i rezultatima koji iz toga slede. Novine su: ispitivanje izgaranja kod populacije univerzitetskih predavača, zatim, ispitivanje radno orijentisanih iracionalnih uverenja u odnosu na izraženost izgaranja na poslu, te razjašnjavanje da li su ona faktor koji moderira odnos stresa i izgaranja. Zatim, ispitivanje izgaranja BSCQ instrumentom, kao i jedno od prvih dovođenja u vezu individualnih faktora i mera tipova izgaranja. Pre nego što pogledamo najkrupnije rezultate osvrnimo se kratko na metodološke novine.

Zahvatanje uzorka čak i danas zanemarene populacije predavača univerziteta uz ispitivanje istih iz različitih univerzitetskih jedinica, iz više gradova, sa prirodnih i sa društvenih fakulteta, jeste prava retkost i značajna dopuna svetski poznate literature o izgaranju. Rad sa dve mere izgaranja, omogućava komparaciju rezultata sa postojećom bazom znanja, ali i ugrađivanje BSCQ instrumenta u masu saznanja o izgaranju i to je novina. Za taj instrument ovo jedno od prvih obogaćenja baze podataka o tipovima izgaranja sa individualnim karakteristikama, čime ga čini interesantnijim i drugim istraživačima izgaranja. Rad sa specifičnim radno orijentisanim iracionalnim uverenjima je takođe relativno nova stvar u nauci, i svakako u izgaranju te značajno doprinosi bazama podataka o izgaranju, ali i razjašnjenju konceptualnih i istraživačkih pitanja pristupa iz kog proizilazi. Do sada su ona povezivana samo sa merama radoholizma, te smo uvođenjem u novu istraživačku oblast pokazali korisnost ovog instrumenta za sve oblasti psihologije povezane sa poslovnom sferom. Dobili smo da su iracionalna uverenja vezana za posao značajno i većinski povezana i sa izgaranjem na poslu, ne samo radoholizmom. Registrovano je da specifična iracionalna uverenja ostvaruju moderatorsku ulogu u izgaranju, kod zahteva postignuća jasno postoji modifikacija odnosa stresora i izgaranja putem iracionalnih uverenja. Ova uloga je izraženija na višim nivoima izraženosti tog uverenja. Očekujemo da

se za ostala iracionalna uverenje moderatorska uloga u odnosu stresora i izgaranja može pokazati u potpunosti kada se zahvate uzorci koji imaju izraženija iracionalna uverenja. Pogledajmo sada ključne rezultate koje smo dobili ovakvom novom postavkom istraživanja.

Istraživanje je sprovedeno na opsežnom uzorku predavača univerziteta. Ranija istraživanja uglavnom koriste uzorak iz jedne ustanove, dok je ovde korišćen uzorak sa više fakulteta i više univerziteta. U to ubrajamo: fakultete prirodnog i društvenog smera, fakultete državnog i privatnog sektora, fakultete glavnog grada i drugih gradova zemlje (Beograd, Novi Sad, Niš, Kragujevac, Kosovska Mitrovica), te je priznavanje različitih delova populacije univerzitetskih predavača ove zemlje izuzetno. Ovime smo dobili retko korišćeni reprezentativni uzorak u oblasti izgaranja univerzitetskih predavača. Ponovno, samo istraživanje populacije univerzitetskih predavača je korišćeno posle barem desetogodišnje svetske pauze u radu na ovoj populaciji i izgaranju na poslu.

Obzirom da je istraživanje rađeno u Srbiji koja se i kao populacija ljudi i kao životna sredina izuzetno retko javlja u istraživanjima, globalno gledano, značajno je što imamo pregled izgaranja jedne vrlo izazovne i potencijalno vrlo stresne životne sredine. Za našu sredinu je značajno znati šta podaci govore o pojavi izgaranja kod nas, pa tek onda formirati programe, a to sada imamo. A za svetsku psihološku sredinu značajno je imati nedostajuće informacije o jednoj jedinstvenoj životnoj sredini, što smo takođe dobili ovde. Izgaranje nije višeg nivoa nego u standardno istraživanim sredinama. Za psihološku nauku je posebno značajno postaviti pitanja na osnovu rezultata koje smo dobili: izgaranje u Srbiji, suprotno pretpostavkama, nije izraženije. Šta u Srbiji i srpskoj sredini ljudima omogućuje psihičko zdravlje uprkos višedecenijskim problemima kojima su neminovno i masovno izloženi?

Dalje, rezultati i povezanosti koje proističu iz korišćenja BSCQ instrumenta su novina. Do sada nismo znali koja je izraženost tipova izgaranja u lokalnoj sredini, ili na ovakvom uzorku univerzitetskih predavača. Sada znamo da je najzastupljeniji grozničav tip izgaranja na poslu upravo iz domena ovog upitnika. Svi tipovi izgaranja, po ovom upitniku koreliraju sa izloženošću stresu, i to najviše istrošeni tip izgaranja pa tek onda ostali. Svi tipovi izgaranja, osim grozničavog, pokazuju negativnu povezanost sa socijalnom podrškom, što znači da je socijalna podrška pomažuća. Grozničavi tip izgaranja pokazuje povezanost sa svim iracionalnim uverenjima u ovom istraživanju, istrošeni tip izgaranja pokazuje povezanost sa uverenjima neuspeha i kontrole, nedovoljno podstaknuti tip pokazuje povezanost sa iracionalnim uverenjima kontrole. Upravo grozničavi tip ostvaruje upadljivo najvišu korelaciju, od svih mera izgaranja, sa iracionalnim uverenjima, i to sa zahtevima postignuća, i upravo ovo je najviša korelacija između svih ispitivanih individualnih varijabli. Za BSCQ instrument ovo je prvo snimanje stanja povezanosti sa specifičnim iracionalnim uverenjima važnim za posao, kao i jedno od prvih obogaćenja baze podataka o tipovima izgaranja uopšte sa individualnim karakteristikama.

Paralelno istraživanje putem dve mere izgaranja sindroma izgaranja Maslahove i BSCQ-a nas uverava o korisnosti oba instrumenta i nemogućnosti isključenja jednog od njih bez gubljenja kompletne slike. Najizraženije povezanosti su nađene merama BSCQ instrumenta, dok MBI pokriva povezanost sa većim brojem faktora. Po značenju instrumenti su sasvim različiti, te se mogu koristiti simultano, ili opredeliti za jedan od instrumenata shodno planiranoj primeni rezultata (prevencija, istraživanje, komparacija).

Rad sa specifičnim radno orijentisanim iracionalnim uverenjima u vezi sa izgaranjem na poslu je novina. Pokazali smo da upravo ona mogu pomoći da se registruje moderatorska uloga iracionalnih uverenja u stvaranju disfunkcionalnosti u izgaranju. Uz pomoć njih razjasnili smo prethodne nedoumice. Teorija govori da iracionalna uverenja sržno utiču na stvaranje psiholoških tegoba, dok su neka prethodna istraživanja našla nedostatak takvog odnosa. Ovde, korišćenjem radno specifičnih uverenja, a ne opštih uverenja, nalazimo i povezanost uverenja sa izgaranjem i moderaciju odnosa stresora i izgaranja putem iracionalnih uverenja. Vidimo da stres nije jedini važan u formiranju disfunkcionalnosti, već da ga modifikuju i uverenja osobe. Ovo je značajna novost za oblast izgaranja

na poslu, iracionalna uverenja modifikuju odnos stresora i izgaranja, i mogu se iskoristiti za prevenciju izgaranja i tretman. Ovu novost o registrovanju modifikacije odgovora na stresore putem specifičnih iracionalnih uverenja treba iskoristiti i u drugim oblastima disfunkcionalnosti, te ispitivati i specifična iracionalna uverenja za te problemske oblasti (ljubav, porodični odnosi, zdravlje i dr.). Preporuka je da se koriste uzorci sa izraženijim iracionalnim uverenjima, kako bi se jasnije zahvatila slika odnosa disfunkcionalnosti i uverenja. Ovo je, koliko je meni poznato, potpuna novina na širem istraživačkom planu, te su opravdana naša očekivanja da ispravno postavljena hipoteza (istraživati uverenja koja su aktivna u tim situacijama) daje rezultate i pokazuje ulogu iracionalnih uverenja u stvaranju psiholoških poremećaja.

Značaj ovog istraživanja je i u pitanjima koja otvara za dalji rad, a koja smo razložili u prethodnom podnaslovu, kao i u pripadajućim segmentima rada. Pitanja koja ostavljamo budućim istraživačima su: da li su za sve podgrupe izgaranja relevantni isti faktori, da li se svima može ponuditi istovrsna pomoć, da li i šta nadjačava uticaj stresora na izgaranje, da li smo istražili dovoljno varijabli da bismo na to pitanje mogli odgovoriti, da li sva iracionalna uverenja moderiraju odnos stresa i izgaranja kada imamo dovoljan stepen izraženosti uverenja?

Što se tiče prevencije, tretmana izgaranja i kliničke slike, istraživanje značajno doprinosi rađanju psihološko-terapijskih preporuka za prevenciju i tretman izgaranja, kao i buđenju novih pravaca istraživanja i pitanja za dalje. U prevenciji i tretmanu potvrđuje se značaj stresa kao okidača izgaranja, socijalne podrške za neke tipove izgaranja, kao i određenih radnih iracionalnih uverenja za izvesne dimenzije i tipove izgaranja (detaljnije u diskusiji). Praktična usmerenost REBT terapijske tehnike omogućava unapređenje odnosa ljudi prema onome što vide kao nedaće, kroz rad na sopstvenom mišljenju i uverenjima. Prepoznata karakteristična uverenja u oblasti izgaranja omogućavaju efektivniji terapijski rad u ovoj problematici, i u tome vidimo životnu vrednost ovog istraživanja. Čak i korišćenje instrumenta orijentisanog ka tipovima izgaranja može unekoliko pomoći selekciji osoba za određeni tretman, tj. poboljšanju tretmana, ali to nije konkluzivno na osnovu ovog istraživanja. Isto tako, određene dimenzije izgaranja takođe mogu pomoći u selekciji određenog tipa tretmana. Često korišćeni izraz uniseks (ili pristup „One size fits all“), koji može biti težnja psihologa naklonjenih grupnom radu, ovde ne može naći primenu jer ono što odgovara jednoj osobi može biti sasvim beznačajno kao pomoć za drugu. Svakako, potrebe ljudi su različite, pa je za svaku osobu najefikasniji individualni tretman, i neadekvatno je praviti tretman koji će odgovarati svima. Tretman koji će odgovarati svima neće zadovoljiti nikoga. Ipak neki grupni preventivni programi se mogu poboljšati istraživačkim i saznajnim upoznavanjem teme. U svetlu prethodno rečenog, psihološki tretman u kojem se radi sa jednom osobom, individualni tretman i terapija ostaje najkvalitetnija forma rada sa osobama koje pate od psiholoških tegoba.

Iz svih gore navedenih razloga, a naročito iz pokazivanja moderatorske uloge iracionalnih uverenja u formiranju izgaranja na poslu, smatram ovo istraživanje značajnim za svetsku bazu podataka o izgaranju, o izgaranju u Srbiji, o predavačkim profesijama, o univerzitetnoj predavačkoj profesiji, o individualnim faktorima u izgaranju, o ulozi iracionalnih uverenja u izgaranju, o međuzavisnosti individualnih faktora izgaranja i stresa.

## ZAKLJUČAK

U istraživanju odnosa izgaranja, stresa, socijalne podrške i iracionalnih uverenja kod univerzitetskih predavača našli smo nisku izraženost izgaranja, dominantno izraženu u grozničavom tipu i dimenziji emocionalne iscrpljenosti. Nađeno je da se veći broj tipova i dimenzija izgaranja najbolje predviđa putem izloženosti stresu, ali i da faktori socijalne podrške kao i neka iracionalna uverenja utiču pomažuće na održanje mentalnog zdravlja. Takođe, pokazalo se da većina iracionalnih uverenja odmažuće deluje na održavanje mentalnog zdravlja u situacijama koje pogoduju izgaranju. Slaba izraženost iracionalnih uverenja u uzorku ostavlja prostor za dalja istraživanja koja bi mogla pokazati da osim interakcije zahteva postignuća i grozničavog tipa iracionalna uverenja možda u još nekim slučajevima utiču na moderaciju odnosa stresora i izgaranja. Svakako opsežnija istraživanja, sa longitudinalnim pristupom, kao i eksperimentalne studije, predstavljaju ono što bi donelo značajne nove uvide. Najinteresantniji uvid predstavlja to da različitim vrstama izgaranja jedni faktori u potpunosti doprinose, a u drugim vrstama izgaranja ti faktori kao da nemaju uticaja i sasvim drugi faktori pokazuju svoj efekat. Ovo govori o značaju multifaktorskih istraživanja, kompleksnosti fenomena i terapijskoj neophodnosti da se svakom čoveku pristupi individualno, jer je to najefikasniji put.

## LITERATURA:

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10706.

American Psychiatric Association (APA). (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th ed; (DSM-5)*; APA: Washington, DC, USA.

Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Sinha, R., Hetland, J., Pallesen, S. (2016) The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLoS ONE* (11) 5.

Angelini G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49.

Austin, P.C., & Steyerberg, E.W. (2015). The number of subjects per variable required in linear regression analyses. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68, 627 – 636.

Bernard, M. (1998). Validation of the General attitude and beliefs scale. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 16, 183-196.

Bronfenbrenner U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32, 515–531.

Bronfenbrenner U. (1979). Contexts of child rearing: Problems and prospects. *American Psychologist*, 34, 844–850.

Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for the elementary, intermediate, secondary and University educators. *Teaching and Teacher Education*, 7, 197–209.

Chang, Mei-Lin (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* (21) 193-218.

Čubrilo-Turek M., R. Urek, S. Turek (2006). Burnout Syndrome- Assessment of a Stressful Job Among Intensive Care Staff. *Collegium Antropologicum*, 30, 1, 131-135.

David, D. (2015). *Rational Emotive Behavior Therapy in the Context of Modern Psychological Research*. *Pristupljeno sa <http://albertellis.org/rebt-in-the-context-of-modern-psychological-research/>*

David, A., & Szamoskozi, S. (2011). A Meta-Analytical Study On The Effects Of Cognitive Behavioral Techniques For Reducing Distress In Organizations. *Journal of Cognitive & Behavioral Psychotherapies*, 11, 221-236.

De Simone, S., Vargas, M., & Servillo, G. (2021). Organizational strategies to reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *Aging clinical and experimental research*, 33(4), 883–894.

Dryden, W. (1999). Beyond LFT and Discomfort Disturbance: The Case for Term “Non-ego Disturbance”, *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 17(3), 165-200.

Dryden, W., & Ellis, A. (2001). Rational Emotive Behavior Therapy. U K. S. Dobson (Ed) *Handbook of Cognitive-Behavioral Therapies* (pp. 295-348). New York, NY: The Guilford Press.

Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: LyleStuart.

Ellis, A. (1977). The basic clinical therapy of rational emotive therapy. In: Ellis, A., Grieger, R., editors. *Handbook of rational-emotive therapy*. New York: Springer.

Ellis, A. (1994). *Reason and emotion in psychotherapy*. Secaucus: Birch Lane Press.

Else, H. (2017). [https://www.timeshighereducation.com/news/academics-face-higher-mental-health-risk-than-other-professions?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad\\_flagship3\\_feed%3BJ8TLCArTLGDSy8CmBMfqw%3D#survey-answer](https://www.timeshighereducation.com/news/academics-face-higher-mental-health-risk-than-other-professions?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_feed%3BJ8TLCArTLGDSy8CmBMfqw%3D#survey-answer)

Farber, B.A. (1991). Symptoms and Types: Worn-out, Frenetic, and Underchallenged Teachers. In: *Crisis in Education. Stress and Burnout in the American Teacher*. Ed. Farber, B.A., San Francisco.

Jossey-Bass Publishers; 72-79.

Farber, B.A. (2000). Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture. *Psychotherapy in Practice*, 56, 589-594.

Fazelzadeh, A., Mehdizadeh, A., & Sahraeeian, A. (2008). Burnout in Hospital Nurses: A Comparison of Internal, Surgery, Psychiatry and Burns Wards. *International Nursing Review*, 55, 62–67.

Fiorilli, C., Gabola, P., Pepe, A., Meylan, N., Curchod-Ruedi, D., Albanese, O., & Doudin, P.-A. (2015). The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65, 275-283.

Flaherty, C. (2017). [https://www.insidehighered.com/news/2017/04/21/recent-suicide-professor-sparks-renewed-discussions-about-access-mental-health?utm\\_content=bufferbdee2&utm\\_medium=social&utm\\_source=linkedin&utm\\_campaign=IHEbuffer](https://www.insidehighered.com/news/2017/04/21/recent-suicide-professor-sparks-renewed-discussions-about-access-mental-health?utm_content=bufferbdee2&utm_medium=social&utm_source=linkedin&utm_campaign=IHEbuffer)

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Ganster, D.C. (1987). Type A. Behavior and occupational stress. *Journal of Organizational Behaviour Management*. 8, 61–84.

Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256.

Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perception of the causes, consequences and moderators of stress. *Work Stress*, 15, 53-72.

Green, G. (1961). *A Burn-Out Case*. New York: Viking Press.

Green, S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499–510.

Gregory, S. T., Menser, T., & Gregory, B. T. (2018). An Organizational Intervention to Reduce Physician Burnout. *Journal of healthcare management / American College of Healthcare Executives*, 63(5), 338–352.

Harrington, N. (2006). The Frustration Intolerance beliefs: Their Relationship with Depression, Anxiety, and Anger, in a Clinical Population *Cognitive Therapy and Research*, Vol. 30, 699-709.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.

Kobasa S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1–11.

Krapić, N., Ćoso, B., & Šušanj, Z. (2006). Crte ličnosti i stavovi prema radu i organizaciji kao prediktori tjelesnih simptoma zaposlenika. *Psihologijske teme*, 15, 81-100.

Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, 713–729.

Malouf, J., & Schutte, N. S. (1986). Development and validation of a measure of irrational belief. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 54, 860–862.

Marić, Z. (2000) Racionalno emotivno bihevioralna terapija, U D. Stojnov (Ur.), *Psihoterapije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

McCann, J., & Holt, R. (2009). An Exploration of Burnout Among Online University

Professors. *Journal of Distance Education*, 23, 97-100.

Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Andres, E. (2009). Analisis Exploratorio de un modelo clinico basado en tres tipos de burnout. *Clinical Medical Psicosomatics*, 88, 41-49.

Montero-Marín, J, García-Campayo, J. (2010). A Newer and Broader definition of burnout: Validation of the "Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BSCQ-36)". *BMC Public Health*. 10, 302.

Montero-Marín, J, García-Campayo, J, Fajó-Pascual, M, Carrasco, J.m., Gascón, S., Gili, M., & Mayoral-Cleries, F. (2011). Sociodemographic and occupational risk factors associated with the development of different burnout types: the cross-sectional University of Zaragoza study. *BMC Psychiatry*, 29, 11-49.

Montero-Marín, J, Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M.M., Gascón, S., & Garcia-Campayo, J. (2014). Coping with stress and Types of Burnout: Explanatory power of Different Coping Strategies. *PLoS ONE* 9(2): e89090.

Neenan, M. & Dryden, W. (2006). *Rational Emotive Behaviour Therapy in a Nutshell*. London: Sage Publications.

Palfi, I, Nemeth, K, Kerekes, Z, Kallai, J, Betlehem, J. (2008) The Role of Burnout among Hungarian Nurses. *International Journal of Nursing Practice* Vol.14, 19–25.

Pate, A. N., Reed, B. N., Cain, J., & Schlesselman, L. (2023). Improving and Expanding Research on Burnout and Stress in the Academy. *American journal of pharmaceutical education*, 87(1), ajpe8907. <https://doi.org/10.5688/ajpe8907>

Peterson, U., Demerouti, E., Bergstorm, G., Samuelston, M., Bergstro Masberg, M., & Nygren, A. A. (2008). Burnout and Physical and Mental Health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 84-95.

Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering, and indirect effects of social support in teachers' turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26, 11-23.

Popov, B., Majstorović, N., Matanović, J., Jelić, D., & Raković, S. (2016). Predictors of employees' psychophysical health and sickness absenteeism: Modelling based on REBT framework. *Psihologija*, 46, 67-86.

Popov, B., & Popov, S. (2013). Adverse Working Conditions, Job Insecurity and Occupational Stress: The Role of (Ir)rational Beliefs. *Journal of Rational-Emotive Cognitive-Behavioral Therapy*, 31, 27.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. U J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.). *The Handbook of Work and Health Psychology*. (2<sup>nd</sup> ed.) (pp. 383-425). Chichester, NY: Wiley.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analyses*. Washington, DC: Taylor & Francis.

Schaufelli, W. B. & Salanova, M. (2007) Burnout and Work Engagement, and Their Relationships with Efficacy Beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*. 20(2), 177-196.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of Research and Practice. *Career Development International*, 14, 204-220.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology*, 51, 173-203.

Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher Burnout in Hong Kong and Germany: A Cross-Cultural Validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety Stress & Coping*, 13, 309-326.

Shirom, A. (2003). Job-related Burnout. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds). *Handbook of Occupational Health Psychology*. (pp. 245-265). Washington, DC: American Psychological

Association.

Slišković, A., & Maslić Seršić, D. (2011). Work Stress Among University Teachers: Gender and Position Differences. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 62, 299-307.

Swider, B.W., Zimmerman, R.D. (2010). Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 76, 487–506.

Swietochowski, W. (2011). Professional Burnout Among University and High School Teachers-Comparative Study. *Medycyna Praktycy*, 62, 133-143.

Taris, T. W. (1999). The Mutual Job Effects Between Job Resources and Mental Health: A Prospective Study Among Dutch Youth. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125, 433-450.

Thorsen, E.J. (1996). Stress in academia: What bothers professors? *Higher Education*, 31, 471-489.

Terjesen, M. D., Salhany, J., & Sciutto, M. J. (2009). A psychometric review of measures of irrational beliefs: implications for psychotherapy. *Journal of Rational-Emotive Cognitive-Behavioral Therapy*, 27, 83–96.

Turner, M. (2015). Examining the Effects of Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) on the Irrational Beliefs of Blue-Chip Professionals. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 33, 17-36.

Vasiljević, S. (2010) Sindrom izgaranja, empatija i frustraciona netolerancija kod medicinskih sestara. Master rad. Filozofski fakultet. Beograd. Objavljen online

Vasiljević, S. (2016) Sindrom izgaranja kod univerzitetskih predavača. Nacrt doktorske teze. Objavljen online.

Vasiljević, S. (May, 2018) Empathy As a Protective Factor Against Burnout. *30th APS Annual Convention*, San Francisco.

Visotskaya, N., Cherkashina, E., Katcin, O., & Lisina, L. (2015). Studies on University Professors' Emotional Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 214, 769–778.

Vlajković, J. (2005). *Životne krize. Prevencija i prevazilaženje*. Žarko Albulj, Beograd.

Vukosavljević-Gvozden T. (2000). Sposobnost za empatiju i predstava selfa. Doktorski rad. Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, Beograd.

Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53, 33–50.

Wijhe, van C., Peeters, M., & Schaufeli, W. (2013). Irrational Beliefs at Work and Their Implications for Workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 336–346.

World Health Organization. (2018). *The ICD-11 classification of mental and behavioural disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines*. Geneva: World Health Organization.

Zimet, G. D., Dahlem N. V., Zimet, S. G., & Farley G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30–41.



## BIOGRAFIJA

Sanja Vasiljević je rođena jedanaestog martovskog jutra, u Valjevu. U porodici u kojoj se cenilo školstvo i obrazovanje provela je formativne godine u Beogradu, iako joj je jezički stil ostao valjevski. Završila je Osnovnu školu Sveti Sava u Beogradu, Gimnaziju Sveti Sava, u istom gradu, kao i Filozofski fakultet, Odsek za psihologiju, Univeziteta u Beogradu. Nakon opsežnog školovanja luta po svetu, sve više prepoznajući značaj stečenog obrazovanja u Beogradu, kao i stila mišljenja u porodici. Stvara brojne naučne prezentacije, vidljive u apstraktima svetskih i lokalnih kongresa iz oblasti kliničke psihologije i psihoterapije, i nakon toga se ponovo odlučuje za obrazovanje na beogradskom univerzitetu, te možemo reći da je to njena prava *Alma mater*. Završava master studije Kliničke psihologije kod profesorke Tatjane Vukosavljević-Gvozden, i upisuje doktorske studije, usmeravajući se na spoj analize i naučnog istraživanja u oblasti kliničke psihologije i psihoterapije. Bogato iskustvo pretočava u objavljene radove, kao i ovaj tekst koji je pred Vama.

Visoka zainteresovanost za istraživanje, upoznavanje novog, i spoznaju ljudske psihe iskristalisala je nekoliko tema interesovanja: prevencija, kulturološki uticaji u psihoterapiji, umetnost i dubinska psihologija.

## Izjava o autorstvu

Ime i prezime autora: Sanja Vasiljević

Broj indeksa: 4P 14-16

Izjavljujem

da je doktorska disertacija pod naslovom:

Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod univerzitetskih nastavnika

- rezultat sopstvenog istraživačkog rada;
- da disertacija u celini ni u delovima nije bila predložena za sticanje druge diplome prema studijskim programima drugih visokoškolskih ustanova;
- da su rezultati korektno navedeni i
- da nisam kršio/la autorska prava i koristio/la intelektualnu svojinu drugih lica.

U Beogradu, 2023.

Sanja Vasiljević

## Izjava o istovetnosti štampane i elektronske verzije doktorskog rada

Ime i prezime autora: Sanja Vasiljević

Broj indeksa: 4P 14-16

Studijski program: doktorske studije

Naslov rada: Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod univerzitetskih nastavnika

Mentor: Tatjana Vukosavljević-Gvozden

### Izjavljujem

da je štampana verzija mog doktorskog rada istovetna elektronskoj verziji koju sam predao/la radi pohranjivanja u Digitalnom repozitorijumu Univerziteta u Beogradu.

Dozvoljavam da se objave moji lični podaci vezani za dobijanje akademskog naziva doktora nauka, kao što su ime i prezime, godina i mesto rođenja i datum odbrane rada.

Ovi lični podaci mogu se objaviti na mrežnim stranicama digitalne biblioteke, u elektronskom katalogu i u publikacijama Univerziteta u Beogradu.

U Beogradu, 2023.

Sanja Vasiljević

## Izjava o korišćenju

Ovlašćujem Univerzitetsku biblioteku „Svetozar Marković“ da u Digitalni repozitorijum Univerziteta u Beogradu unese moju doktorsku disertaciju pod naslovom:

Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod univerzitetskih nastavnika

koja je moje autorsko delo.

Disertaciju sa svim priložima predao/la sam u elektronskom formatu pogodnom za trajno arhiviranje.

Moju doktorsku disertaciju pohranjenu u Digitalnom repozitorijumu Univerziteta u Beogradu i dostupnu u otvorenom pristupu mogu da koriste svi koji poštuju odredbe sadržane u odabranom tipu licence Kreativne zajednice (Creative Commons) za koju sam se odlučio/la.

1 . Autorstvo (CC BY)

2 . Autorstvo – nekomercijalno (CC BY-NC)

3 . Autorstvo – nekomercijalno – bez prerada (CC BY-NC-ND)

**4 . Autorstvo – nekomercijalno – deliti pod istim uslovima (CC BY-NC-SA)**

5 . Autorstvo – bez prerada (CC BY-ND)

6 . Autorstvo – deliti pod istim uslovima (CC BY-SA)

U Beogradu, 2023

Sanja Vasiljević