

Profesionalno sagorijevanje stručnih suradnika pedagoga osnovnih i srednjih škola u Primorsko-goranskoj i Istarskoj županiji

Miklić, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:844084>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-24**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

Lucija Miklič

PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE STRUČNIH SURADNIKA PEDAGOGA
OSNOVNIH I SREDNJIH ŠKOLA U PRIMORSKO-GORANSKOJ I
ISTARSKOJ ŽUPANIJI

DIPLOMSKI RAD

Rijeka, 2023.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

Lucija Miklić

PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE STRUČNIH SURADNIKA PEDAGOGA
OSNOVNIH I SREDNJIH ŠKOLA U PRIMORSKO-GORANSKOJ I
ISTARSKOJ ŽUPANIJI

DIPLOMSKI RAD

Mentor:

Dr. sc. Bojana Vignjević Korotaj

Rijeka, 2023.

UNIVERSITY OF RIJEKA
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF EDUCATION

Lucija Miklić

PROFESSIONAL BURNOUT OF PEDAGOGUES IN PRIMORJE-GORSKI
KOTAR AND ISTRIAN COUNTY

MASTER THESIS

Mentor:

Bojana Vignjević Korotaj, PhD

Rijeka, 2023.

IZJAVA O AUTORSTVU DIPLOMSKOG RADA

Ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad pod naslovom: *Profesionalno sagorijevanje stručnih suradnika pedagoga u Primorsko-goranskoj i Istarskoj županiji* te da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi i ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima (mrežnim izvorima, literaturi i drugom) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime studentice: Lucija Miklić

Datum: rujan, 2023.

Vlastoručni potpis:

Handwritten signature of Lucija Miklić in blue ink.

Sažetak

Predmet ovog istraživanja bilo je profesionalno sagorijevanje stručnih suradnika pedagoga gdje se fenomen profesionalnog sagorijevanja definira kao stanje u kojem pojedinac iskazuje značajne razine emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog osobnog postignuća u poslu koji obavlja (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Najčešće se vezuje uz pomažuća zanimanja u koja se mogu uvrstiti i pedagozi zbog svakodnevnog rada s drugim dionicima – učenicima, nastavnicima, roditeljima. Ovdje je stoga prepoznata važnost istraživanja pojavnosti sagorijevanja na ovoj skupini koja ujedno do sada nije bila zasebna ciljana skupina prethodnih istraživanja ovog fenomena.

Svrha ovog rada bila je doprinijeti znanstvenim spoznajama o fenomenu profesionalnog sagorijevanja kod odgojno-obrazovnih radnika, točnije stručnih suradnika pedagoga. Dok je opći cilj istraživanja bio ispitati informiranost stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja te pojavnost karakterističnih čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja. Istraživanje je provedeno na uzorku 38 školskih pedagoga srednjih i osnovnih škola iz Primorsko-goranske i Istarske županije tijekom lipnja 2023. godine. U provedbi istraživanja korišten je kvantitativni pristup gdje su putem metode anketiranja ispitana mišljenja i stavovi sudionika o sagorijevanju.

Rezultati istraživanja su pokazali kako su školski pedagozi u velikoj mjeri informirani o sindromu sagorijevanja te da su relativno zadovoljni poslom koji obavljaju u školskim ustanovama. Kao čimbenike sagorijevanja, ističu preveliku odgovornost u poslu, vremenske pritiske te usklađivanje radnih zahtjeva i obavljanje istih na visokoj razini. Procjenu simptoma sagorijevanja je na niskoj razini gdje se izdvajaju okupiranost poslom i iscrpljenost.

Zaključuje se kako je svijest o fenomenu profesionalnog sagorijevanja kod školskih pedagoga na visokoj razini zbog čega su se potencijalno i simptomi sagorijevanja koje percipiraju pokazali vrlo niskim. Ipak se postavlja pitanje u kojoj mjeri su ovi rezultati prikaz stvarnog stanja i jesu li pedagozi spremni na suočavanja sa sve stresnijim radnim situacijama koje budućnost potencijalno donosi.

Ključne riječi

Profesionalno sagorijevanje, stručni suradnici pedagozi, sindrom sagorijevanja na poslu, stres na radu

Summary

The subject of this research was the professional burnout of pedagogues, where a phenomenon of professional burnout defines as a state in which an individual shows significant levels of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal achievement in the work he does (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). It is most commonly attached to the helping occupations that pedagogues are included in because of daily work with other stakeholders - students, teachers, parents. Therefore, the importance of exploring the appearance of burnout on this group is recognized because they have not been a separate target group of previous research of this phenomenon so far.

The purpose of this paper was to contribute to scientific knowledge on the phenomenon of professional burnout in educational workers, more precisely the pedagogues. While the general goal of the research was to examine how informed pedagogues are on the phenomenon and the appearance of characteristic factors and symptoms of professional burnout. The study was conducted on a sample of 38 school pedagogues of secondary and elementary schools from the Primorje-Gorski Kotar and Istrian County during June 2023. In the implementation of the research, a quantitative approach was used, where the opinion and the attitudes of participants on burnout were tested through the survey.

The results of the research have shown that school pedagogues have been largely informed of the combustion syndrome and that they are relatively satisfied with the job they do in school institutions. As a burning factors, they emphasize too much responsibility in work, time pressure and harmonization of work requirements and perform them at a high level. The assessment of combustion symptoms is low where occupation and exhaustion are highlighted.

It is concluded that the awareness of the phenomenon within school pedagogues is very high which could be potentially one of the reasons that symptoms of burnout they perceive have proven to be very low. But the question is, to what extent these results are a presentation of the actual state and whether pedagogues are ready to deal with the increasingly stressful working situations that the future potentially brings.

Key words

Professional burnout, professional associates of pedagogues, burnout syndrome at work, work stress

Sadržaj

1. UVOD	1
2. TEORIJSKI OKVIR - SINDROM PROFESIONALNOG SAGORIJEVANJA	3
2.1. Što je profesionalno sagorijevanje?	4
2.2. Stadiji sagorijevanja.....	8
2.3. Čimbenici i simptomi profesionalnog sagorijevanja	10
2.4. Recentna istraživanja o profesionalnom sagorijevanju.....	15
3. POMAŽUĆE PROFESIJE I PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE	16
4. DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA O PROFESIONALNOM SAGORIJEVANJU STRUČNIH SURADNIKA PEDAGOGA (I DRUGIH ODGOJNO OBRAZOVNIH DJELATNIKA).....	18
5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	23
5.1. Pristup i svrha istraživanja	23
5.2. Temeljno istraživačko pitanje i ciljevi.....	23
5.3. Hipoteze istraživanja	23
5.4. Varijable istraživanja	24
5.5. Opis instrumenta.....	25
5.6. Metoda prikupljanja podataka i uzorak	26
5.7. Opis načina obrade podataka.....	26
5.8. Opis poštivanja pravila istraživačke etike i ograničenja istraživanja.....	27
6. PRIKAZ REZULTATA ISTRAŽIVANJA	27
6.1. Deskriptivna statistika	27
6.1.1. <i>Opći podaci</i>	28
6.1.2. <i>Informiranost o profesionalnom sagorijevanju i zadovoljstvo poslom</i>	32
6.1.3. <i>Čimbenici i simptomi profesionalnog sagorijevanja</i>	38
6.2. Testiranje značajnosti s obzirom na nezavisne varijable.....	45
7. RASPRAVA.....	49
8. ZAKLJUČAK.....	57
POPIS SLIKA I TABLICA	60
Slike	60
Tablice	60
POPIS LITERATURE I IZVORA.....	61
POPIS PRILOGA	65
Tablice	65
Anketni upitnik	79

1. UVOD

Posao i radne obaveze sa svaku osobu imaju drugačija značenja, no osnovna im je zadaća pružiti osobi mjesto na kojem će moći ostvariti svoje životne potrebe, primjerice ekonomske ili pak socijalne. Iz ekonomskog aspekta to bi bilo osiguravanje sredstava za život, a iz socijalnog ostvarivanje komunikacije i socijalnih interakcija s drugim ljudima kao neke od istaknutijih potreba pojedinaca. No u današnje vrijeme ubrzanog života i većih težnji prema ekonomskom i financijskom aspektu rada, radno okruženje može postati vrlo nepovoljno za osobe i njihovo mentalno funkcioniranje zbog različitih faktora koji na njih utječu. Teško ostvarivi zahtjevi, visoka očekivanja, visoko radno opterećenje, određene crte osobina ličnosti i slični faktori mogu dovesti do razvoja raznih nepovoljnih stanja, a među koje se može ubrojiti i profesionalno sagorijevanje (Ajduković i Ajduković, 2000).

Sindrom profesionalnog sagorijevanja jedna je od prepreka u suočavanju sa svakodnevnim radnim obavezama koja može dovesti do smanjenog radnog funkcioniranja djelatnika, ali i do i dalekosežnijih posljedica za pojedince. Upravo stoga je važno prepoznati karakteristike i simptome pojave sindroma kako se osoba ne bi otuđila od posla koji čini jedan veliki dio ljudskog funkcioniranja i zadovoljenja već spomenutih životnih potreba. Radna okruženja u kojima se može smatrati da su osobe u većem riziku od razvoja sagorijevanja su svakako ona vezana uz pomažuća zanimanja čija je karakteristika svakodnevni rad s ljudima kojima je potreban određeni vid pomoći i podrške. Upravo u to područje mogu se svrstati stručni suradnici pedagozi koji će biti ključni akteri ovog rada. Navedena izloženost stalnoj socijalnoj interakciji s drugima kod djelatnika može dovesti do toga da se počinju osjećati emocionalno iscrpljeno, razvijaju negativan stav prema radu i osobama s kojima rade, a također se može pojaviti osjećaj smanjenog osobnog postignuća što su zapravo ključne dimenzije profesionalnog sagorijevanja prema istaknutim autorima koji su se bavili ovom temom (Maslach, Schaulefli i Leiter, 2001).

Jedan od razloga sve veće pojavnosti sagorijevanja u društvu je istaknuta ekonomska nestabilnost koja za sobom povlači mnoge posljedice kao što je savladavanje sve većeg broja radnih zadataka sa smanjenim resursima. Postavlja se pitanje o tome kakve će poslovne politike moći zaštititi radnike i njihovu dobrobit, a istovremeno osigurati radnu produktivnost (WHO, 2019).

Bavljenje temom profesionalnog sagorijevanja kao istraživačkog fenomena i kao izazova praktične naravi izvjesne je važnosti s obzirom na prethodno spomenuto. Naime, istraživanjima se teži opisati i razumjeti kompleksne dimenzije ovog fenomena čime se unapređuje praktično djelovanje na problem profesionalnog sagorijevanja putem *evidence-based* pristupa. Stručnjaci u proučavanju fenomena profesionalnog sagorijevanja navode postojanje nekoliko pitanja vezanih uz fenomen profesionalnog sagorijevanja na koje bi znanstvena zajednica trebala dati odgovor. Pitanja se dotiču konceptualizacije i dijagnosticiranja sagorijevanja, objektivnog mjerenja sagorijevanja, razvoja sagorijevanja tijekom vremena te prevenciju i oporavak od sindroma (Demerouti, Bakker, Peeters i Breevaart, 2021).

Dosadašnja istraživanja profesionalnog sagorijevanja u obrazovnom području usmjerena su na stručne suradnike, nastavnike i druge odgojno-obrazovne djelatnike ili pak školske savjetnike. Međutim, primjećuje se nedostatak fokusa istraživanja upravo na pedagoge iako pedagozi spadaju u jedno od pomažućih zanimanja koja se nalazi u većem riziku od sagorijevanja na poslu, a ujedno su najšire profilirani stručni suradnici. Potreba za ovakvim istraživanjem također se primjećuje zbog nedostatka recentnih istraživanja o profesionalnom sagorijevanju odgojno-obrazovnih djelatnika, a posebno uzimajući u obzir nedavnu kriznu situaciju s pandemijom COVID-19 koja je zahtijevala prilagodbu i brze reakcije svih odgojno-obrazovnih djelatnika.

Iz pregleda dosadašnjih istraživanja moguće je uočiti kako su autorice Žužić, Miličić i Ružić Fornažar (2018) provele zadnje sveobuhvatno istraživanje na temu profesionalnog sagorijevanja prije više od četiri godine te će se zbog toga ovo istraživanje voditi istim istraživačkim pitanjem ali će biti usmjereno samo prema stručnim suradnicima pedagogima. Fokus je stavljen na školske pedagoge zbog toga što oni u odgojno-obrazovnim institucijama imaju širok raspon poslova koje obavljaju, a jedna od njih je i pomoć ostalim dionicima obrazovnog sustava u rješavanju njihovih problemskih situacija (Ledić, Staničić i Turk, 2013) što je primjerice bilo posebno izraženo tijekom razdoblja pandemije.

S obzirom na sve navedeno, opći cilj ovog istraživanja jest ispitati informiranost stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja te pojavnost karakterističnih čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja.

2. TEORIJSKI OKVIR - SINDROM PROFESIONALNOG SAGORIJEVANJA

Sindrom profesionalnog sagorijevanja društveni je problem koji može pogoditi svaku osobu na njenom radnom mjestu, a nosi mnoge neželjene posljedice koje mogu imati razorne rezultate za osobu koja ga doživljava i na privatnoj i na profesionalnoj razini.

Pojam profesionalnog sagorijevanja ili takozvani *burnout* uveo je autor Freudenberger sredinom sedamdesetih godina, a opisao ga je kao „gubitak motivacije i predanosti u radu ljudi koji su izloženi učestalom i dugotrajnom stresu“ (Martinko, 2010).

Istraživanje ovog fenomena nastavilo se tijekom godina gdje se značajno ističe rad autorice Maslach (1982. prema Vrcelj, Zovko i Vukobratović, 2017) koja govori kako se sagorijevanje može opisati kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog osobnog i profesionalnog ispunjenja djelatnika koji rade s ljudima.

Sagorijevanje se također može definirati kao kronično stanje neusklađenosti osobe s poslom, a koje onda može dovesti do kriznog osjećaja u životu pojedinca. Sagorijevanje se može povezati s gubitkom energije zbog toga što je osoba konstantno preplavljena i iscrpljena, a ujedno ima i simptome kao što je nenaspavanost i umor. Također se pojavljuje nedostatak entuzijazma za obavljanje radnih obaveza i osoba osjeća negativni cinizam prema svemu što radi. Uz to, osoba može doživjeti i teškoće kao što je osjećaj opterećenja od strane klijenata, osjećaj prijetnje od strane nadređenih, te ometenost od strane kolega. Pojedinaac tada u obavljanje radnih zadataka ulaže minimalan napor i ujedno gubi svoju kreativnost i stručnost. Uz navedeno, dolazi i do gubitka samopouzdanja gdje se teško pronalaze razlozi za daljnje djelovanje s pojavom jakog osjećaja neučinkovitosti, a ujedno se propituje vlastita vrijednost (Leiter i Maslach, 2011).

Iz navedenog je vidljiva složenost fenomena profesionalnog sagorijevanja koje se sastoji od nekoliko različitih dimenzija te će stoga ono biti detaljnije analizirano u narednim potpoglavljima.

2.1. Što je profesionalno sagorijevanje?

Sagorijevanje se, kao što je već spomenuto, počelo ekstenzivnije proučavati tijekom sedamdesetih godina prošlog stoljeća. Autori Maslach, Schaulefli i Leiter (2001) stoga ističu dvije faze istraživanja sindroma sagorijevanja na radnom mjestu – prva faza je pionirska faza (*The Pioneering Phase*) u kojoj je naglasak bio na istraživanju sagorijevanja i artikuliranja samog fenomena, a stručni i znanstveni radovi bili su deskriptivnog karaktera. Dva autora ističu se u ovoj fazi, a čiji je doprinos bio jedan od najznačajnijih u razvoju fenomena profesionalnog sagorijevanja - Herbert Freudenberger i Christina Maslach. Freudenberger je tako istraživao procese tijekom kojih se razvijala emocionalna iscrpljenost te gubitak interesa za rad, u svom osobnom radu te u djelovanju drugih ljudi, što je rezultiralo time da imenuje otkriveni fenomen sagorijevanja. Maslach je, s druge strane, provela kvalitativno istraživanje u kojem je metodom intervjua ispitala osobe koje rade s ljudima o njihovom doživljavanju emocionalnog stresa na radnom mjestu i tako uvidjela značaj strategija suočavanja za profesionalno ponašanje osoblja. Također je potrebno napomenuti kako se fenomen profesionalnog sagorijevanja od samih početaka proučavao na razini interakcija između osoba i njihovog radnog okruženja posebno u pomažućim zanimanjima, a ne samo na individualnoj razini doživljavanja stresa na radnom mjestu. Druga faza istraživanja je empirijska faza karakterizirana sistemskim empirijskim istraživanjem fenomena sagorijevanja gdje se razvijaju različiti mjerni instrumenti, a započela je od osamdesetih godina prošlog stoljeća. U ovom kontekstu izrađen je instrument pod nazivom *Maslach Burnout Inventory* (MBI) koji se i danas upotrebljava pri procjeni razina sagorijevanja. Istraživanje fenomena sagorijevanja na radnom mjestu također se iz prvotnog društvenog područja proširilo i na različita druga područja.

Zanimljivo je istaknuti kako sam pojam sagorijevanja (*burnout*) dolazi od romana autora Greene iz 1961. godine pod nazivom *A Burnt-Out Case* u kojem iscrpljeni arhitekt napušta svoj posao i povlači se u afričku džunglu. Sličan fenomen pojavljivao se i u prethodnim radovima autora fikcijskih te također biografskih djela iz čega je uočljivo kako je sindrom sagorijevanja bio problematiziran u društvu i prije nego što je postao fokusom sustavnih znanstvenih istraživanja. Prvotna istraživanja sindroma sagorijevanja uključivala su pristup odozdo prema gore, takozvani *grass-roots* pristup, gdje se polazilo od osobnih iskustava pojedinaca na radnom mjestu. Iz dosadašnjih istraživanja sindrom sagorijevanja na radnom mjestu može se konceptualizirati kao psihološki sindrom nastao kao posljedica kroničnih interpersonalnih

stresora na poslu, a sastoji se od tri ključne dimenzije – emocionalne iscrpljenost, cinizma i depersonalizacije, te osjećaja smanjenog postignuća. Iscrpljenost zapravo predstavlja temeljnu individualnu dimenziju stresa kod sagorijevanja jer se osoba nalazi u stanju gdje je iscrpila sve svoje fizičke i psihičke resurse. Cinizam se odnosi na interpersonalni kontekst dimenzije sagorijevanja, a osjećaj smanjenog postignuća na osobnu procjenu dimenzije sagorijevanja (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001).

Freudenberger fenomen sagorijevanja opisuje kao postupno emocionalno pražnjenje ili trošenje, te gubitak motivacije za rad koji je u svojim istraživanjima uočio kod osoba koje su volontirale u dobrotvornim organizacijama. U radu s ljudima također se pojavljuje korištenje termina *burnout* koji se povezuje s osjećajima iscrpljenosti, negativnim stavovima prema klijentima tj. depersonalizacijom, te nedostatkom profesionalnih kompetencija kako bi se pomoglo klijentima (Schaufeli et. al, 2009).

Prvotno se na sagorijevanje gledalo kao na posljedicu kroničnih emocionalnih i interpersonalnih ili socijalnih stresora na poslu – točnije rad s ljudima i sve dimenzije socijalnog kontakta koji on sa sobom donosi. No, recentnije, fenomen je proširen i na druga područja djelovanja pa se stoga operacionalizira na širi način kojim je moguće uključiti i druge čimbenike radnog okruženja. Važno je istaknuti kako ne postoji suglasje među autorima koji istražuju ovaj fenomen o tome kako se sagorijevanje, to jest *burnout*, definira. Upravo zato postoji desetak različitih definicija iz kojih je zapravo moguće prepoznati osnovnu dimenziju fenomena. Sagorijevanje se tako, prema većini autora, razvija iz dimenzije emocionalne iscrpljenosti (Demerouti, Bakker, Peeters i Breevaart, 2021).

S obzirom na prethodno navedene tri dimenzije profesionalnog sagorijevanja, emocionalna se iscrpljenost može odrediti kao procjena vlastite emotivne i fizičke snage kao iscrpljene preko mogućih granica. Nadalje, depersonalizacija se povezuje sa stvaranjem ciničnog i negativnog odnosa prema radu gdje osoba sebe može dovesti do gubitka osjećaja vlastitog identiteta i vrijednosti. Takvi stavovi dovode do razvoja frustracije prema ljudima i obavezama, smanjenje želje za komunikacijom s kolegama, a u najgorim slučajevima može dovesti do odustajanja od posla. Smanjeno osobno postignuće odnosi se na samoprocjenu kompetencija koje osoba posjeduje te radnog postignuća u negativnom kontekstu što se prikazuje kroz nedostatak motivacije za rad, smanjenja vlastitog samopoštovanja i snižene samoproduktivnosti. Iscrpljenost je najčešća manifestacija sindroma sagorijevanja na poslu koju opisuje većina

pojedinaca, a ujedno je i najčešće istraživana dimenzija ovog kompleksnog fenomena. Uz ovu dimenziju vrlo se usko nadovezuje depersonalizacija tj. udaljavanje od subjekata ili objekata s kojima osoba radi kako bi zatomila osjećaje umora ili obeshrabrenosti. Dimenzija smanjenog postignuća je ponešto kompleksnija od prethodno navedenih – može se razvijati posljedično zbog prve dvije dimenzije, ali isto tako istodobno s njima. Moguće je istaknuti kako se smanjena efikasnost djelatnika može povezati s nedostatkom značajnih resursa na radnom mjestu, a iscrpljenost i cinizam zbog pretrpanosti poslom te socijalnih konflikata (Maslach, Schaulefli i Leiter, 2001).

Ajduković i Ajduković (2000) proučavali su profesionalno sagorijevanje usko ga nadovezujući na profesionalni stres za koji smatraju da se javlja zbog disbalansa između zahtjeva na poslu i radnog okruženja s jedne strane, te očekivanja povezana s tim zahtjevima, s druge strane. Profesionalno sagorijevanje pak vezuju uz zanimanja koja se temelje na radu s ljudima i svakodnevnom pomaganju drugima gdje onda psihološke posljedice rada s osobama u nevolji (*people in distress*) definiraju kroz tri koncepta: sindrom sagorijevanja, reakcije kontratransferencija te indirektnu traumu pomagača. Osobe sa sindromom sagorijevanja pokazuju znakove depresivnosti, manjak motivacije za rad, emocionalnu ispražnjenost te obeshrabrenje. Osjećaji cinizma i indiferentnost koje razvijaju mogu zamijeniti njihovo prijašnje gledanje na klijente u nevolji. Autori generalno smatraju kako je zapravo sindrom sagorijevanja najveća posljedica rada s ljudima i njihovim zahtjevnim situacijama, te ujedno najgori ishod profesionalnog stresa koji pomagač može doživjeti.

S druge strane, reakcije kontratransferencija autori definiraju kao isplivavanje osobnih emocionalnih reakcija pomagača u situaciji pomaganja. Takve jake emocionalne reakcije se pojavljuju kao rezultat neriješene emocionalne traume pomagača tijekom procesa pomaganja drugima koje onda izlaze na vidljivo. Indirektna trauma odnosi se pak na psihološke efekte koje rad s osobama koje su doživjele traumu pogađa pomagače. Tako pomagači mogu pokazivati slične simptome kao i osobe s kojima rade na rješavanju problema (noćne more, kompulzivne misli, depresivnost, iritabilnost, osjećaj bespomoćnosti i slično).

Profesionalno sagorijevanje se u literaturi objašnjava i pomoću određenih modela, kao što su *Six Areas of Worklife Model* ili *Job Demands-Resources Theory*, no zapravo ne postoji suglasje između autora o jednom modelu koji bi obuhvaćao sve tri ključne dimenzije sagorijevanja – emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i smanjeno osobno postignuće i time doprinio

razvoju istraživanja ovog fenomena. Autori prvog spomenutog modela su Maslach i Leiter, a njegova premisa je da se sagorijevanje u radnom okruženju javlja zbog šest generalnih područja rada, a to su: opterećenje poslom, kontrola, nagrade, zajednica, pravednost i vrijednosti. Ovdje se naglašava kako je model fokusiran na nesuglasja koja se stvaraju između navedenih područja rada. Primjerice sagorijevanje se može javiti jer postoji nesuglasje u tome kako djelatnik percipira kontrolu i kako je percipira ustanova. To bi značilo da do stvaranja sindroma sagorijevanja dolazi tijekom interakcije djelatnika i ustanova u kojima rade, a između kojih se razvijaju radni odnosi s ponekad suprotnim svrhama djelovanja. Sve intervencije u ovim područjima bi se stoga trebale odvijati na način da se podržava živi proces rada u ustanovama tijekom kojeg se nastoje balansirati svih šest područja. Balans se može održavati kroz otvorenu i kontinuiranu komunikaciju između svih djelatnika ostvarujući je putem neformalnih razgovora, objavljivanjem novosti putem e-mail razgovora, organiziranjem događanja za djelatnike i drugih sličnih načina (Leiter i Maslach, 1999).

Drugi model koji se često spominje pri objašnjavanju uzroka nastanka sindroma sagorijevanja je JD-R (Teorija zahtjeva i resursa posla – *Job Demands-Resources Theory*) koji se nastojao usmjeriti i na druga područja rada, osim onih pomažućih. Prema ovoj teoriji sagorijevanje se pojavljuje zbog dva nezavisna procesa – oštećenja zdravlja (koje polazi od visokih ili loše osmišljenih radnih zadataka, a ishod mu je iscrpljenost) i smanjene motivacije (polazi od resursa za posao, a ishod joj je cinizam). Najvažniji faktori koji mogu uzrokovati pojavnost sindroma su visoko radno opterećenje i nedostatak potrebnih resursa za kvalitetno obavljanje radnih zadataka (Demerouti, Bakker, Nahreiner i Schaufeli, 2001).

Svjetska zdravstvena organizacija je tek nedavno prepoznala profesionalno sagorijevanje kao fenomen u svijetu rada istaknuvši kako u svijetu vlada epidemija sagorijevanja. Definicija kojom se Zdravstvena organizacija vodi polazi od tri dimenzije usustavljene od strane Maslach i suradnika (WHO, 2019).

Svjetska zdravstvena organizacija tako je svrstala sagorijevanje pod probleme vezane uz zaposlenje tj. nezaposlenje, a opisuje se kao rezultat kroničnog stresa na radnom mjestu s kojim se osoba nije mogla uspješno suočiti. Označuju ga tri glavne dimenzije; osjećaj gubitka energije ili iscrpljenost, zatim povećano mentalno udaljšavanje od posla ili pak osjećaji cinizma i negativnosti povezanih uz posao, te posljednje, osjećaj neučinkovitosti i manjak postignuća. Organizacija naglašava kako se fenomen sagorijevanja (*burnout*) isključivo odnosi na radni

kontekst i stoga se ne bi trebalo upotrebljavati za opisivanje stanja u nekim drugim aspektima čovjekova života. Uz navedeno, Svjetska zdravstvena organizacija razgraničuje pojam sagorijevanja od drugih stanja koja dijele određene sličnosti sa sagorijevanjem – poremećaj prilagodbe, poremećaj povezan sa stresom, anksioznost ili poremećaje vezane uz strahove, te poremećaje raspoloženja (WHO, 2023). Sagorijevanje nije klasificirano kao zdravstveno stanje već kao fenomen iz područja rada. Na stranicama Organizacije također je istaknuto kako će se uskoro krenuti u razvoj smjernica utemeljenih na dokazima o mentalnom blagostanju na radnom mjestu (WHO, 2019) što ukazuje na relevantnost ovog fenomena za današnje društvo.

Nakon dosad navedenih određenja profesionalnog sagorijevanja potrebno je istaknuti kako se u ovom radu polazi od konceptualizacije fenomena profesionalnog sagorijevanja prema Maslach i sur. (2001) koja kaže kako se profesionalno sagorijevanje percipira kao stanje u kojem se kod pojedinca javlja emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i smanjeno osobno postignuće.

2.2. Stadiji sagorijevanja

Dosad navedene definicije prikazale su složenost i višedimenzionalnost fenomena profesionalnog sagorijevanja iz čega je potrebno zaključiti kako se on ne pojavljuje odjednom u životima ljudi već se razvija tijekom određenog vremenskog razdoblja. S obzirom na to različiti autori razvili su svoje podjele prema mogućim stadijima kroz koje osobe prolaze na putu do sagorijevanja. Poznavanje navedenih faza posebice je važno kod aspekta prevencije gdje je moguće uočiti određene faze tijekom kojih bi osobe trebale dobiti veću podršku iz okoline kako se ne bi dovele do stanja u kojem se osoba osjeća sagorjelo.

Ajduković i Ajduković (2000) razvili su tako četiri faze kroz koje se dolazi do sagorijevanja i one su karakteristične za pomagače – osobe koje obavljaju rad s ljudima. Istaknute su sljedeće faze i njihove karakteristike:

1. **Entuzijizam za posao** - nerealna očekivanja i prevelika posvećenost poslu. Pomagač često odrađuje posao izvan radnog vremena kako bi pomogao svima, bez uzimanja odmora. Razlika između osobnog truda pomagača i efekata rada na klijente može dovesti do prvih znakova bespomoćnosti;

2. **Faza stagnacije** - pomagač uviđa kako se njihova postignuća ne slažu sa prvotnim očekivanjima posla;
3. **Faza frustracije** - razočarenje i dvojbe vezane uz kompetencije pomagača te pojava negativnog razmišljanja. Javljaju se problemi u komunikaciji s kolegama i klijentima. Pomagač je emocionalno ranjiv, može se početi povlačiti i izolirati od drugih ljudi što onda povećava osjećaj apsurdnosti vlastitog rada. Pojavljuju se i neki fizički simptomi kao što je glavobolja, kronična iscrpljenost, insomnija, alergije i dr.;
4. **Faza apatije (posljednja faza)** - pojavljuje se kao oblik zaštite protiv kronične frustracije na radnom mjestu. Prvotna empatija i entuzijizam sada je zamijenio cinizam i indiferentnost prema problemima klijenata. Pojavljuju se znakovi depresije, a osoba je potpuno iscrpljena za rad i ne posjeduju raniju motivaciju za rad. Stoga se može razviti smanjeni rad imunoloških zaštitnih mehanizama, što onda dovodi do infekcija i drugih fizičkih oboljenja.

Dedić (2005) pak opisuje tri faze sagorijevanja:

1. Prva faza opisuje kako je osoba na svom radnom mjestu entuzijastična, spremna za obavljanje radnih zadataka, veoma posvećena poslu i slično.
2. U drugoj fazi slijedi razvoj prvih znakova umora, nezadovoljstva, lošije komunikacije s kolegama, smanjenja razine motivacije za obavljanje radnih zadataka i tome slično.
3. Treća, posljednja, faza uključuje povlačenje, depersonalizaciju, cinizam koji mogu prijeći u izbjegavanje posla i radnih zadataka.

Iz navedenih podjela prema fazama razvoja sindroma profesionalnog sagorijevanja vidljivo je kako autori u početnim fazama opisuju entuzijizam osobe za rad, dok se on s vremenom pretvara u nezadovoljstvo ili frustraciju zbog različitih zahtjeva i obaveza koje osoba ne može ostvariti u potpunosti. Krajnji ishod je stoga faza nezainteresiranosti i apatije kako bi se osoba odvojila od posla i negativnih osjećaja koje vezuje uz njega. Različite faze sagorijevanja i njihove podjele pokazuju kako se fenomen profesionalnog sagorijevanja zapravo razvija postupno tijekom vremena, te je potrebno nekoliko razina kako bi se došlo do razvijenog potpunog osjećaja sagorjelosti na poslu. S obzirom na faze koje postoje, mogu se uočiti i karakteristični simptomi profesionalnog sagorijevanja koje osoba doživljava u tijeku razvoja sindroma, te također čimbenici koji pospješuju razvoj sindroma.

2.3. Čimbenici i simptomi profesionalnog sagorijevanja

Ajduković (1996, prema Žužić i sur. 2018) navodi postojanje dvije skupine čimbenika profesionalnog sagorijevanja, unutrašnji i vanjski. Oni unutrašnji vezani su uz osobu i tu spadaju primjerice nerealna očekivanja, prevelika identifikacija, osjećaj nekompetentnosti. U vanjske pak spadaju radni uvjeti, organizacija rada, odnosi s drugima i slično. Ostali čimbenici koji mogu biti povezani s nastankom profesionalnog sagorijevanja kod nastavnika su primjerice spol, komunikativnost, motivacija, samopouzdanje, ekstrovertiranost i drugi. Isto tako, na stres su otpornije one osobe koje pokazuju veću razinu motivacije, samopouzdanja i komunikativnosti, osobe s unutrašnjim lokusom kontrole, te oni koji su organiziraniji i realniji prema postavljanju svojih ciljeva.

Prema Ajduković i Ajduković (2000) uzroci profesionalnog sagorijevanja postoje unutar, ali i izvan osobe. Poteškoće u funkcioniranju se stoga u određenim slučajevima mogu povezati s osobnim karakteristikama pojedinog pomagača. Kao najčešći uzroci navode se – perfekcionizam, idealizirani pogled na osobe u nevolji, potreba za samoafirmacijama, nemogućnost odbijanja (reći ne), odbijanje dijeljenja posla sa drugim radnim suradnicima, te prevelika očekivanja. S druge strane, vanjski uzroci mogu biti loša organizacija na radnom mjestu, nedostatak profesionalnih vještina, neadekvatno radno okruženje, nedostatak podrške, profesionalna izolacija i slično.

Autori Leiter i Maslach (2011) također govore o dvije vrste stresora koji dovode do sagorijevanja: individualni i radno-organizacijski, a prema tome se i prevencija sindroma sagorijevanja može provoditi na individualnoj te na organizacijskoj razini. Autori navode i kako postoji šest dimenzija uzroka sagorijevanja gdje se javlja neusklađenost između rada i privatnih vrijednosti pojedinca te njegovih potreba i mogućnosti koje posjeduje. Faktori na temelju kojih je moguće sagledati razvoj problema profesionalnog sagorijevanja su: osoba (djelatnik sa svojim individualnim obilježjima), posao (obilježja radnog mjesta i organizacijskog okruženja), te njihov međudnos.

Telebec (2014) isto tako dijeli čimbenike profesionalnog sagorijevanja na one vezane uz značajke posla i one koje se odnose na osobine zaposlenog. Oni vezani uz posao mogu biti sljedeći: fizikalna okolina, opterećenost poslom i radni ritam, radno vrijeme, čimbenici vezani

uz organizaciju rada, sadržaj zadataka, razvoj karijere, status i plaća, položaj u tvrtki ili instituciji, međuljudski odnosi. Tu se još dodatno navode primjerice spol, komunikativnost, motivacija, radno vrijeme, te stres na radu. Autorica naglašava kako se stres na radu javlja kada se stvori nesrazmjerni zahtjev za koje se očekuje da će ih djelatnik ostvariti na radnom mjestu i njegove mogućnosti da to zaista učini. S obzirom da prema ovom određenju postoji sličnost izazova i stresa na radu, objašnjeno je kako se izazovi odnose na one zadatke koji će motivirati djelatnika za rad i pospješiti radnu produktivnost, te ujedno osigurati djelatniku stjecanje novih znanja i vještina. Problem se javlja kada osoba, zbog djelovanja različitih čimbenika, nije sposobna odgovoriti na zadatke koje dobiva na poslu, a što dovodi do raznih posljedica.

Autori Maslach, Schaufeli i Leiter (2001) ističu postojanje triju situacijskih faktora povezanih s nastankom profesionalnog sagorijevanja:

- Karakteristike posla – zahtjevi na poslu u vidu kvantitete i vremenskog pritiska, sukobljene uloge (zahtjev za izvršavanjem sukobljenih zadataka) i nejasne uloge (nedostatak pravovaljanih informacija za kvalitetno obavljanje posla), nedostatak resursa (socijalna podrška od strane supervizora i kolega), nedostatne povratne informacije i manjak autonomije na radnom mjestu;
- Karakteristike zanimanja – emocionalni izazovi rada s ljudima;
- Karakteristike organizacije - organizacijski i upravljački kontekst u kojem osoba obavlja posao.

Isti autori također naznačuju postojanje osobnih faktora u nastanku sagorijevanja:

- Demografske karakteristike – dob (mlađe osobe podložnije sagorijevanju), radni staž (veći radni staž, manje razine sagorijevanja), spol/rod (rezultati istraživanja variraju - potencijalno zbog rodni stereotipa, te zanimanja koja se u društvu povezuju s određenim spolom);
- Karakteristike osobnosti - vanjski lokus kontrole (pripisivanje uspjeha nekim vanjskim faktorima umjesto unutarnjim), načini suočavanja sa stresom (pasivan način), nisko samopouzdanje, neuroticizam;
- Stavovi prema poslu – visoka očekivanja (rezultati variraju - potreba za longitudinalnim istraživanjima).

Također je moguće izdvojiti određene čimbenike tj. organizacijske faktore koji su specifično povezani sa sagorijevanjem odgojno obrazovnih djelatnika, a to su: konflikt uloga, dvosmislenost uloga, sudjelovanje u donošenju odluka, sistem nagrada, sloboda i autonomija u radu, te mreža socijalne podrške (Maslach, Jackson i Leiter, 1997, str. 207).

Jakšić (2014) navodi kako se profesionalno sagorijevanje razvija zbog nekoliko različitih čimbenika kao što su nezadovoljavajući međuljudski odnosi, loši uvjeti na radnom mjestu (primjerice konstantna strepnja za radno mjesto, nedostatna kontrola rada, prekovremeni rad bez odmora, iznenadne promjene poslovnog procesa, odrađivanje kontradiktornih uloga, neproporcionalnost plaće i radnih obaveza, ...). Zatim se navodi svakodnevni stres kojem su osobe sve više izložene na radnom mjestu, financijska nesigurnost zbog nepredvidljivosti tržišta rada, te također psihološke karakteristike pojedinaca. Autorica dodaje postojanje dodatnih čimbenika kod opterećenja djelatnika na radnom mjestu u koje ubraja suradnju s klijentima koji imaju visoke zahtjeve i očekivanja, nedostatnu podršku od strane kolega, te osoban stav prema radu. Djelatnici koji pred sebe postavljaju visoka očekivanja i koji imaju perfekcionističke stavove u svom djelovanju, u većem su riziku razvoja sindroma sagorijevanja.

Navedena određenja čimbenika profesionalnog sagorijevanja od strane različitih autora moguće je sumirati na dva ključna čimbenika, a to su unutarnji (osobni) i vanjski (situacijski). Prema tome, pri nastanku sagorijevanja ulogu mogu igrati osobne karakteristike djelatnika zbog kojih osoba razvija emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i cinizam prema radu, te osjećaj smanjenog postignuća. Ujedno su tu i vanjski faktori koje osoba ne može u potpunosti kontrolirati i koji narušavaju njihovo svakodnevno radno djelovanje. Prepoznavanje potencijalnih čimbenika važno je za djelatnike jer se na taj način može planirati daljnja prevencija razvoja *burnouta* koja se onda može odvijati na osobnoj razini ili pak na razini cjelokupne organizacije. Također se uviđa potreba za proučavanjem čimbenika koji bi bili specifični za djelatnike u odgojno-obrazovnom području rada, konkretno u ovom radu riječ je o stručnim suradnicima pedagozima, koji potencijalno podliježu sindromu profesionalnog sagorijevanja zbog karakteristika njihove profesije i radnog okruženja.

Nastanak sindroma sagorijevanja prate i različiti simptomi koji mogu znatno utjecati na svakodnevno funkcioniranje osobe, a iskazuju se jednako na poslu kao i izvan radnog vremena. Osobe koje proživljavaju sagorijevanje često izgube volju za socijalnom interakcijom s drugim ljudima pa stoga njihovi bliski odnosi mogu patiti i biti veoma narušeni - pojava apatije,

nesudjelovanje u obiteljskim i sličnim aktivnostima. Prema drugima iz svoje okoline mogu se odnositi iritabilno, nestrpljivo, netolerantno. Takvi simptomi se postupno sve jače ispoljavaju u zadnjem stadiju sagorijevanja (Ajduković i Ajduković, 2000).

Simptomi sagorijevanja koje ističu Ajduković i Ajduković (2000, str. 27) su:

- Osjećaj fizičke i psihičke izmorenosti
- Gubitak samopouzdanja
- Negativnost prema sebi osobno, te prema radnom okruženju i ciljevima posla koji osoba obavlja
- Gubitak interesa za klijentima, cinizam i bezosjećajnost prema potrebama drugih
- Osjećaj bespomoćnosti i beznađa, što je vidljivo u izjavama kao što je “Ionako se ništa ne može napraviti”
- Iritabilnost i smanjena tolerancija na frustraciju, ljutnja kao česta emocija, netolerantnost i sumnjičavost
- Rigidnost i nedostatak sposobnosti adaptacije
- Povlačenje iz socijalnih odnosa
- Česti konflikti i agresivni ispadi
- Povećana konzumacija alkohola, i drugih opojnih sredstava
- Izostajanje s posla
- Opća slabost
- Česta oboljenja
- Prevelika osjetljivost
- Smanjen libido, seksualni problemi
- Fizički simptomi – glavobolje, bolovi u leđima, problemi s disanjem, insomnija, problemi s prehranom, problemi s probavom i slično.

Vezano uz prethodno objašnjene dimenzije profesionalnog sagorijevanja, emocionalna iscrpljenost pokazuje se u simptomima osjećaja umora i zamora kao posljedice iscrpljenih kapaciteta energije za rad. Problem nastaje kada ti osjećaji postaju kronični i dovode do razvoja sljedeće dvije dimenzije, koje onda zajedno, prema definiciji Maslach i suradnika, čine sindrom sagorijevanja. U drugoj dimenziji depersonalizacije se počinju izražavati negativni stavovi, u slučaju nastavnika primjerice, javlja se indiferentnost prema učenicima i kolegama, počinju se koristiti neprimjerene oznake za učenike („lijeni su, ne valjaju, ...“) i slično. Djelatnici se također distanciraju kroz izražavanje hladnih i nepristupačnih stavova, a ujedno mogu provesti i fizičko distanciranje na način da ne stupaju u bliski kontakt s drugim osobama. U posljednjem aspektu, vezanom uz osobno postignuće, razvijaju osjećaje nemogućnosti ostvarenja svrhe i cilja svog djelovanja, te stoga ulažu manje truda i napora za obavljanje radnih zadataka (Maslach, Jackson i Leiter, 1997).

Maslach, Schaulefli i Leiter (2001) isto tako ističu kako se kod osoba najčešće javljaju simptomi kao što su emocionalna iscrpljenost, zamor i depresija. Također, veći je naglasak na razvoju mentalnih i ponašajnih simptoma nego li onih na fizičkoj razini. Simptomi sagorijevanja vezani su uz posao koji osoba obavlja i njegove karakteristične zahtjeve, a manifestiraju se kod „normalnih“ osoba koje nisu imale prijašnja iskustva s psihopatološkim poteškoćama. Smanjena efikasnost i radna performanca, kao ponašajni simptomi, pojavljuju se zbog negativnih stavova i ponašanja osobe.

Navedeni simptomi ukazuju na različite moguće manifestacije profesionalnog sagorijevanja s obzirom na faze i dimenzije na kojima se osoba nalazi. Vraćajući se na prethodno spomenute dimenzije, profesionalno sagorijevanje se javlja postupno, tijekom vremena, s prvim znakovima emocionalne iscrpljenosti zbog nemogućnosti odgovaranja na zahtjeve iz radne okoline koji onda prelaze u kompleksnije simptome s obzirom na ostale dimenzije. U počecima sagorijevanja najčešće manifestiraju emocionalni i mentalni simptomi, dok se kasnije javljaju ponašajni te na kraju i oni fizički koji mogu imati značajnog utjecaja na svakodnevno funkcioniranje osobe, a koje dovode do različitih posljedica. Simptome je stoga moguće podijeliti prema sljedećim razinama: tjelesna, emocionalna, mentalna i ponašajna. Važno je istaknuti kako dugotrajna izloženost simptomima sagorijevanja, bez poduzimanja mjera prevencije i liječenja, u najgorim slučajevima mogu dovesti do težih mentalnih stanja, te davanje otkaza na radnom mjestu. Zbog toga je potrebno kontinuirano raditi na proučavanju

simptoma sagorijevanja i faza u kojima se oni javljaju kako bi se mogla provesti prevencija ili pak pružiti potrebna pomoć osobama koje su već doživjele *burnout*.

2.4. Recentna istraživanja o profesionalnom sagorijevanju

Sindrom sagorijevanja je od začetka u sedamdesetim godinama prošlog stoljeća pa sve do danas ostao u interesu šire javnosti i stručnjaka koji se bave ovim područjem na što ukazuju mnoga istraživanja koja su se bavila primjerice pojavom sagorijevanja kod različitih djelatnika, njegovim fazama, čimbenicima ili pak mogućim mjerama prevencije nastanka *burnouta* (Eurofond, 2018). Zbog toga će u sljedećem potpoglavlju dati presjek nekih istraživanja profesionalnog sagorijevanja na općoj razini (iz različitih područja i zemalja) kako bi se ukazalo na rasprostranjenost i problematiku ovog fenomena u današnjem društvu.

Istraživanje profesionalnog sagorijevanja je također u interesu Europske Unije gdje je izrađen dokument o pojavnosti sindroma i njegovog istraživanja u zemljama članicama. U njemu se naglašava kako je *burnout* česta tema znanstvenih radova, no najčešće je to na razini doktorskih disertacija ili diplomskih radova, dok se uloga vladinih i zdravstvenih institucija kao viših autoriteta ne ističe u tolikoj mjeri. Također se pokazalo kako osobe pri samoprocjenama iskazuju osjećaj više razine sagorijevanja, nego kod stručne dijagnoze zdravstvenih djelatnika, a žene sindrom sagorijevanja doživljavaju češće nego li muškarci. Naglašava se kako usporedbu rezultata iz zemalja članica EU otežavaju različite definicije sagorijevanja gdje se određeni autori vode definicijom prema kojoj je ono sindrom, dok ih drugi promatraju kao bolest povezanu s radom. Što se tiče čimbenika koji pospješuju nastanak sagorijevanja, oni mogu biti vrlo različiti, a dijele se na one povezane s poslom, te na osobne čimbenike. Prepoznavanje simptoma i preveniranje sagorijevanja ključno je za sprječavanje nastanka kroničnih simptoma, a na čemu se radi na razini država putem primjerice nacionalnih strategija za zdravlje ili pak zaštitu na radu (Eurofond, 2018). U hrvatskom Zakonu o zaštiti na radu (NN 96/18, Čl.3.) spominje se stres na radu kao *zdravstvene i psihičke promjene* koje se kod djelatnika pojavljuju zbog djelovanja stresora i mogu se pokazati kao tjelesne, emocionalne i kognitivne reakcije. Nadalje, u članku 51. istog zakona navodi se kako poslodavci imaju određenu ulogu u prevenciji stresa kod svojih djelatnika u područjima organizacije rada, radnih uvjeta, komunikacije i određenih subjektivnih čimbenika. Djelatnici također imaju svoje

obaveze koje se tiču postupanja u vezi odredbi svojih poslodavaca i međusobnom suradnjom radi smanjenja pojave stresa.

Dokument Eurofonda (2018) naglašava kako se iz rezultata država članica EU ne mogu istaknuti generalne spoznaje koje bi povezale sve dobivene rezultate zbog toga što različite studije nisu usporedive zbog prethodno navedenih razloga, a ujedno postoji i velika varijacija dobivenih rezultata. Tako je prema istraživanju koje su proveli autori iz Finske koristeći se Maslachevim upitnikom (*Maslach Burnout Inventory*), samo dva posto žena i tri posto muškaraca patilo od težeg oblika sagorijevanja sa simptomima koji se pojavljuju najmanje jednom tjedno (Suvisaari et al, 2012). Nadalje je moguće spomenuti još dva istraživanja temeljena na istom instrumentu. Prvo, Hooftmana i suradnika (2017) koji u Nizozemskoj zaključuju kako se osjećaj izgaranja djelatnika na radnom mjestu povećava s protekom vremena, dok portugalski autori Cunha et al (2014) dolaze do rezultata da 15% djelatnika osjeća umjereni rizik od sagorijevanja i da se on između 2008. godine i 2013. povećao s osam na petnaest posto. Navedeno ukazuje kako različiti autori pristupaju proučavanju sindroma na različite načine i kako samo sagorijevanje ovisi o mnogobrojnim faktorima koji variraju od zemlje do zemlje.

3. POMAŽUĆE PROFESIJE I PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE

Određene profesije i zanimanja zbog svoje prirode posla mogu se svrstati u takozvane pomažuće profesije. Njih karakterizira veći rizik razvoja sindroma sagorijevanja zbog toga što ih odlikuje kontinuirani rad i komunikacija s ljudima kojima je potreban određeni vid pomoći. Svakodnevno pomaganje drugima i suočavanje s njihovim problemskim situacijama tako može dovesti djelatnike do toga da se počinju osjećati emocionalno iscrpljeno, što je najčešće prva dimenzija sagorijevanja koja se razvija (Ajduković i Ajduković, 2000). Pomagač se može uživjeti u emocionalna stanja drugih što onda iziskuje visoke razine emocionalnog napora (Jakšić, 2014). U pomažuće profesije često se ubrajaju zanimanja kao što su učitelji, liječnici, psiholozi, te ostale slične profesije (Martinko, 2009; prema Kuzijev i Topolovčan, 2013). Djelovanje u sferi odgojno-obrazovne djelatnosti često se povezuje s određenim karakteristikama kao što je pritisak društva da se isprave različiti problemi kod učenika (primjerice uzimanje opojnih sredstava, alkohola i ostalog), zatim da se ostvaruju bolja postignuća kod učenika, pružaju

poticajne aktivnosti za djecu, potiču moralni i etički razvoj i slično (Maslach, Jackson i Leiter, 1997). Sve navedeno može zapravo pridonijeti višim razinama osjećaja sagorjelosti zbog nemogućnosti djelatnika da ispune mnogobrojne zadatke iz socijalne okoline u kojoj različiti dionici često zagovaraju vlastite prioritete. Ovdje se stoga, kao značajni dionici u sustavu institucionalnog odgoja i obrazovanja, ističu stručni suradnici koji pomoću svojih stručnih znanja i vještina rade na mnogobrojnim aspektima djelovanja u školskim ustanovama.

Stručni suradnici u odgojno-obrazovnim institucijama rade na unapređenju procesa odgoja i obrazovanja koji se odvija unutar ustanove, a najčešće djeluju kao dio stručnog tima. Taj tim mogu činiti stručnjaci iz područja pedagogije, psihologije, edukacijske rehabilitacije i bibliotekarstva, ovisno o potrebama i karakteristikama ustanove. Temeljna uloga navedenih članova tima je anticipirati, poticati i usmjeravati razvoj ustanove koristeći se stečenim stručnim kompetencijama (Drandić i sur., 2011).

Uloga i odgovornost stručnog suradnika pedagoga ističe se u autonomnom prepoznavanju razvojno-savjetodavnih aktivnosti ključnih za rad i razvoj ustanove. U tom pogledu, očekuje se da pedagog može temeljem procjene svih resursa i objektivnih pokazatelja, usustaviti i predložiti program rada za daljnje djelovanje u određenom vremenskom razdoblju – Godišnji plan i program rada. Pedagog ostvaruje navedenu ulogu kroz različite faze: planiranja i programiranja; savjetodavnog i neposrednog rada s ključnim dionicima; provedbu istraživanja, analiziranja i vrednovanja odgojno-obrazovnog procesa i postignuća; usavršavanja i unapređenja; te dokumentiranja i informiranja. Upravo navedeno ukazuje na to kako se pedagog može opisati kao najšire profiliran stručni suradnik (Staničić i Resman, 2020).

Prema Pravilniku o tjednim radnim obavezama učitelja i suradnika u osnovnim školama (NN 94/13) pedagozi obavljaju funkcije planiranja i programiranja, organiziranja, koordiniranja, informiranja, usmjeravanja, savjetovanja, usavršavanja, istraživanja, analiziranja i sličnog. Obaveze na njihovom radom mjestu su im tako najčešće vezane uz ključne dionike sustava – nastavnike, učenike, druge djelatnike u ustanovi te roditelje.

Staničić i Resman (2020) navode kako je pedagog spreman za ostvarivanje svoje radne uloge kada ima potrebne profesionalne kvalifikacije, ali i kada je upoznat s ulogom koju prihvaća i područja na kojima je ostvaruje te ako posjeduje odgovarajuće kompetencije. Autori također

dijele područja rada pedagoga uzimajući u obzir faze razvojnog ciklusa na: *projektiranje, djelovanje, vrednovanje, unapređivanje i dokumentiranje*.

Što se pak tiče kompetencija za pedagoško djelovanje pedagoga, različiti autori daju svoje odrednice se tako primjerice izdvajaju:

- **Osobne** - iskrenost, dosljednost, povjerljivost, otvorenost, ...;
- **Razvojne** - vizija škole, provođenje inovacija, stjecanje stručnih informacija, ...;
- **Stručne** – poznavanje karakteristika pedagoškog rada, poznavanje rada škole, didaktičko-metodičke sastavnice rada, ...;
- **Socijalne** – upoznatost s međuljudskim odnosima, rješavanje konflikata, motiviranje suradnika i učenika, ...;
- **Akcijske** – micanje zapreka za kvalitetan rad, rješavanje problema, aktivno slušanje drugih, pružanje pomoći drugima, ... (Staničić, 2005).

S obzirom na sve navedeno, točnije sve uloge i funkcije koje pedagozi u svojem svakodnevnom radu u odgojno-obrazovnoj ustanovi ostvaruju, moguće ih je svrstati u pomažuća zanimanja. Ponajviše zbog svakodnevnog komuniciranja s mnogobrojnim dionicima sustava kojima nastoje pružiti određeni vid pomoći ili podrške, a kao što je bilo prethodno spomenuto, takav način rada često dovodi djelatnike do većeg rizika za razvoj profesionalnog sagorijevanja.

4. DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA O PROFESIONALNOM SAGORIJEVANJU STRUČNIH SURADNIKA PEDAGOGA (I DRUGIH ODGOJNO OBRAZOVNIH DJELATNIKA)

Pregledom znanstvene literature razvidno je kako postoji velik broj radova koji se bave proučavanjem fenomena sagorijevanja kod različitih pomažućih profesija gdje je najveći naglasak na profesije iz polja medicine, a posebice je povećan broj tih istraživanja unazad dvije godine s obzirom na pandemiju virusa COVID-19. Što se tiče istraživanja povezanih s proučavanjem profesionalnog sagorijevanja kod pedagoga, u Hrvatskoj ne postoje radovi koji se izravno bave pedagozima već su u većoj mjeri usmjereni na nastavnike, učitelje i druge odgojno-obrazovne djelatnike. Nekolicina istraživanja uključuje sve stručne suradnike u koje se ubrajaju pedagozi, psiholozi, knjižničari i stručnjaci edukacijsko-rehabilitacijskog profila.

Jedno od istraživanja je bilo primjerice usmjereno na istraživanje razine profesionalnog sagorijevanja kod nastavnika zaposlenih u ustanovama za obrazovanje odraslih u kojem se pokazalo da ti nastavnici doživljavaju niske razine sagorijevanja (Martinko, 2010). S druge strane, recentno istraživanje Sorić, Burić i Penezić (2021), koji su se bavili školskim ravnateljima, pokazuje kako su ravnateljice u većoj mjeri iskusile negativne afekte i emocionalnu iscrpljenost u obavljanju radnih obaveza tijekom trajanja pandemije. Također je u istraživanju uočena medijatorska uloga negativnog afekta s obzirom na samoefikasnost i emocionalnu iscrpljenost.

Kuzijev i Topolovčan (2013) proveli su istraživanje na učiteljima osnovnih škola pri čemu su došli do rezultata kako su socio-demografska obilježja, razlozi izbora učiteljske profesije te samopoštovanje značajni prediktori profesionalnog sagorijevanja kod učitelja. Slišković, Burić i Knežević (2016) također su proveli istraživanje u koje su uključili učitelje iz hrvatskih osnovnih škola, a gdje se pokazalo kako je spol prediktor emocionalne iscrpljenosti (žene doživljavaju veće razine emocionalne iscrpljenosti). Također su došli do zaključka kako je radni staž značajni prediktor sagorijevanja na radnom mjestu – učitelji s više godina staža doživljavaju i više razine na dimenzijama iscrpljenosti i otuđenosti.

Moguće je također izdvojiti istraživanje Kolege i Vlahović-Šetić (2015) koje su se bavile profesionalnim sagorijevanjem stručnih suradnika psihologa u hrvatskih školama. Cilj njihovog istraživanja bio je utvrditi stupanj profesionalnog sagorijevanja školskih psihologa te koliko određeni demografski činitelji, profesionalna osamljenost i zadovoljstvo poslom, doprinose objašnjenju sagorijevanja. Dobiveni rezultati su pokazali kako se dimenzija emocionalne iscrpljenosti i osobnog postignuća nalazi na srednjoj razini, a depersonalizacije na niskoj. Također se pokazalo kako sudionici iz grada iskazuju značajno manju depersonalizaciju i značajno veće osobno postignuće od sudionika iz naselja i sela.

Nadalje je potrebno spomenuti rad autorica Žužić, Miličić i Fornažar (2018) koje su se bavile profesionalnim sagorijevanjem odgojno-obrazovnih radnika u koje su bili uključeni odgajatelji, učitelji, nastavnici, stručni suradnici i ravnatelji. Istraživanje je bilo usmjereno na ispitivanje poznavanja fenomena profesionalnog sagorijevanja, čimbenika i simptoma koje sudionici uočavaju kod sebe te mjere kojima preveniraju nastanak sindroma. Utvrđeno je da postoji statistički značajna povezanost između procjene zahtjevnosti posla i radnog iskustva – sudionici s većim iskustvom percipiraju svoj posao zahtjevnijim u odnosu na druge poslove

(mlađi smatraju kako im je posao jednako zahtjevan). Stručni suradnici smatraju kako su najvažniji uzroci stresa na poslu nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva (na prvom mjestu) i problemi u radu s učenicima (drugo mjesto), dok kao najmanje važan uzrok spominju niske plaće i smanjena ulaganja u obrazovanje. Što se tiče simptoma sagorijevanja, većina sudionika smatra da rijetko osjeća izmak snage, dok ponekad osjeća nedostatak energije za obavljanje poslova.

Bjelopoljak i Midžić (2022) su u Bosni i Hercegovini istraživale fenomen profesionalnog sagorijevanja stručnih suradnika (pedagozi, pedagozi-psiholozi, psiholozi i ostali suradnici zaposleni u odgojno-obrazovnim ustanovama u BiH) u odnosu na zaštitne faktore. Njihovi rezultati pokazuju kako je 40,62% sudionika ne doživljava sagorijevanje na poslu, dok se čak 26,57% njih nalazi na visokoj razini sagorijevanja. Također je utvrđeno se ne postoji statistički značajna razlika u sagorijevanju s obzirom na dob sudionika, godine radnog staža, te njihovo zvanje.

Autori u međunarodnom istraživačkom kontekstu također se bave fenomenom profesionalnog sagorijevanja kod odgojno-obrazovnih djelatnika gdje se kao najbliži pedagogima, prema poslovnim zadaćama koje obavljaju unutar odgojno-obrazovne ustanove, ističu školski savjetnici (*school counselors*). Jedno takvo istraživanje proveli su autori Fye, Cook, Baltrinic i Baylin (2020) koji su ispitali odnos osobnih i organizacijskih faktora sa sagorijevanjem školskih savjetnika. U istraživanju su sudjelovali savjetnici iz Sjedinjenih Američkih Država, a korišteno je nekoliko skala kojima su se ispitali osobni i organizacijski faktori te mjerile dimenzije sagorijevanja školskih savjetnika. Rezultati su pokazali kako postoji negativna povezanost između godina iskustva i čimbenika sagorijevanja (dimenzije nesposobnost i omalovažavajući klijenti), dok postoji pozitivna povezanost između osobnih čimbenika i sagorijevanja.

Bardhoshi i Um (2021) su istraživali prediktivne čimbenike sagorijevanja služeći se modelom zahtjeva na poslu i resursa kod američkih školskih savjetnika (*job demands–resources model* [JDR]). Dobiveni rezultati su pokazali kako su zahtjevi na poslu, točnije opterećenje poslom, pozitivno povezani sa sagorijevanjem savjetnika - veći broj slučajeva na kojima savjetnik radi je prediktor za razvoj viših razina sagorijevanja. Što se tiče resursa, percepcija organizacijske podrške pokazala se kao značajan prediktor sagorijevanja savjetnika. Također je zaključeno kako samoefikasnost ima funkciju medijatora između resursa na poslu i sagorijevanja. Autori

King, Subotic-Kerry i O'Dea (2018) proveli su istraživanje na uzorku Australskih školskih savjetnika koje je rezultiralo spoznajom da je moguće povezati četiri faktora sa sagorijevanjem školskih savjetnika – rad izvan radnog vremena, nisku sposobnost upravljanja radnim zadacima, veću razinu stresa na radu te nisko zadovoljstvo s brigom škole o mentalnom zdravlju svojih djelatnika.

Valja spomenuti i istraživanje autora Gündüz (2012) koji je na populaciji školskih savjetnika iz Turske došao do spoznaje da postoji negativna povezanost između sagorijevanja i uvjerenja o samoefikasnosti. S obzirom na to školski savjetnici koji imaju podršku iz socijalne okoline, pozitivne stavove prema radu i manje radno opterećenje, osjećaju niže razine sagorijevanja, a više razine osjećaja samoefikasnosti. Na koncu, Kounenou, Gkemisi, Nanopoulos, i Tsitsas (2018) uočavaju negativnu povezanost između dobi i dimenzija profesionalnog sagorijevanja školskih savjetnika.

Spomenuta istraživanja iz nacionalnog i međunarodnog konteksta zajedno s rezultatima koje su polučila ukazuju na postojanje sindroma profesionalnog sagorijevanja kod odgojno-obrazovnih djelatnika koji je najčešće izražen na srednjoj prema niskoj razini s naglaskom na manjak snage za rad, iako postoje i djelatnici koji doživljavaju visoke razine sagorijevanja. Dimenzije na kojima osobe u najvećoj mjeri doživljavaju *burnout* su emocionalna iscrpljenost u sklopu koje osobe razvijaju negativne afekte prema radu i nedostatak energije za rad, te smanjeno osobno postignuće. Na pojavu sindroma sagorijevanja također imaju značaj i različiti čimbenici pa se tako primjerice uočila povezanost između iskustva u radu i određenih unutarnjih i vanjskih čimbenika. Ovisno o vrsti čimbenika, uočena povezanost bila je u negativnom ili pozitivnom smjeru. Također se uočavaju specifični čimbenici vezani uz sagorijevanje odgojno-obrazovnih djelatnika kao što je prekovremeni rad i nošenje radnih zadataka kući te stres na radnom mjestu. Dok se s druge strane ističu određeni faktori, kao što je podrška kolega ili pozitivan stav prema svom radu, koji pak smanjuju osjećaj profesionalnog sagorijevanja. S obzirom na sve dosad navedeno vidljiva je važnost daljnjeg istraživanja ovog fenomena posebice ako se promatraju učinci koje fenomen ima na djelovanje osobe u njihovom radnom okruženju ali i na privatnoj razini. Ujedno se značaj ovog istraživanja ističe i zbog toga što stručni suradnici pedagozi nisu bili uključeni u slična istraživanja kao zasebna skupina sudionika na nacionalnoj razini.

Ovim radom će se stoga ispitati informiranost o fenomenu profesionalnog sagorijevanja, te čimbenici i simptomi koji su se istaknuli u dosadašnjim istraživanjima, a na temelju kojih će biti koncipiran i metodološki okvir ovog istraživanja. Nastojanje rada i istraživanja je stoga doprinijeti znanstvenim i stručnim saznanjima o ovom fenomenu koji se sve češće pojavljuje kod osoba u današnjim ubrzanim i nepredvidljivim životnim uvjetima.

5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

5.1. Pristup i svrha istraživanja

U provedbi ovog istraživanja koristi se kvantitativni pristup zbog toga što omogućuje širi i opsežniji pregled pojave fenomena profesionalnog sagorijevanja kod stručnih suradnika pedagoga. Nastavno na to, moguće je odrediti i svrhu ovog rada kojim se nastoji doprinijeti znanstvenim spoznajama o fenomenu profesionalnog sagorijevanja kod odgojno-obrazovnih radnika, točnije stručnih suradnika pedagoga.

5.2. Temeljno istraživačko pitanje i ciljevi

Opći cilj ovog istraživanja je: Ispitati informiranost stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja te pojavnost karakterističnih čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja.

Iz općeg cilja istraživanja proizlaze sljedeći zadaci istraživanja:

1. Ispitati informiranost stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja.
2. Ispitati pojavnost čimbenika profesionalnog sagorijevanja kod stručnih suradnika pedagoga.
3. Ispitati pojavnost simptoma sagorijevanja kod stručnih suradnika pedagoga.
4. Ispitati postoje li razlike u procjenama doživljenih simptoma i čimbenika profesionalnog sagorijevanja s obzirom na rod, ukupno radno iskustvo, tip škole, veličinu ustanove, sastav stručne službe i tip mjesta rada.

5.3. Hipoteze istraživanja

S obzirom na postavljeni cilj i zadatke istraživanja, postavljaju se sljedeće hipoteze istraživanja:

H1: Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na rod sudionika.

H2: Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na ukupno radno iskustvo sudionika.

H3: Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na tip škole u kojoj sudionici rade.

H4: Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na veličinu ustanove u kojoj sudionici rade.

H5: Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na sastav stručne službe u kojoj sudionici rade.

H6: Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na tip mjesta u kojem sudionici rade.

Iz pregleda dosadašnjih istraživanja fenomena profesionalnog sagorijevanja uočeno je kako postoje različiti rezultati i zaključci s obzirom na statističku značajnost povezanosti nezavisnih varijabli (godine radnog iskustva, dob, spol i sl.) i zavisnih (primjerice doživljaja na dimenzijama sagorijevanja – iscrpljenosti, negativnih stavova u radu ili osjećaja smanjenog postignuća). Primjerice određeni rezultati pokazuju povezanost emocionalne iscrpljenosti sa spolom ispitanika, dok drugi pokazuju kako ne postoji statistički značajna razlika između muškaraca i žena u doživljavanju profesionalnog sagorijevanja. Ili pak podaci prema kojima, s jedne strane, na mlađe djelatnike djeluju određeni čimbenici profesionalnog sagorijevanja, a s druge strane da ti isti čimbenici u većoj mjeri imaju značaj za one s velikim radnim iskustvom. Upravo iz tog razloga će se u ovom istraživanju kretati od nul-hipoteza.

5.4. Varijable istraživanja

Temeljem pregleda dosadašnjih istraživanja i njihovih rezultata moguće je izdvojiti nekoliko nezavisnih varijabli koje će biti ispitane u ovom istraživanju; to su:

- Rod;
- Ukupni radni staž u godinama (do 5 godina; 6 – 10 godina; 11 – 20 godina; 21 – 30 godina; više od 30 godina);
- Tip škole (osnovna škola, srednja škola);
- Veličina škole (male ustanove - do 200 učenika; srednje velike ustanove - do 400 učenika; velike ustanove - do 600 učenika; veoma velike ustanove - preko 600 učenika);
- Sastav stručne službe (jedan stručni suradnik; više stručnih suradnika);

- Urbano ili ruralno mjesto rada.

Zavisne varijable istraživanja čine procjene školskih pedagoga o profesionalnom sagorijevanju u domenama informiranosti, čimbenika i simptoma sagorijevanja na Likertovoj skali procjene. Domena informiranosti odnosi se na prethodno poznavanje fenomena profesionalnog sagorijevanja i izvore iz kojih su se sudionici informirali o fenomenu. Domena čimbenika podijeljena je na vanjske i unutarnje čimbenike, a domena simptoma na emocionalne, mentalne, ponašajne i fizičke simptome sagorijevanja.

5.5. Opis instrumenta

Za provedbu istraživanja korišten je anketni upitnik preuzet od Žužić, Miličić i Ružić Fornažar pod nazivom *Anketni upitnik o profesionalnom sagorijevanju odgojno-obrazovnih radnika (PSOOR)* (Žužić i sur., 2018) koji je prilagođen potrebama ovog istraživanja.

Upitnik se sastoji od sveukupno 50 čestica i podijeljen je na četiri dijela, to jest skupine pitanja. Prvi set pitanja u upitniku, putem pitanja višestrukog izbora, ispituje opće podatke o sudioniku - rod, godine radnog iskustva, mjesto rada, tip ustanove u kojoj osoba radi, veličinu ustanove, sastav stručne službe u ustanovi i tip mjesta u kojem se nalazi radna ustanova. Nakon toga slijedi dio koji se odnosi na informiranost pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja koji se sastoji od dva pitanja višestrukog izbora i jednog pitanja otvorenog tipa. Zatim slijedi pitanje koje se odnosi se na zadovoljstvo poslom i sastoji se od višestrukog izbora u sklopu kojeg sudionici također trebaju dati svoje objašnjenje. Zatim slijede dvije skupine pitanja kojima se ispituje procjena doživljenih čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja kod pedagoga. Prvi set pitanja vezan je za čimbenike sagorijevanja i sastoji se od 20 čestica izraženih Likertovom skalom samoprocjene brojevima od 1 do 5 gdje oni označuju: 1 - uopće se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 - niti se slažem, niti ne slažem, 4 - slažem se, 5 - u potpunosti se slažem. Nakon pitanja na Likertovoj skali dolazi jedno pitanje otvorenog tipa vezano uz čimbenike koji utječu na razinu profesionalnog stresa, a koje su pedagozi dodatno prepoznali iz svog rada. Sljedeći set pitanja vezan je uz simptome sagorijevanja (tjelesne, emocionalne, mentalne i ponašajne) i sastoji se od 18 čestica na već spomenutoj Likertovoj skali. Posljednje pitanje u upitniku je pitanje otvorenog tipa u kojem sudionici ostavljaju dodatne komentare

vezane uz simptome profesionalnog sagorijevanja koje su prepoznali kod sebe, a nisu bili spomenuti u prethodnim česticama.

Anketni upitnik izrađen je u online programu LimeSurvey.

5.6. Metoda prikupljanja podataka i uzorak

Istraživanje je provedeno na neprobabilističkom, prigodnom uzorku stručnih suradnika pedagoga iz osnovnih i srednjih škola na području Primorsko-goranske i Istarske županije u razdoblju od 14. lipnja do 7. srpnja 2023. godine. S obzirom da se istraživanje temelji na kvantitativnoj metodologiji, odabrana metoda za prikupljanje podataka bilo je anketiranje u sklopu kojeg je izrađen anketni upitnik kao instrument istraživanja. metoda anketiranja je korištena kako bi se dobio uvid u informiranost stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja i u pojavnost čimbenika i simptoma sagorijevanja u njihovom radu.

Zamolba za sudjelovanje u istraživanju bila je poslana na e-mail adrese ravnatelja 125 osnovnih i srednjih škola, iz prethodno navedenih županija, koje su preuzete sa službenih web stranica škola. Ravnatelji su u e-mailu bili informirani o cilju istraživanja i temi, te su zamoljeni da proslijede anketni upitnik stručnim suradnicima pedagozima u njihovoj školi. Sudionici su ispunjavali online anketni upitnik u programu LimeSurvey za koji je poveznica bila navedena u sadržaju e-maila.

Anketnom upitniku je pristupilo sveukupno 59 sudionika, od kojih je 38 ispunilo upitnik u potpunosti te će njihovi odgovori biti analizirani u daljnjem poglavlju o prikazu rezultata, dok ostali pristupnici nisu u potpunosti odgovorili na sva pitanja te su njihovi odgovori odbačeni. Sudionici istraživanja su u većem postotku (92%) bile žene, najčešće s radnim iskustvom do 5 godina.

5.7. Opis načina obrade podataka

Dobiveni podaci uneseni su u bazu podataka te su obrađeni u računalnom programu za statističku obradu podataka JASP 0.14.1.0 (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) pomoću univarijatne i bivarijatne statistike.

Deskriptivna statistika provedena je na nezavisnim varijablama kako bi se dobili postoci distribucije odgovora, te na zavisnim varijablama u svrhu analize aritmetičkih sredina i standardnih devijacija. Bivarijantnim statističkim postupcima testirane su razlike i povezanosti među varijablama pri čemu je korišten Mann-Whitney U test kao neparametrijska zamjena za t-test za nezavisne uzorke. Neparametrijska zamjena je korištena zbog toga što je na određenim česticama u domenama čimbenika i simptoma sagorijavanja potvrđena distribucija podataka koja odstupa od normalne korištenjem Shapiro-Wilk-ovog testa. Također je provedeno testiranje koeficijenta korelacije na Spearmanovom rho kao neparametrijska zamjena Pearsonovog koeficijenta korelacije jer se također pokazalo kako podaci na određenim varijablama nisu raspoređeni prema normalnoj raspodjeli.

Kvalitativni podaci obrađeni su pomoću jednostavne tematske analize gdje su dobiveni odgovorni ispitanika raspoređeni u nekoliko kategorija.

5.8. Opis poštivanja pravila istraživačke etike i ograničenja istraživanja

Poštujući pravila istraživačke etike, sudionici istraživanja su u uvodnom dijelu anketnog upitnika dobili informacije o istraživanju koje se provodi i njegovom cilju. Također je bilo naglašeno kako su svi odgovori koje sudionici daju anonimni i da će se koristiti isključivo kao skupina podataka za statističku obradu.

Molba za odobrenje prikupljanja podataka za potrebe izrade diplomskog rada dobivena je od strane dekana Filozofskog fakulteta u Rijeci i poslana je kao prilog zamolbi za sudjelovanjem u istraživanju čime su osigurani institucijski postupci za provedbu ovog istraživanja.

6. PRIKAZ REZULTATA ISTRAŽIVANJA

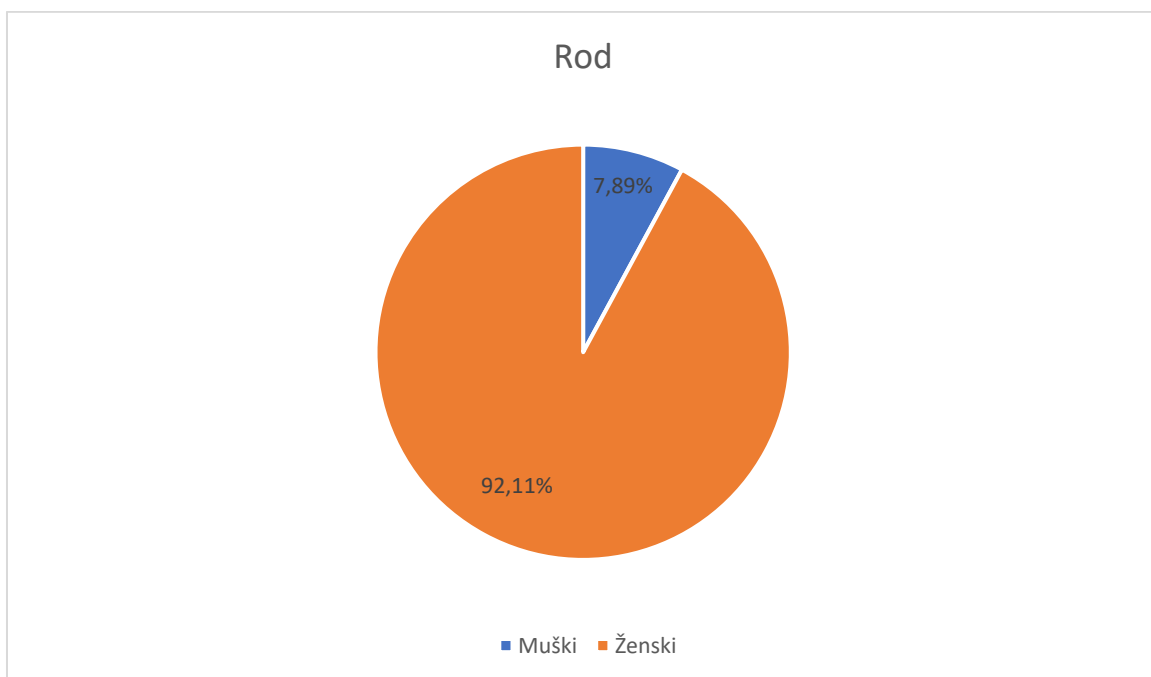
6.1. Deskriptivna statistika

Analizom dobivenih podataka dobivenih na deskriptivnoj razini moguće je izdvojiti ključne podatke koji odgovaraju na prva tri postavljena zadatka istraživanja. Stoga će se u narednim potpoglavljima prikazati analiza dobivenih podataka razdijeljenu prema cjelinama iz anketnog upitnika.

6.1.1. Opći podaci

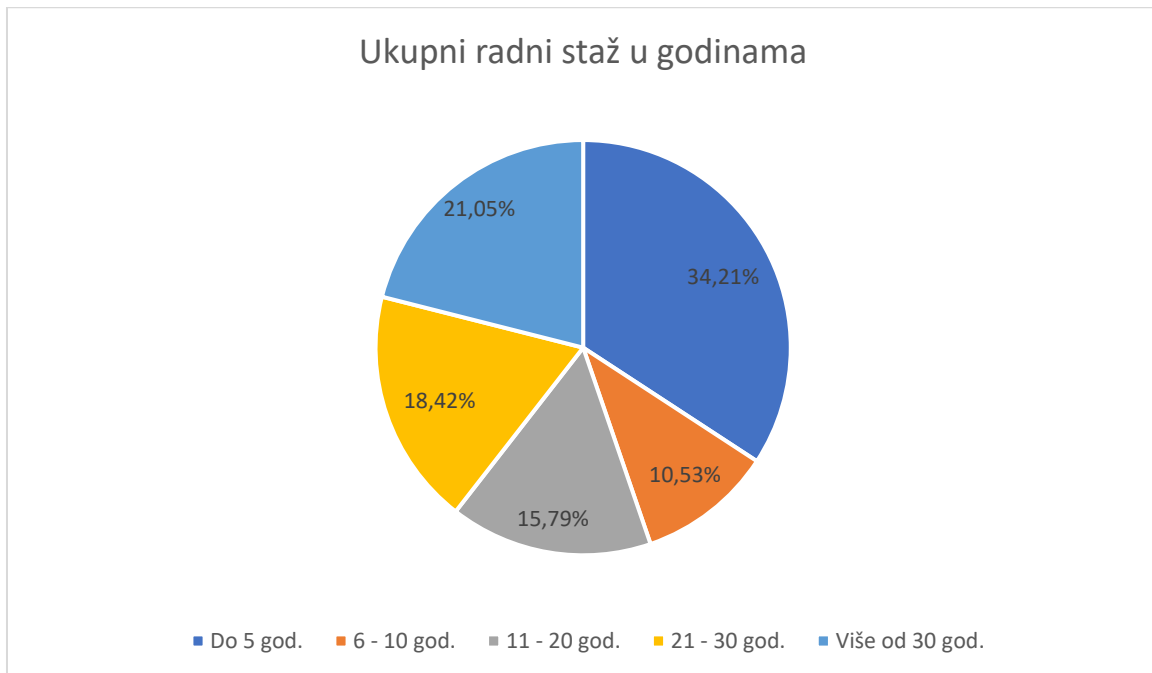
Prvo potpoglavlje odnosi se na početni dio upitnika u kojem su prikupljeni opći podaci sudionika istraživanja i u njemu će biti prikazani postoci distribucije odgovora na zadanim česticama. Dobiveni podaci prikazani su pomoću grafičkih prikaza u obliku kružnog dijagrama na kojima su vidljivi postoci i raspodjela dobivenih podataka.

Slika 1. Distribucija podataka na čestici Rod



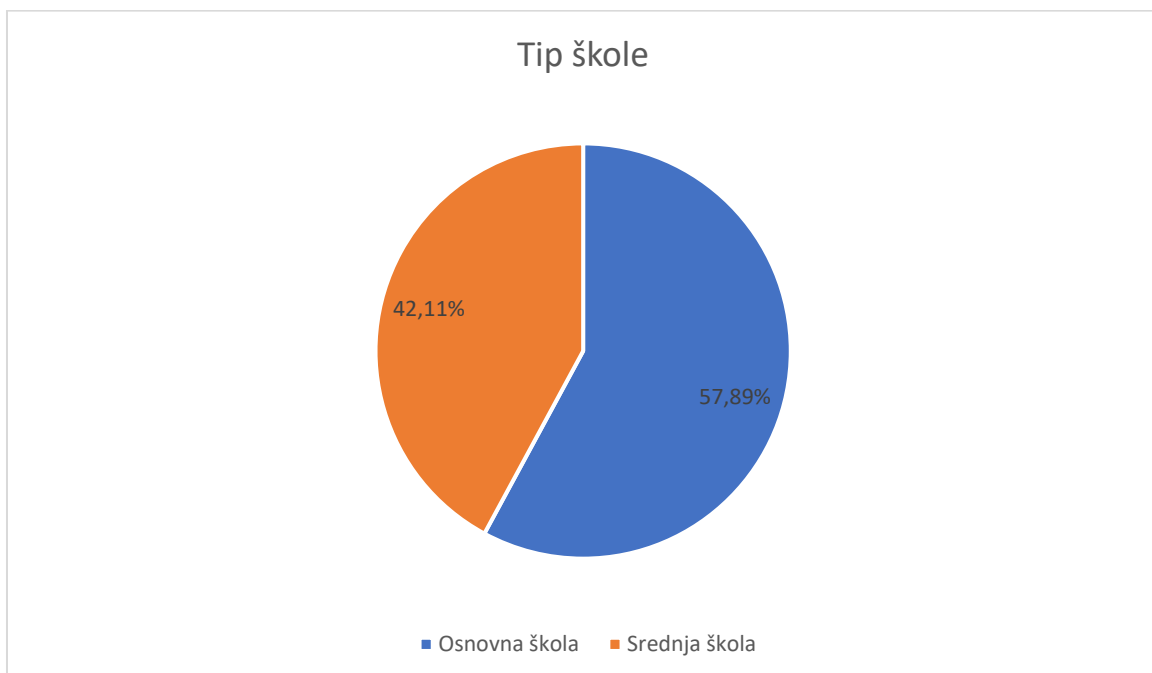
Anketni upitnik ispunilo je 35 žena (92%) i 3 muškarca (8%) što je vidljivo iz Slike 1.. Dobiveni podaci mogu potencijalno ukazivati na to da se na pedagoška zanimanja u većoj mjeri odlučuju žene od muškaraca, a što ujedno može doprinijeti pretpostavkama da su žene podložnije profesionalnom sagorijevanju od muškaraca.

Slika 2. Distribucija podataka na čestici Ukupni radni staž u godinama



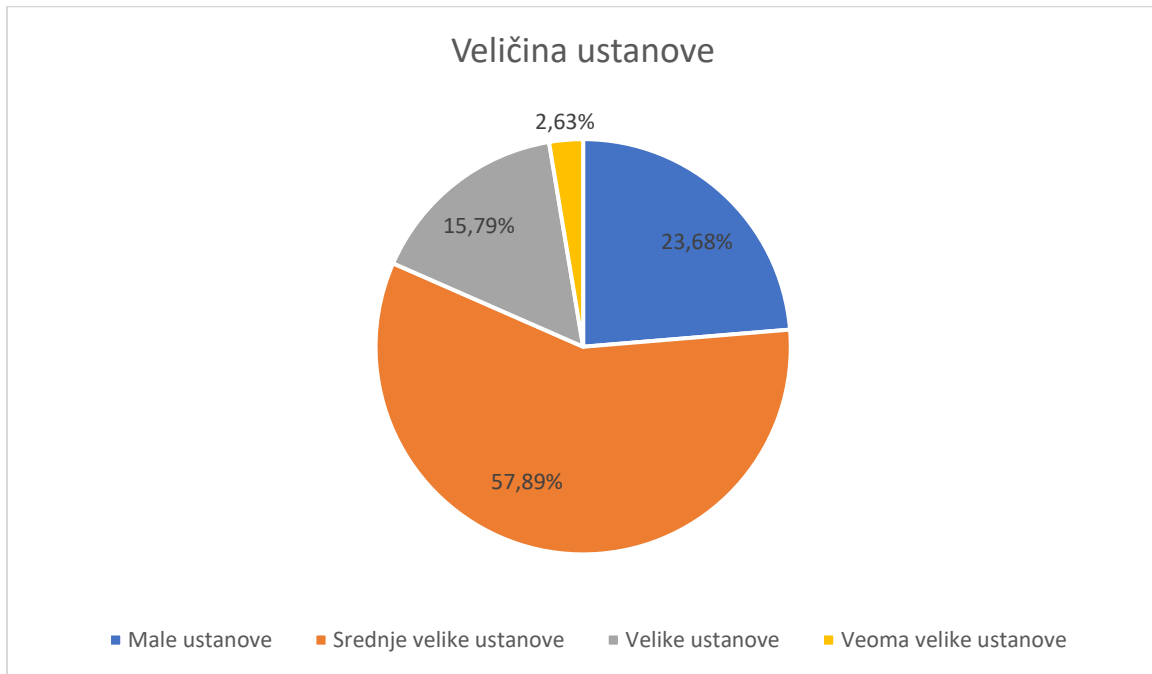
Nadalje, slika 2. prikazuje kako sudionici istraživanja u najvećem dijelu, njih 13 (34%) imaju radni staž do 5 godina, nakon čega slijede ispitanici sa više od 30 godina staža (21%; N=8). Nadalje, 7 (18%) pedagoga iz istraživanja u školama radi između 21 i 30 godina, a njih 6 (15%) između 11 i 20. Najmanje sudionika, njih 4 (11%) ima 6-10 godina radnog staža. Vidljivo je kako su sudionici istraživanja u najvećem dijelu ili početnici ili oni s dugim radnim vijekom.

Slika 3. Distribucija podataka na čestici Tip škole



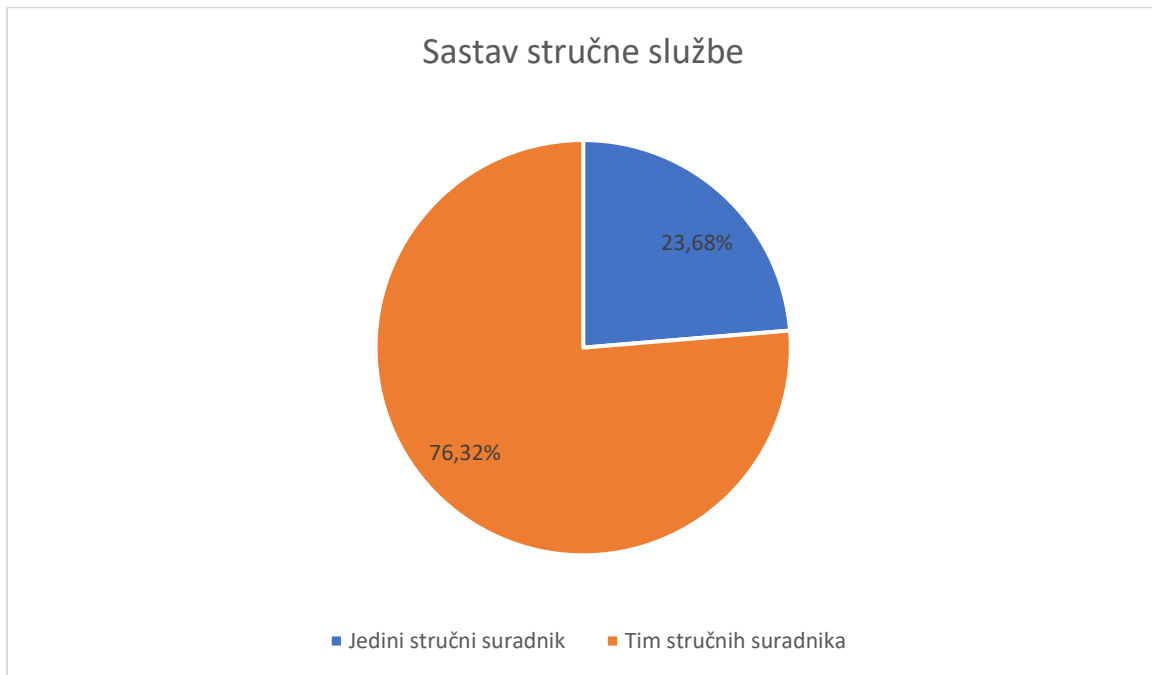
Sljedeći dijagram sa Slike 3. prikazuje kako 22 (58%) sudionika istraživanja radi u osnovnoj školi, a njih 16 (42%) u srednjoj školi.

Slika 4. Distribucija podataka na čestici Veličina ustanove



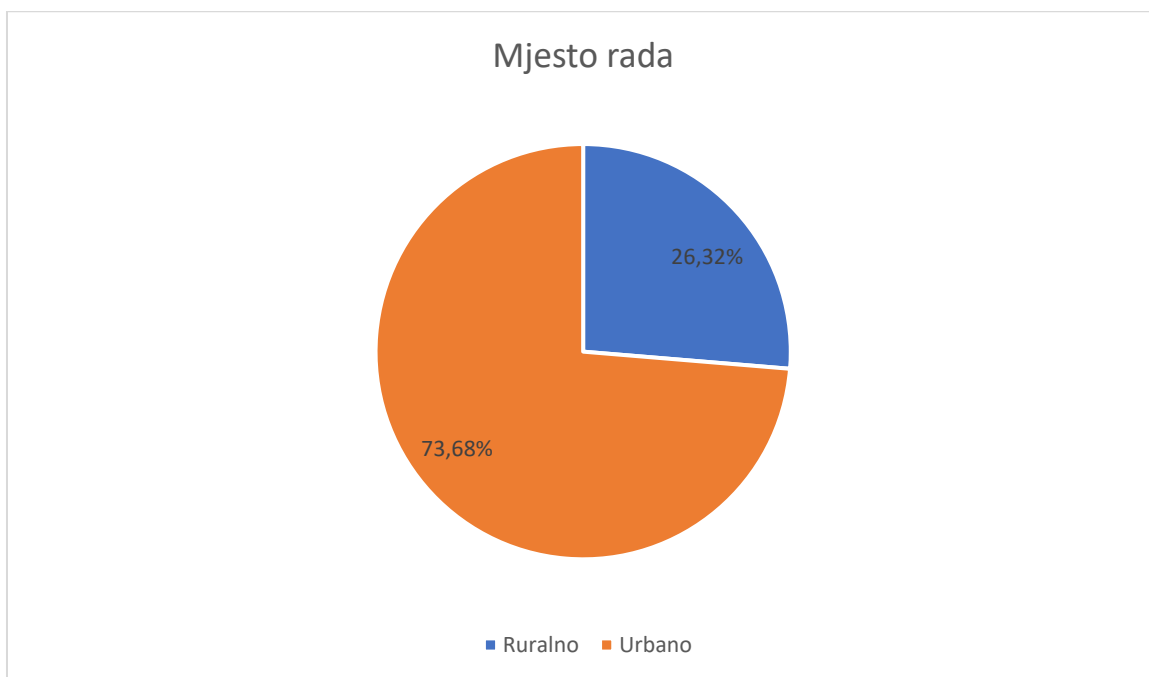
Prema dijagramu na Slici 4. vidljivo je kako više od pedeset sedam posto pedagoga (N=22) procjenjuje da radi u srednje velikoj školi (200-400 učenika), dok je samo jedan stručni suradnik (3%) zaposlen u veoma velikoj ustanovi tj. ustanovi sa više od 600 učenika. U malim ustanovama (do 200 učenika) radi 9 (24%) pedagoga, a u velikim (između 400 i 600 učenika) njih 6 (16%).

Slika 5. Distribucija podataka na čestici Sastav stručne službe



Nadalje, stručni suradnici pedagozi koji su sudjelovali u istraživanju u većem postotku (76%; N=29) rade u timu stručnih suradnika gdje imaju jednog ili više suradnika, a njih 9 (24%) radi samostalno to jest nemaju drugih kolega stručnih suradnika što je prikazano u kružnom dijagramu na Slici 5.. Ovi podaci su očekivani s obzirom na to da većina sudionika istraživanja radi u školama sa više od 200 učenika, a što prema Državnom pedagoškom standardu za osnovnoškolski sustav odgoja i obrazovanja (NN 63/2008, čl. 14) znači da trebaju imati zaposlena dva stručna suradnika od kojih je jedan pedagog.

Slika 6. Distribucija podataka na čestici Mjesto rada

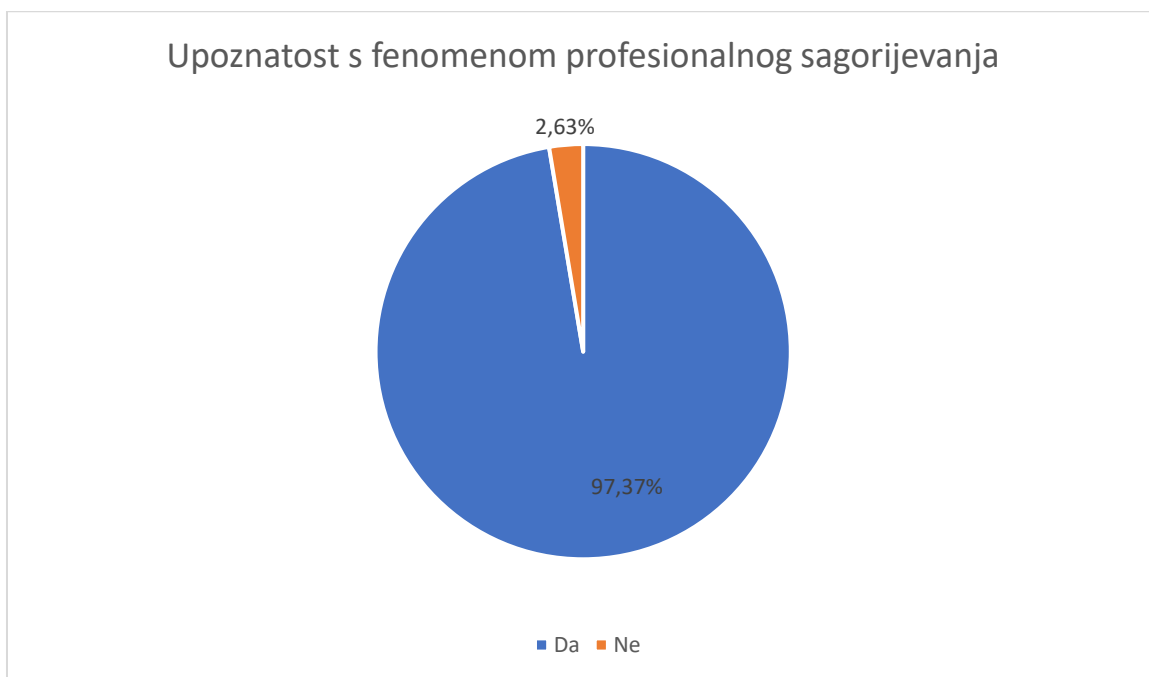


Posljednja čestica u dijelu vezanom uz opće podatke sudionika istraživanja odnosila se na mjesto rada gdje se pokazalo kako 28 (74%) stručnih sudionika radi u ustanovi koja se nalazi u urbanom mjestu, a njih 10 (26%) u ruralnom.

6.1.2. Informiranost o profesionalnom sagorijevanju i zadovoljstvo poslom

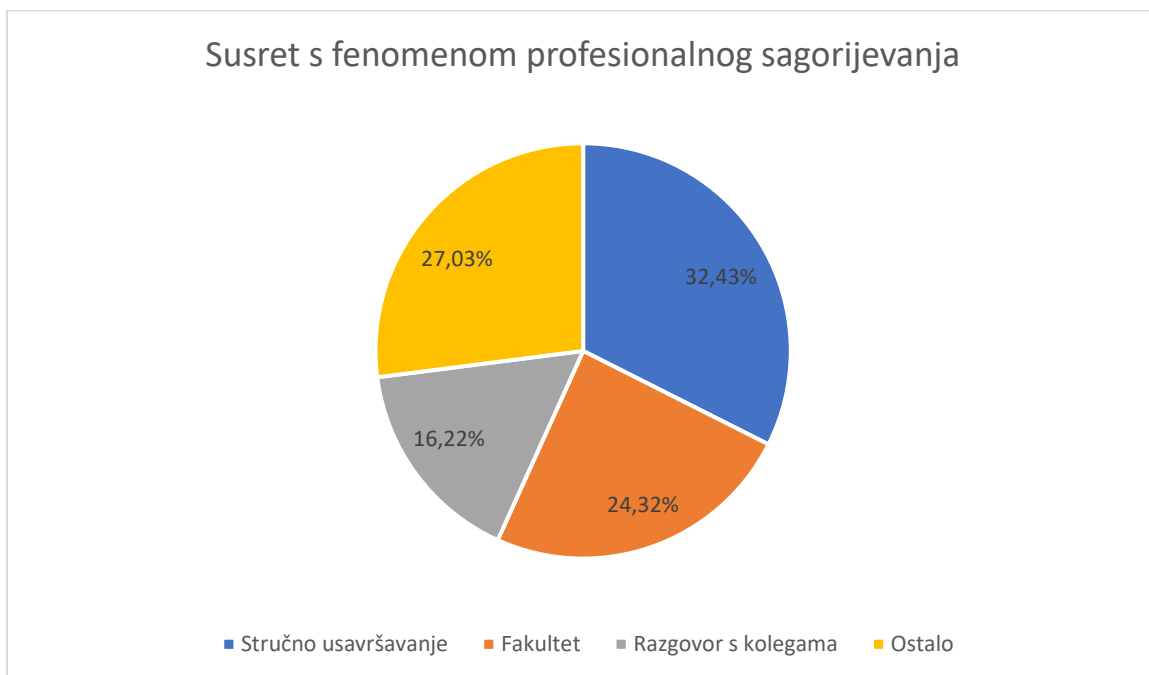
Naredno potpoglavlje prikazuje raspodjelu postotaka na česticama iz anketnog upitnika vezanih uz informiranost stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja. Podaci su prikazani pomoću grafičkih prikaza (kružni dijagrami) na kojima je vidljiv postotak raspodjele odgovora, a ujedno su analizirani i dobiveni kvalitativni podaci iz dvije čestice pomoću tematske analize gdje su dobiveni odgovori raspoređeni prema nekoliko kategorija.

Slika 7. Distribucija podataka na čestici Upoznatost s fenomenom profesionalnog sagorijevanja



Slika 7. prikazuje graf na kojem je vidljivo kako velika većina (97%; N=37) sudionika istraživanja poznaje fenomen profesionalnog sagorijevanja. Samo je jedan ispitanik (3%) procijenio kako nije upoznat s ovim fenomenom. Navedeni podatak ukazuje na raširenost svijesti o postojanju profesionalnog sagorijevanja i informiranosti pedagoga koji djeluju kao pomažuće zanimanje.

Slika 8. Distribucija podataka na čestici Susret s fenomenom profesionalnog sagorijevanja



Sudionici su nadalje na pitanje gdje su se susreli s fenomenom profesionalnog sagorijevanja u najvećoj mjeri (32%; N=12) odgovorili kako su se s fenomenom upoznali na stručnom usavršavanju. Nakon njega slijedi fakultet (24%; N=9) te zatim razgovor s kolegama (16%; N=6). Sudionici koji su označili rubriku ostalo, u koju su mogli upisati svoj odgovor, najčešće su navodili kako su se susreli s fenomenom na dva ili više prethodno ponuđena mjesta; primjerice i na stručnom usavršavanju i na fakultetu. Također, neki pedagozi su naveli i druga mjesta – edukacija izvan struke, (stručnu) literaturu te osobne informiranosti i „življenja“ *fenomena u radu*. Vidljivo je kako su stručna usavršavanja zajedno s institucijama za visoko obrazovanje u najvećoj mjeri zaslužna za upoznatost pedagoga s fenomenom profesionalnog sagorijevanja.

Sudionicima je u upitniku zatim bilo postavljeno pitanje u kojem su trebali vlastitim riječima opisati profesionalno sagorijevanje pa su tako ovdje dobiveni kvalitativni podaci. Navedene definicije sudionika mogu se svrstati prema njihovom sadržaju u nekoliko kategorija. S obzirom na to uočene su sljedeće kategorije: Fokus na simptome sagorijevanja, Fokus na simptome i čimbenike sagorijevanja, Fokus na čimbenike sagorijevanja te Definicije u obliku metafora.

Definicije iz prve kategorije, Fokus na simptome sagorijevanja, uključuje navođenje različitih simptoma koji se odnose na sagorjele osobe i one prevladavaju u odgovorima. Tako sudionici primjerice smatraju da su osobe u stanju sagorijevanja često zasićeni i umorni od posla, gube volju za radom ali i ostalim životnim aktivnostima, imaju vrlo nisku ili nepostojeću razinu motivacije za obavljanje radnih zadataka te ostale fizičke, mentalne i emocionalne simptome. S obzirom na to moguće je izdvojiti sljedeće izjave:

- Sudionik 1 – „*Burnout* je stanje kroničnog stresa koji dovodi do fizičke i emocionalne iscrpljenosti te osjećaja neučinkovitosti i manjka postignuća. Razvija kroz duže vrijeme kada osjećamo da je naš rad besmislen, postoji nesklad između onoga što želimo raditi i onoga što radimo.“
- Sudionik 2 – „Stresna situacija kada počinjem imati zdravstvenih poteškoća i ne uspijevam se fokusirati na posao. Veliki umor i zasićenost.“
- Sudionik 3 – „Faza u profesionalnoj karijeri pojedinca gdje se zasiti posla, postane mu previše, izgubi volju i strast za svojom karijerom.“

Nadalje, u kategoriji Fokus na simptome i čimbenike, sudionici uz već spomenute simptome navode i razloge zbog kojih se oni javljaju, to jest čimbenike koji su doveli do toga da osoba

razvije sindrom profesionalnog sagorijevanja. Primjerice osobe zbog previše obaveza na poslu ili prevelikog pritiska razvijaju razne simptome (umor, nezainteresiranost, nemotiviranost, itd.). Tako je moguće izdvojiti citate kao što su:

- Sudionik 4 – „Zasićenje neprestanim obavezama bez pravog odmora, nezadovoljstvo na poslu zbog previše obaveza i nejasnih zadataka bez podrške, preopterećenost poslom uz malene prihode, nepriznavanje i nevrednovanje rada na pošten način...”
- Sudionik 5 – „ *Burnout* povezujem sa nezadovoljstvom, dekoncentracijom, nemotiviranošću uslijed preopterećenosti i stresa na radnom mjestu.“
- Sudionik 6 – „Kada zbog stalne izloženosti stresu, prevelike količine posla, pritiska ili prevelikih očekivanja okoline, osoba teško funkcionira, pod stalnim je stresom, počinje imati problema s koncentracijom i posao ima negativni učinak i na osobni život osobe.“

Kategorija Fokus na čimbenike sagorijevanja odnosi se na definicije koje navode situacije koje su dovele do pojave sindroma – primjerice vezane uz dodatne poslove, visoka radna očekivanja i slično. Izjave nastavno na to su sljedeće:

- Sudionik 7 – „Previše dodatnih poslova nenajavljenih na vrijeme, prevelika očekivanja. Zadatci po nalogu ravnatelja koji su "sad za sad". Bezuspješni pokušaji dogovora s ravnateljem...”
- Sudionik 8 – „Dugotrajna opterećenost poslom i njegovim izazovima , visoka razina stresa, velika opterećenost vremena, misli, dovode do sagorijevanja.“

Posljednja kategorija se odnosi na definicije u kojima su sudionici profesionalno sagorijevanje opisali koristeći se metaforama što je vidljivo u sljedećim citatima:

- Sudionik 9 – „ ...,kada se nađete pred zidom i nemate volje da ga prijedete.“
- Sudionik 10 – „Kada se osjećate kao prepuna vreća koja se raspala, jer ljudi trpaju svoje probleme u nju, a više nema mjesta.“

Također je uočeno kako više od polovice definicija profesionalno sagorijevanje vezuje uz stres, to jest stres na radu. Uz to uočeno je kako pedagozi profesionalno sagorijevanje vide kao osjećaj, stanje ili fazu koja je često posljedično vezana uz razne čimbenike, te se manifestira određenim simptomima.

Slika 9. Distribucija podataka na čestici Zadovoljstvo poslom



Sudionicima istraživanja je nadalje postavljeno pitanje u kojem su trebali procijeniti svoje zadovoljstvo poslom pa je tako njih 37% (N=14) veoma zadovoljno poslom, 45% (N=17) zadovoljno, a čak 18% (N=7) nije zadovoljno. Iz dobivenih podataka moguće je postaviti novo istraživačko pitanje kvalitativnog karaktera koje bi dublje istražilo koji su to razlozi zbog kojih stručni suradnici u školama nisu zadovoljni sa svojim radnim mjestom. Također se ovdje može nadovezati i pitanje što bi se moglo učiniti da se taj odnos, to jest zadovoljstvo prema poslu pedagoga poboljša.

Nadovezujući se na pitanje o procjeni zadovoljstva poslom, sudionici su u pitanju otvorenog tipa trebali navesti objašnjenje svog odgovora i stoga će u nastavu biti prikazana analiza dobivenih kvalitativnih podataka.

Sadržaj odgovora sudionika moguće je podijeliti prema kategorijama koje se nalaze u odgovorima. Prva kategorija je *Pozitivno radno okruženje* u kojoj pedagozi opisuju kako u svom radnom okruženju imaju podržavajuće kolege, postoji međusobno poštovanje između djelatnika, rad pedagoga se cijeni i nagrađuje, ostali dionici škole su suradljivi (djeca, roditelji) i slično. Vezano uz to moguće je izdvojiti sljedeće izjave:

- Sudionik 1 - „Imam dobar odnos sa svim djelatnicima, smatram se kvalitetnim stručnim suradnikom. Osjećam poštovanje od strane ravnatelja i svih djelatnika.“;

- Sudionik 2 - „Jako sam zadovoljna jer sretna dolazim na posao, imam odličnu suradnju s kolektivom te ne osjećam nikakav pritisak od strane ravnatelja i drugih stručnih suradnika. Moje se mišljenje uvažava, slobodno mogu pitati za pomoć te je radno okruženje zdravo.“;
- Sudionik 3 - „Zadovoljna sam jer me posao ispunjava, osjetim nagradu u obliku potvrde i odobravanja djece, roditelja i kolega učitelja, osjećam se zadovoljno i motivirano za rad.“;
- Sudionik 4 - „Na svome se poslu osjećam ispunjeno, sretno i zadovoljno. Tome uvelike pridonosi sama činjenica da posao koji radim jako volim, da imam predivne, suradljive, vrijedne i vedre suradnike i ravnateljicu.“.

Sljedeća kategorija je *Zadovoljstvo radom* u sklopu koje su sudionici svoje zadovoljstvo povezali s opisom posla i radnim zadacima koje obavljaju. Ovdje je moguće izdvojiti sljedeće izjave:

- Sudionik 5 – „Radim posao koji volim, za koji sam se školovala, koji me ispunjava, na kojem se osjećam korisno i kao da radim nešto važno.“
- Sudionik 6 – „Volim svoj posao, smatram ga važnim te se osjećam da svojim poslom mogu pridonijeti pojedincu i biti pomoć i podrška. Posao je u suštini human te je orijentiran na osobe, a ne na dobit, prestiž, moć ili slično.“
- Sudionik 7 – „Volim svoj posao i uživam ga raditi!“
- Sudionik 8 – „Uglavnom se mogu nositi s poslovnim aktivnostima i izazovima i još uvijek nalazim zadovoljstvo u radu...“

Zatim se istaknula kategorija *Negativno radno okruženje* u koje se često svrstavaju loši odnosi s ravnateljem i drugim suradnicima, velike administrativne obaveze, preopterećenost poslom, nepostojanje nagrada za trud i rad i slično. Pedagozi iz ove kategorije su dali sljedeće odgovore:

- Sudionik 9 – „ Previše obaveza, prekapanje obaveza, neorganiziranost (u cijeloj ustanovi), ne uvažavanje stručnih kompetencija stručnih suradnika pri rješavanju određenih problema u školi itd.“
- Sudionik 10 – „ Neplanirani i nedogovoreni dodatni zahtjevi i poslovi od strane ravnatelja te nedostatak suradnje i dogovora.“

- Sudionik 11 – „Nisam zadovoljna što se pretvaram u administratora , što je administrativnih poslova preko povjerenstava nebrojeno, multipliciraju se, što roditelji prijete novinama i provjerenim, što svi traže da smo svugdje u svim povjerenstvima, što smo za sve krivi, za malo što zaslužni...“

Također se istaknula i kategorija Nezadovoljstvo obrazovnim sustavom u kojoj su pedagozi naveli loše funkcioniranje odgojno obrazovnog sustava koji onda ima utjecaja na njihova rad u školama. Sudionici tako navode sljedeće:

- Sudionik 12 - „... jako sam nezadovoljna obrazovnim sustavom koji je sve gori i gori pa je u njemu teško raditi. Zbog toga mnogi kolege napuštaju obrazovni sustav i odlaze raditi u udruge, privatni sektor ili otvaraju nešto svoje

Određeni odgovori mogu se svrstati u više kategorija gdje primjerice pedagozi navode da su zadovoljni opisom svog posla, no uviđaju problematiku s obrazovnim sustavom ili pak negativnim radnim okruženjem. Jedna sudionica također navodi kako je *željna promijene i napretka na nekom drugom polju.*

6.1.3. Čimbenici i simptomi profesionalnog sagorijevanja

Sljedeće potpoglavlje odnosi se na deskriptivne pokazatelje čestica iz dijela upitnika vezanog uz čimbenike i simptome profesionalnog sagorijevanja koje stručni suradnici pedagozi primjećuju u svom radu. Podaci su prikazani u tablicama u kojima je naznačena raspodjela odgovora na Likertovoj skali samoprocjene od 1 do 5 (čije su vrijednosti navedene u zagradama) te prosječna vrijednost (M) i standardna devijacija (SD). Čimbenici profesionalnog sagorijevanja su podijeljeni na vanjske i unutarnje, a simptomi na emocionalne, mentalne, ponašajne i fizičke.

Tablica 1. Vanjski čimbenici profesionalnog sagorijevanja

Čestice	1 (Uopće se ne slažem)	2 (Ne slažem se)	3 (Niti se slažem, niti se ne slažem)	4 (Slažem se)	5 (U potpunosti se slažem) ¹	M	SD

¹ Podaci na skali od 1 do 5 izraženi su u postocima.

Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplina...).	0,00	21,05	15,80	39,47	23,68	3,66	1,07
Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim.	13,15	26,32	26,32	26,32	7,89	2,89	1,18
Nerazumijevanje roditelja.	0,00	13,16	28,95	39,47	18,42	3,62	0,94
Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...).	0,00	18,42	26,32	44,74	10,52	3,47	0,92
Relativno niske plaće.	7,89	7,89	21,06	34,21	28,95	3,68	1,21
Vremenski pritisci i rokovi.	0,00	10,53	21,05	36,84	31,58	3,89	0,98
Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	7,89	26,32	23,68	26,32	15,79	3,16	1,22
Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	2,63	5,26	21,05	39,48	31,58	3,92	0,99
Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	2,62	5,26	26,32	47,37	18,43	3,74	0,92
Smanjena ulaganja u obrazovanje.	0,00	10,53	26,32	42,11	21,04	3,74	0,91
Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	5,26	28,95	31,58	23,68	10,53	3,05	1,09

Prvi dio upitnika bio je vezan uz čimbenike profesionalnog sagorijevanja, a sudionici istraživanja su trebali naznačiti u kojoj mjeri navedene tvrdnje doprinose razvoju profesionalnog stresa kod njih samih. U tablici 1. prikazani su deskriptivni podaci koji se odnose na čestice svrstane u vanjske čimbenike. Rezultati pokazuju kako stručni suradnici pedagozi kao najčešći vanjske čimbenik profesionalnog sagorijevanja u svom radu prepoznaju veliku odgovornost koja se stavlja na njih – česticu *Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima* ($M=3,92$; $SD=0,99$) 39% sudionika je označilo da se slaže s njome, dok se njih 32% se u potpunosti slaže. Vanjski čimbenici koji ga slijede su vremenski pritisci i rokovi ($M=3,89$; $SD=0,98$) te izloženost stalnim promjenama u prosvjetnoj politici ($M=3,74$; $SD=0,92$) i smanjena ulaganja u obrazovanje ($M=3,74$; $SD=0,91$). Najnižu razinu slaganja, pedagozi su pokazali na česticama *Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim* ($M=2,89$; $SD=1,18$) i *Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka* ($M=3,05$; $SD=0,91$). s obzirom na dobivene podatke moguće je reći kako pedagozi procjenjuju da na razvoj profesionalnog stresa kod njih u najvećoj mjeri ulogu imaju prevelika odgovornost i vremenski rokovi što se svakako može povezati sa širokim opisom radnih zadataka za čije su obavljanje zaduženi stručni suradnici u odgojno-obrazovnim ustanovama. Tu se nadovezuje i uloga sustava i viših tijela upravljanja koji iz perspektive pedagoga ne pridaju potreban doprinos u

razvoju pedagoške djelatnosti s obzirom na smanjena ulaganja i vrlo česte promijene koje se odvijaju u prosvjetnoj politici.

Promatrajući standardnu devijaciju moguće je uočiti kako odgovori sudionika najviše variraju kod čestica vezanih uz plaće te manjak podrške od strane kolega. Navedeno može ukazivati na različite razine zadovoljstva kada je u pitanju plaća odgojno-obrazovnih djelatnika, dok se manjak podrške od strane kolega često može povezati s negativnom klimom i kulturom u samoj školi što nerijetko varira od škole do škole i radnih kolektiva kao takvih.

Tablica 2. Unutarnji čimbenici profesionalnog sagorijevanja

Čestice	1 (Uopće se ne slažem)	2 (Ne slažem se)	3 (Niti se slažem, niti se ne slažem)	4 (Slažem se)	5 (U potpunosti se slažem) ²	M	SD
Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva.	2,63	10,52	26,32	50,00	10,53	3,55	0,92
Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini.	2,63	7,90	18,42	47,37	23,68	3,82	0,98
Manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka.	28,65	36,84	15,79	13,16	5,26	2,29	1,18
Prevelika osobna očekivanja od posla koji radim.	5,26	18,42	28,95	39,47	7,90	3,26	1,03
Težnja da obavljam radne zadatke samostalno – ne preferiram ih dijeliti s drugima.	21,05	28,95	31,58	18,42	0,00	2,47	1,03
Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.	5,26	18,42	23,68	39,48	13,16	3,37	1,10
Osjećaj da se moj uspjeh temelji na vanjskim faktorima, primjerice sreći.	36,85	36,85	23,68	2,62	0,00	1,92	0,85
Niska razina vlastite učinkovitosti.	34,21	39,48	21,05	5,26	0,00	1,97	0,89
Nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima	26,32	47,37	21,05	5,26	0,00	2,05	0,84

Nakon vanjskih, potrebno je navesti i unutarnje čimbenike koji igraju ulogu u razvoju profesionalnog stresa kod pedagoga, a koji su prikazani u tablici 2.. Najveće slaganje sudionika, njih više od polovine, ističe se na česticama *Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini* (M=3,82; SD=0,98) te *Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva* (M=3,55; SD=0,98). Vidljivo je kako pedagozi u svom radu često teže perfekcionizmu što znatno utječe i na razinu njihovog profesionalnog stresa što onda ima potencijal prerasti u sindrom sagorijevanja ako

² Podaci na skali od 1 do 5 izraženi su postocima.

osoba nije nikada zadovoljna s onime što napravi. Također prepoznaju i poteškoću sa usklađivanjem različitih zahtjeva iz radne okoline što je razumljivo ako se gleda na sve različite dionike sustava (djeca, učitelji, roditelji, ...) s kojima pedagozi kontinuirano ostvaruju suradnju.

Unutarnji čimbenici za koje su sudionici istraživanja označili najmanje slaganje su osjećaj da im se uspjeh temelji na vanjskim faktorima ($M=1,92$; $SD=0,85$), niska razina vlastite učinkovitosti ($M=1,97$; $SD=0,89$) i nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima ($M=2,05$; $SD=0,84$). iz ovih podataka se može reći kako su pedagozi svjesni svojih sposobnosti i uloženog truda u sve što naprave zbog čega ne prebacuju zasluge za uspjeh na vanjske faktore.

Uspoređujući vanjske i unutarnje čimbenike u nastanku profesionalnog stresa zaključuje se kako pedagozi u većoj mjeri izražavaju slaganje s vanjskim nego što je to s unutarnjim čimbenicima. Navedeno može ukazivati na veći doprinos zbivanja iz okruženja u tome da pedagozi razviju sindrom sagorijevanja. U vezi s time bi se moglo postaviti pitanje je li zaista to tako ili postoji mogućnost da nisu imali prilike puno razmišljati o tome što se događa unutar njih samih zbog konstantnih događanja iz radne okoline i mnoštva radnih zadataka za koje su zaduženi na svakodnevnoj bazi.

Sudionicima je također ostavljen prostor u posljednjem pitanju ovog dijela upitnika da dodaju neke vlastite čimbenike za koje su uočili da doprinose nastanku profesionalnog stresa, a nisu bili prethodno spomenuti. Dobiveni podaci su stoga raspoređeni u sljedeće kategorije: Drugi dionici, Radni zadaci i Sustav.

Prva kategorija se odnosi na druge dionike s kojima pedagozi dolaze u kontakt tijekom svog rada, a zbog različitih faktora izazivaju profesionalni stres. Primjerice ističu se različiti problemi s učenicima i roditeljima, nedostatak drugog stručnog suradnika s kojima bi dijelili radne obaveze, te problemi s kolegama ili ravnateljem koji nisu podržavajući, nisu motivirani za rad ili pak razvijaju konfliktne situacije. Izjave koje idu u prilog navedenom su sljedeće:

- Sudionik 1 – „ Najveći stres kod mene na poslu izaziva nepovjerenje roditelja.“
- Sudionik 2 – „Nepostojanje stvarne želje svih sudionika za promjenama, sve više nasilne komunikacije od strane roditelja i učenika, problemi učenika koji nadilaze naša znanja (nekoliko učenika po razredu ima svog psihijatra), narušen ugled prosvjetnih djelatnika (neradnici koji imaju tri mjeseca godišnjeg).“

- Sudionik 3 – „Ravnatelj i nedostatak njegove podrške.“.

Sljedeća kategorija, Radni zadaci, uključuje različite situacije s kojima se sudionici istraživanja susreću pri obavljanju svakodnevnih zadataka na radnom mjestu. Tako primjerice smatraju kako kod njih profesionalni stres izaziva preveliki opseg administrativnih obaveza, zatim istovremeno obavljanje više zadataka ili pak preveliki broj dodatnih zadataka koji nisu onda dodatno plaćeni. Pedagozi su ovdje naveli:

- Sudionik 4 – „Učiteljima je sve što ekstra rade i plaćeno, stručnim suradnicima se guraju svakakve nove obveze i kroz pravilnike i unutar škole bez da ih se za to dodatno plati. Borim se već neko vrijeme s tim da mi se ne guraju zadatci koji nisu u mom opisu posla.“
- Sudionik 5 – „Također istovremeno obavljanje više zadataka. Primjer uz rješavanje statistike ili izrade raznih dokumenata potrebno je odgovarati na upite kolega s posla, učenik se uputi pedagogu iznenada a razgovor i slično. Multitasking rad je iscrpljujući...“
- Sudionik 6 – „Ogromna količina administracije. Razna izvješća ili podaci koji se šalju na razne adrese, a mogli bi se ili izvući ili povezati iz ili sa e-matice.“.

Posljednja, kategorija Sustav, povezana je s različitim poteškoćama na razini cjelokupnog sustava. Ovdje se spominje manjkavost policy dokumenata koji ne propisuju rješavanje pojedinih problematičnih situacija u školama ili nedostatak povezivanja s drugim institucijama pri rješavanju problema. U sklopu toga izdvajaju se naredne izjave:

- Sudionik 7 – „Prebacivanje odgovornosti vanjskih institucija s jednih na druge, bez da itko od njih konkretno nešto učini po pitanju problema - nema pomoći školi od institucija kojima bi se trebali obraćati za pomoć. Sustav je slomljen i ne funkcionira.“
- Sudionik 8 – „Manjak prava djelatnika u školama da rješavaju pojedine probleme. Od škole se očekuje da rješava probleme, a zakonski nema prava da poduzme neke mjere. Škola želi pomoći i nešto poduzeti, no na kraju se "kvalitetno" rješavanje problema svodi na to je li škola poduzela sve što je određeno nekim pravilnikom ili protokolom i je li to zapisano/zabilježeno u pedagoškoj dokumentaciji. S druge strane to nije nešto što je riješilo problem.“.

Tablica 3. Emocionalni simptomi profesionalnog sagorijevanja

Čestice	1 (Uopće se ne slažem)	2 (Ne slažem se)	3 (Niti se slažem, niti se ne slažem)	4 (Slažem se)	5 (U potpunosti se slažem) ³	M	SD
Moj me posao jako frustrira.	28,95	39,47	15,79	13,16	2,63	2,21	1,09
Ponašam se prema učenicima, roditeljima i suradnicima profesionalno bez osobne emocionalne uključenosti.	15,78	47,37	26,32	10,53	0,00	2,32	0,87
Na poslu sam opterećen/a problemima koje ne želim znati.	5,26	50,00	21,05	21,05	2,64	2,66	0,97
Imam želju da pobjegnem od svega.	23,68	28,95	18,42	15,79	13,16	2,66	1,36
Nemam interesa za kontakte s prijateljima.	36,84	44,74	7,90	10,54	0,00	1,92	0,94

Sljedeći dio upitnika bio je vezan uz simptome profesionalnog sagorijevanja gdje su sudionici izražavali razinu slaganja s dobivenim tvrdnjama pa su tako u tablici 3. raspoređeni podaci dobiveni na česticama emocionalnih simptoma. Sudionici su u prosjeku izrazili neslaganje s navedenim tvrdnjama – u najvećoj mjeri je to na čestici *Nemam interesa za kontakte s prijateljima* (M=1,92; SD=0,94). Ovi rezultati ukazuju na vrlo nisku razinu procjene postojanja emocionalnih simptoma sagorijevanja kod stručnih suradnika pedagoga. Ako se usporede postoci slaganja ispitanika s navedenim tvrdnjama, uočava se kako je najveći postotak na čestici *Imam želju da pobjegnem od svega* (16% se *slaže* i 13% u *potpunosti slaže*).

Tablica 4. Mentalni simptomi profesionalnog sagorijevanja

Čestice	1 (Uopće se ne slažem)	2 (Ne slažem se)	3 (Niti se slažem, niti se ne slažem)	4 (Slažem se)	5 (U potpunosti se slažem) ⁴	M	SD
Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.	0,00	0,00	10,53	73,68	15,79	4,05	0,52
Puno ulažem u svoj posao i ne dobivam adekvatnu satisfakciju.	2,63	26,32	36,84	26,32	7,89	3,11	0,98

Sljedeći simptomi za koje su istaknuti deskriptivni pokazatelji su mentalni simptomi (tablica 4.) koji su bili raspoređeni kroz dvije čestice. U prvoj čestici su stručni suradnici izrazili visoku

³ Isto.

⁴ Podaci na skali od 1 do 5 izraženi su postocima.

razinu slaganja (74% se slaže; 16% se u potpunosti slaže) s time da su sposobni pronaći najefikasniji način rada s ostalim dionicima s kojima surađuju. Druga čestica se odnosila na ulaganje osoba u svoj rad bez da pri tome osjećaju zadovoljstvo, a u kojoj se pedagozi u najvećoj mjeri niti slažu, niti ne slažu ($M=3,11$; $SD=0,98$).

Tablica 5. Ponašajni simptomi profesionalnog sagorijevanja

Čestice	1 (Uopće se ne slažem)	2 (Ne slažem se)	3 (Niti se slažem, niti se ne slažem)	4 (Slažem se)	5 (U potpunosti se slažem) ⁵	M	SD
Nastojim se držati podalje od osobnih problema učenika, roditelja i suradnika.	15,78	28,95	26,32	28,95	0,00	2,68	1,07
Moj me posao u potpunosti okupira, radim intenzivno i na štetu vlastitih potreba.	2,63	26,32	31,58	23,68	15,79	3,24	1,10
Uspješno rješavam probleme na poslu.	0,00	5,26	23,68	60,53	10,53	3,76	0,71
Razdražljiv/a sam i promjenjiva raspoloženja.	15,80	39,47	39,47	5,26	0,00	2,34	0,82

Ponašajni simptomi profesionalnog sagorijevanja su bili iskazani kroz četiri tvrdnje od kojih se pokazalo kako pedagozi u velikoj mjeri smatraju da uspješno rješavaju probleme na poslu (60% se slaže; 11% se u potpunosti slaže) što ukazuje na to da je ono nisko prisutno kao simptom sagorijevanja kod stručnih suradnika. S druge strane, od simptoma koji se ističu kao pokazatelji profesionalnog sagorijevanja, u nešto većoj mjeri je izražena okupiranost poslom ($M=3,24$; $SD=1,10$). Ovaj simptom ujedno i varira najviše od svih ponuđenih te bi se stoga moglo reći kako ono varira od osobe do osobe i radne okoline u kojoj se nalazi. Sveukupno je vidljivo kako pedagozi izražavaju niže razine slaganja oko postojanja određenih ponašajnih simptoma profesionalnog sagorijevanja.

Tablica 6. Fizički simptomi profesionalnog sagorijevanja

Čestice	1 (Uopće se ne slažem)	2 (Ne slažem se)	3 (Niti se slažem, niti se ne slažem)	4 (Slažem se)	5 (U potpunosti se slažem) ⁶	M	SD
Nakon radnog dana osjećam iscrpljenost i umor.	0,00	18,42	26,32	39,47	15,79	3,53	0,98

⁵ Isto.

⁶ Isto.

Osjećam se kao da sam na izmaku snaga.	21,05	34,21	21,05	13,16	10,53	2,58	1,27
Nedostaje mi energije za rad u školi.	31,58	18,42	23,68	21,05	5,26	2,50	1,29
Često osjećam bol u leđima.	28,95	26,32	15,78	28,95	0,00	2,45	1,20
Patim od čestih nesanic.	36,84	34,21	15,79	13,16	0,00	2,05	1,04
Imam probleme s disanjem zbog stresa na radnom mjestu.	55,26	34,21	7,90	2,63	0,00	1,58	0,76
Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.	52,63	28,95	5,26	10,23	2,63	1,82	1,11

Posljednja skupina deskriptivnih pokazatelja odnosi se na fizičke simptome sagorijevanja što je prikazano u tablici 6.. Rezultati su ovdje pokazali kako pedagozi najčešće primjećuju iscrpljenost i umor nakon radnog dana ($M=3,53$; $SD=0,98$). Ostali simptomi su izraženi u niskoj mjeri, dok se najmanje primjećuju problemi s disanjem zbog stresa na radnom mjestu ($M=1,58$; $SD=0,76$) i problemi s prehranom zbog stresa ($M=1,82$; $SD=1,11$).

Nadovezujući se na prethodna pitanja o simptomima sagorijevanja, pedagozi su u završnom pitanju mogli nadodati još neke simptome profesionalnog sagorijevanja koje su primijetili kod sebe, a da nisu bili prethodno spomenuti. Sudionici ovdje nisu izdvojili mnogo novih simptoma, no iz onog što su naveli vidljivo je kako ih dodatno muči to da i nakon radnog vremena razmišljaju o poslovnim zadacima i onome što su mogli učiniti (ili trebaju učiniti). Navedeno bi se moglo svrstati pod mentalne simptome profesionalnog sagorijevanja. Nadalje, neki sudionici primjećuju kako se njihovi simptomi mijenjaju s obzirom na to gdje se nalaze u školskoj godini – primjerice jedna sudionica navodi kako se na kraju nastavne godine osjeća kao da je pod većim stresom nego što je to tijekom ostatka godine. Jedna sudionica navodi kako posjeduje određene simptome koji su vrlo privatne naravi. Druga pedagoginja pak napominje kako je kod sebe u radu primijetila znakove profesionalnog stresa te ih je nastojala umanjiti kroz različite aktivnosti opuštanja, a ujedno navodi i važnost mijenjanja radne okoline i samog posla.

6.2. Testiranje značajnosti s obzirom na nezavisne varijable

Drugo poglavlje vezano uz rezultate odnosi se na provedene testova kojima su se utvrđivale statistički značajne razlike kod zavisnih varijabli (na Likertovoj skali procjene) u odnosu na nezavisne varijable - rod, radno iskustvo stručnih suradnika, tip škole, veličinu, škole, sastav stručne službe i mjesto rada suradnika. Podaci su dobiveni pomoću Mann-

Whitney U testa i testa koeficijenta korelacije te su dobivene statistički značajne razlike na varijablama istaknute u tablicama. Tablični prikazi sastoje se od podataka za prosječnu vrijednost i standardnu devijaciju s obzirom na grupu iz svake nezavisne varijable, zatim dobivene statistike (U; r_s), p vrijednost i rang biserijalnu korelaciju (*rank-biserial correlation*) (r_{rb}) za Mann-Whitney testove.

Prvotno je proveden Mann-Whitney U test na zavisnim varijablama s obzirom na nezavisnu varijablu roda kako bi se utvrdilo postoji li statistička značajna razlika u dobivenim odgovorima. Utvrđeno je kako ne postoje značajne razlike u percepciji čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja kod muškaraca i žena ni na jednoj varijabli. Navedeno ukazuje kako ne postoje statistički značajne razlike između rodova, to jest muškaraca i žena, u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja čime je potvrđena prva nul-hipoteza. Dobiveni podaci su bili u jednu ruku očekivani s obzirom da većinu uzorka čine žene (92%).

Nadalje, u svrhu utvrđivanja druge hipoteze, proveden je Spearmanov rho test koeficijenta korelacije u svrhu utvrđivanja značajnih statističkih razlika na zavisnim varijablama s obzirom na ukupni radni staž sudionika istraživanja u godinama. Pokazalo se kako postoji korelacija na određenim varijablama pa tako postoji negativna korelacija srednje veličine na čestici *Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplina...)* ($r_s = -0,40$; $p = 0,014$, $p < 0,05$) što znači da se s porastom godina radnog iskustva smanjuje slaganje s ovom tvrdnjom. Čestica *Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...)* ($r_s = 0,41$; $p = 0,01$, $p < 0,05$) pak pokazuje pozitivnu korelaciju srednje veličine što znači da porastom radnog iskustva raste i slaganje s tvrdnjom. Nadalje se pokazalo kako postoji negativna korelacija manje veličine na dvije čestice unutarnjih čimbenika pa se tako s porastom radnog iskustva smanjuje manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka ($r_s = -0,32$; $p = 0,049$) te se smanjuju prevelika osobna očekivanja od posla koji osoba radi ($r_s = -0,35$; $p = 0,03$). Što se tiče simptoma, pokazalo se kako se s porastom radnog staža smanjuje frustracija s poslom ($r_s = -0,32$; $p = 0,049$) i povećavaju česte nesanice ($r_s = 0,37$; $p = 0,02$). Ovime je odbačena hipoteza 2 prema kojoj ne postoji statistički značajna razlika u percepciji čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na godine radnog staža sudionika.

Tablica 7. Prikaz statistički značajne povezanosti vanjskih čimbenika i tipa škole

Čestica	M	SD	U	p	r_{rb}
---------	---	----	---	---	----------

4. Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...).	OŠ	3,86	0,77	271,50	0,003	0,54
	SŠ	2,94	0,85			

Tablica 8. Prikaz statistički značajne povezanosti unutarnjih čimbenika i tipa škole

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}
6. Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.	OŠ	3,82	0,73	269,00	0,004	0,53
	SŠ	2,75	1,24			

Tablica 9. Prikaz statistički značajne povezanosti fizičkih simptoma sagorijevanja i tipa škole

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}
5. Patim od čestih nesanica.	OŠ	2,46	0,96	276,00	0,002	0,57
	SŠ	1,50	0,89			
7. Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.	OŠ	2,23	1,27	258,00	0,008	0,47
	SŠ	1,25	0,45			

Sljedeći prikaz podataka se odnosi na analizu rezultata dobivenih Mann Whitney U testom na zavisnim varijablama s obzirom na nezavisnu varijablu tip škole. Uočeno je kako postoji statistički značajna razlika ($p < 0,01$) na četiri čestice s obzirom na to rade li pedagozi u srednjoj ili osnovnoj školi. Tako pedagozi u osnovnim školama u većoj mjeri percipiraju zahtjeve i kontrolu pretpostavljenih kao vanjski čimbenik u doprinosu razvoja njihovog profesionalnog stresa, te ujedno i kod nemogućnosti da odbiju dodatno dobivene radne zadatke. Nadalje, pokazalo se kako postoji statistički značajna razlika i kod čestica vezanih uz fizičke simptome profesionalnog sagorijevanja prema kojima pedagozi u osnovnim školama u većoj mjeri uočavaju pojavu čestih nesanica i probleme s prehranom za razliku od onih koji rade u srednjima školama. Dobivenim rezultatima moguće je opovrgnuti treću hipotezu i ustvrditi kako postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na tip škola u kojoj pedagog radi.

Test za otkrivanje statistički značajne razlike u poimanju čimbenika i simptoma sagorijevanja s obzirom na veličinu škole nije proveden zbog toga što distribucija podataka na nezavisnoj varijabli nije bila prikladna za provođenje testa. Naime većina sudionika (58%) se grupirala

prema značajki *srednje velike ustanove* (do 400 učenika) dok se u ostale grupe razdijelio značajno manji broj pedagoga i zbog toga se ne bi mogli dobiti statistički značajni rezultati. S obzirom na to prethodno postavljena hipoteza 4, koja glasi: *Ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na veličinu ustanove u kojoj sudionici rade*, neće biti uzeta u obzir.

Tablica 10. Prikaz statistički značajne povezanosti vanjskih čimbenika sagorijevanja i mjesta rada

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}
1. Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplinarnost...).	Ruralno	4,40	0,52	213,00	0,01	0,52
	Urbano	3,39	1,10			

Tablica 11. Prikaz statistički značajne povezanosti fizičkih simptoma sagorijevanja i mjesta rada

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}
1. Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.	Ruralno	3,70	0,48	82,00	0,01	-0,41
	Urbano	4,18	0,48			

Sljedeći provedeni test bio je Mann-Whitney U test kojim se željelo utvrditi postoji li statistički značajna razlika na zavisnim varijablama s obzirom na nezavisnu varijablu sastav stručne službe. Ovdje nisu otkrivene statistički značajne razlike što znači da ne postoji statistički značajna razlika u procjeni čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja s obzirom na sastav stručne službe čime je potvrđena peta hipoteza.

Posljednji dio statističke analize dobivenih podataka odnosi se na provedeni Mann-Whitney U test na zavisnim varijablama s obzirom na nezavisnu varijablu mjesta rada. Iz tablica 10. i 11. vidljivo je kako postoji vrlo niska statistički značajna razlika ($p=0,01$) između pedagoga koji rade u urbanim i ruralnim sredinama u procjeni jednog od vanjskih čimbenika te jednog od mentalnih simptoma sagorijevanja. Tako pedagozi u ruralnim sredinama u ponešto većoj mjeri smatraju kako sve više problema s djecom doprinosi razvoju njihovog profesionalnog stresa nego što je to slučaj kod pedagoga koji rade u urbanim sredinama. S druge strane pedagozi u urbanim mjestima u većoj mjeri smatraju kako mogu pronaći najefikasniji način rada s ključnim dionicima odgojno-obrazovne ustanove za razliku od pedagoga iz ruralnih mjesta rada.

7. RASPRAVA

Dobiveni rezultati istraživanja će u narednom poglavlju biti analizirani i uspoređeni s podacima iz prethodno provedenih istraživanja o profesionalnom sagorijevanju odgojno-obrazovnih djelatnika. Prvotno je potrebno spomenuti kako su u ovom istraživanju veliku većinu sudionika činile žene, njih 35 od ukupno 38 sudionika. Zbog većeg broja žena u ovom istraživanju nisu dobivene značajne razlike u percepcijama čimbenika i simptoma sagorijevanja s obzirom na rod. Daljnja istraživanja koja bi nastojala istražiti značajne razlike s obzirom na rod pedagoga, trebala bi uključiti veći uzorak sudionika kojim bi potencijalno bio obuhvaćen veći broj muškaraca. Također se iz dobivenih podataka pokazalo kako jedna trećina pedagoga koji su sudjelovali u istraživanju ima manje od 5 godina radnog staža, a nakon kojih slijede oni s više od 30 godina radnog iskustva te između 21. i 30. godina. Ovi podaci pokazuju tendenciju raspodjele dobi na mlađe i starije na temelju čega je moguće donositi određene zaključke i pitanja vezana uz procjene doživljaja čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja.

Prvi zadatak ovog istraživanja bio je ispitati razinu informiranosti stručnih suradnika pedagoga o fenomenu profesionalnog sagorijevanja gdje se utvrdilo kako je velika većina školskih pedagoga upoznata s fenomenom (samo je jedna osoba navela da nije upoznata). Prema ovom podatku moguće je stoga zaključiti kako je profesionalno sagorijevanje važna tema u području odgoja i obrazovanja posebice ako se promatraju učinci koje može imati na pedagoge koji, kao što je bilo navedeno u teorijskom dijelu, kontinuirano rade s različitim skupinama ljudi na rješavanju njihovih problemskih situacija. Na navedeno se nadovezuju i odgovori sudionika koji objašnjavaju kako su se s fenomenom upoznali u najvećoj mjeri na stručnim usavršavanjima ili na fakultetu. Također o sagorijevanju razgovaraju i s kolegama, čitaju o njemu u stručnoj literaturi ili se informiraju kroz edukacije izvan struke. Žužić, Miličić i Ružić Fornažar (2018) su isto tako potvrdili da se stručni suradnici o fenomenu najčešće informiraju na usavršavanju, dok je za ostale odgojno-obrazovne djelatnike to slučaj u razgovoru s kolegama. Svakako je ovdje vidljiva uloga stručnih usavršavanja kao mjesta na kojima pedagozi mogu unaprijediti svoje stručne kompetencije, a ujedno i dijeliti svoja znanja i iskustva s drugima. Također se ističe i uloga institucija za visoko obrazovanje u kojima se još u počecima pedagozi obrazuju o različitim aspektima svog budućeg rada u koji spadaju i moguće prepreke kao što je to profesionalno sagorijevanje. Vezano uz to moguće je istaknuti kako se na Filozofskom fakultetu u Rijeci, u sklopu studija pedagogije, o sagorijevanju govori na različitim

kolegijima kao što je *Školska pedagogija*, *Metodika rada pedagoga* ili pak *Razvojna psihologija*. Sudionici istraživanja koji su upoznati s fenomenom su ujedno u otvorenom pitanju trebali napisati svoj opis profesionalnog sagorijevanja. U sklopu toga su svoje definicije najčešće povezivali s mogućim simptomima ili čimbenicima sagorijevanja, a nekoliko sudionika se odlučilo opisati fenomen koristeći metafore. Definicije koje su sudionici navodili su većinom slične Freudenbergerovoj (Schaufeli et. al, 2009) gdje se na sagorijevanje gleda kao gubitak motivacije za rad ili pak onoj Maslach i suradnika (2001) prema kojoj se profesionalno sagorijevanje promatra kao stanje u kojem su djelatnici emocionalno iscrpljeni, pokazuju znakove depersonalizacije te imaju smanjeno osobno postignuće u radu.

Dobiveni rezultati su potvrdili visoku razinu upoznatosti školskih pedagoga iz Primorsko-goranske i Istarske županije o profesionalnom sagorijevanju što je bilo i očekivano promatrajući važnost i relevantnost fenomena u društvu. Ujedno je moguće povezati ove rezultate s prethodnim istraživanjima Žužić i suradnica (2018) koje su isto tako zaključile kako je više od osamdeset posto stručnih suradnika upoznato s fenomenom što je bio najveći postotak informiranosti odgojno-obrazovnih djelatnika, uz ravnatelje iz Europe, koji su sudjelovali u istraživanju.

Pomoću anketiranja u ovom istraživanju su samo dobiveni podaci o informiranosti pedagoga o sagorijevanju i njihovom doživljaju fenomena pa se stoga postavlja pitanje na kojoj razini se primjenjuju ta znanja o fenomen, to jest koriste li podatke koje imaju o sagorijevanju i u svrhu njegove prevencije. Ili pak prenose li svoja znanja na kolege nastavnike koji se isto tako ubrajaju u pomažuća zanimanja. Navedeno bi stoga također moglo biti zadatak daljnjih istraživanja.

Pedagozima je nadalje bilo postavljeno pitanje o zadovoljstvu svojim poslom na koje je većina njih odgovorila kako je vrlo zadovoljna ili zadovoljno, no ipak je bilo onih koji nisu zadovoljni svojim poslom, njih 18%, što je bilo ponešto više od očekivanog. Žužić i suradnice (2018) su primjerice došle do rezultata da je 13% stručnih suradnika nezadovoljno svojim poslom, a ujedno su to nezadovoljstvo povezale s radnim mjestom i radnim iskustvom gdje su stručni suradnici bili manje zadovoljni s poslom za razliku od primjerice odgajatelja. Istraživanje koje je uključivalo nastavnike u obrazovanju odraslih pokazuje kako su oni često (barem jednom tjedno) zadovoljni svojim poslom zbog osjećaja pozitivnog utjecaja na svoje polaznike (Martinko, 2010). Objašnjenje navedenih rezultata (ne)zadovoljstva pedagoga vidljivo je iz

odgovora sljedećeg postavljenog pitanja u kojem su sudionici trebali detaljnije objasniti razloge svog (ne)zadovoljstva. Tako, s jedne strane, oni pedagozi koji su naveli kako su zadovoljni poslom najčešće objašnjavaju kako je to zbog pozitivnog i poticajnog radnog okruženja i činjenice da vole svoj posao i zadaće s kojima dolazi. S druge strane, oni koji nisu zadovoljni vide problem u lošem funkcioniranju sustava ili pak rade u negativnoj radnoj okolini u kojoj ne dobivaju potporu ravnatelja (i ponekad kolega). Također se ističe i problematika velikog broja radnih obaveza koje se nerijetko preklapaju ili pak loša organizacija na razini ustanove. Odgovori koje su pedagozi naveli su bili u jednu ruku i očekivani s obzirom na veliki opseg različitih radnih zadataka i uloga koje su školski pedagozi dužni obavljati – od administrativnih poslova, organizacijskih, do savjetodavnih i evaluacijskih (Staničić i Resman, 2020). Vezano uz nedostatnu podršku ravnatelja i kolega, moguće se zapitati je li moguće da ta podrška izostaje zbog toga što djelatnici nerijetko imaju previše svojih obaveza da bi mogli pomagati drugima. Ono što nije bilo spomenuto kao jedna od obaveza pedagoga je održavanje nastave za koju su najčešće zaduženi pedagozi u srednjim medicinskim školama na smjeru medicinske sestre opće njege gdje mogu predavati predmete *Komunikacijske vještine* i *Načela poučavanja*. Također, nedavnim uvođenjem cjelodnevnog nastave stručni suradnici su u mogućnosti držati sate nastavnog predmeta *Svijet i ja*. Ovo su još dodatne obaveze koje će pojedini pedagozi morati obavljati uz već dosad mnoge radne zadatke pa se moguće zapitati i hoće li u budućnosti potencijalno rasti razina sagorijevanja kod stručnih suradnika u osnovnim školama.

Sve u svemu zadovoljstvo djelatnika poslom vrlo je značajno za motiviranost u obavljanju radnih zadataka pa bi stoga ovdje bilo vrlo zanimljivo saznati detaljnije kojim su točno aspektima zadovoljni, a kojima nezadovoljni te iz toga vidjeti kakve bi se promijene mogle napraviti da se to promijeni. Te također kakve su karakteristike radnog ozračja u školama u kojima su djelatnici vrlo zadovoljni i mogu li se one prenijeti na one s negativnijim okruženjem u svrhu njihovog poboljšanja i mijenjanja.

Drugi zadatak ovog istraživanja bio je ispitati **čimbenike** profesionalnog sagorijevanja kod stručnih suradnika pedagoga gdje su dobiveni rezultati prema kojima školski pedagozi procjenjuju kako na nastanak njihovog profesionalnog stresa značaj imaju određeni unutarnji i vanjski čimbenici koji kontinuiranim pojavljivanjem dovode do sindroma sagorijevanja. U domeni vanjskih čimbenika, sudionici su istaknuli da prevelika odgovornost na poslu, vanjski

pritisци i rokovi te promijene u obrazovnoj politici i smanjena ulaganja u obrazovanje dovode do stresnog stanja. Žižić i sur. (2018) spominju kako većina ispitanika njihovog istraživanja odnosi dio posla kući gdje stručni suradnici (uz ravnatelje) navode da je razlog tome nedostatak vremena. Ispitanici ovog istraživanja su navodili kako često razmišljaju o poslu i kod kuće što može ukazivati na povezanost vanjskih pritisaka i rokova s nošenjem posla kući kako bi se sve obavilo na vrijeme. Kasnije tek dolaze niske plaće, problemi s učenicima i nezainteresiranost roditelja kao vanjski čimbenici gdje je u prosjeku izraženo djelomično slaganje. Ovdje je prvotno bili očekivanje kako će problemi s učenicima i roditeljima biti na većim pozicijama s obzirom da se suradnja s ovim dionicima često ističe kao jedan od zahtjevnijih dijelova pedagoškog rada u odgojno-obrazovnim institucijama.

Zanimljivo je kako prosjeci na tvrdnjama vezanim uz relativno niske plaće te manjak podrške od strane drugih kolega najviše variraju. Navedeno bi se moglo objasniti na način da su određeni djelatnici zadovoljni s plaćama dok postoje i oni koji nisu, a što je individualno za svaku osobu. Interesantno je kako se u istraživanju Žužić i suradnica (2018) pokazuje da stručni suradnici smatraju kako su najvažniji uzroci stresa na poslu nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva (na prvom mjestu) i problemi u radu s učenicima (drugo mjesto), dok kao najmanje važan uzrok spominju niske plaće i smanjena ulaganja u obrazovanje. Što se tiče podrške kolega, ona zasigurno varira od ustanove do ustanove s obzirom na radno okruženje i školsku klimu i kulturu koji su djelatnici zajedno razvili. Istraživanje koje je uključivalo školske savjetnike je također pokazalo da postoji statistički značajna povezanost između negativnog radnog okruženja i viših razina sagorijevanja gdje se djelatnici osjećaju nesposobnijima kada rade u takvom okruženju (Fye, Cook, Baltrinic i Baylin, 2020). Isto tako je potrebno spomenuti da sudionici ovog istraživanja ističu kako u najmanjoj mjeri razvoju njihovog profesionalnog stresa doprinosi manjak podrške od strane kolega što je zanimljivo jer kod dodatnih čimbenika sagorijevanja nekolicina pedagoga ističe određene probleme s ravnateljima i kolegama. Bardhoshi i Um (2021) isto tako zaključuju iz rezultata svojih istraživanja kako je organizacijska podrška direktno povezana sa sagorijevanjem školskih savjetnika što znači da se oni djelatnici koji imaju veću podršku iz svoje radne okoline, nalaze u manjem riziku od profesionalnog sagorijevanja.

Kod unutarnjih čimbenika, pedagozi u najvećoj mjeri navode značaj usklađivanja raznih zahtjeva i obavljanje istih na visokoj razini kao najčešće čimbenike u razvoju njihovog stresa

na radnom mjestu. A u najmanjoj mjeri se njihov profesionalni stres razvija zbog mišljenja da im je uspjeh temeljen na vanjskim faktorima ili zbog niske razine učinkovitosti. Stoga je moguće zaključiti kako školski pedagozi smatraju kako su vrlo učinkoviti u svom radu, no imaju određene poteškoće u usklađivanju svih radnih zadataka koje su dužni obaviti, a gdje ujedno teže perfekcionizmu u radu. Prema rezultatima drugih istraživanja pokazuje se kako poboljšana samoefikasnost može imati ulogu zaštitnog faktora zajedno s resursima za posao (prema JDR modelu) u izgaranju školskih savjetnika (Gündüz, 2012; Bardhoshi i Um, 2021).

Dobivene spoznaje o različitim čimbenicima profesionalnog sagorijevanja nadovezuju se na tvrdnje autora Leiter i Maslach (2011) prema kojima se temeljem stresora na individualnoj i radno-organizacijskoj razini, koji su u ovom istraživanju objašnjeni kroz vanjske i unutarnje čimbenike, može odvijati i prevencija sagorijevanja. Veliku ulogu u tome mogu imati stručna usavršavanja koja su prethodno spomenuta kao jedan od najčešćih izvora informiranosti pedagoga o fenomenu sagorijevanja. Putem njih je moguće problematizirati čimbenike koji se nadovezuju na rad organizacije – primjerice stvaranje pozitivne i podržavajuće radne okoline. A ujedno se može raditi i osobnim mehanizmima zaštite kojima bi pedagozi prepoznali potencijalne situacije koje dovode do sagorijevanja i onda primijenili postupke za prevenciju.

Čimbenici koje su sami pedagozi nadodali u pitanju otvorenog tipa najčešće su bili vanjski, to jest na razini ustanove ili sustava. Promatrajući sve čimbenike koji su se navodili moguće ih je povezati s klasifikacijom situacijskih faktora prema kojoj do profesionalnog sagorijevanja dovode karakteristike posla, zanimanja ili organizacije (Maslach, Schaulefli i Leiter, 2001). Također se može zaključiti kako su vanjski čimbenici ocijenjeni prisutnijima u doprinosu razvoja profesionalnog stresa. Ovdje se može postaviti pitanje jesu li pedagozi zaista toliko djelotvorni na osobnoj razini ili postoji mogućnost davanja socijalno poželjnih odgovora. Sve u svemu se zaključuje kako pedagozi prepoznaju i problematiziraju različite čimbenike koji doprinose razvoju njihovog profesionalnog stresa no slaganje s njihovim doprinosom nije toliko znatno izraženo (većinom je to slaganje na djelomičnoj razini).

Rezultati drugih istraživanja su pokazali kako negativni organizacijski čimbenici imaju značajnu ulogu u razvoju sindroma sagorijevanja kod djelatnika što ukazuje na potrebu djelovanja na razini ustanove u svrhu prevencije sagorijevanja.

Sljedeći postavljeni zadatak istraživanja odnosio se na ispitivanje **simptoma** profesionalnog sagorijevanja kod pedagoga gdje je na temelju analize rezultata moguće zaključiti kako školske pedagoge uglavnom posao ne frustrira, a u ponešto većoj mjeri su opterećeni problemima koje ne žele znati. Zanimljivo je kako više od 28% sudionika ima želju da pobjegne od svega, a njih više od 50% se ne slaže time pa je ovdje vidljiva znatna varijacija rezultata. Ovo može ukazivati na to kako kod pojedinaca postoje znatno veće razine emocionalne iscrpljenosti zbog različitih čimbenika nego što je to kod ostalih pedagoga. Što se tiče ostalih simptoma, sudionici u velikoj mjeri smatraju kako su sposobni pronaći najefikasniji način rada, ali puno ulažu u posao i često ne dobivaju adekvatnu satisfakciju. Na ponašajnoj razini su okupirani poslom i rade intenzivno, ali uspješno rješavaju probleme na poslu. Dok se fizički simptomi ne ističu značajno osim umora i iscrpljenosti. Slično su istaknuli i Maslach, Schaufeli i Leiter (2001) prema kojima se fizički simptomi razvijaju u manjoj mjeri za razliku od mentalnih i ponašajnih simptoma, a dok se na emocionalnoj razini javlja ponajviše umor i iscrpljenost.

Kao neke dodatne simptome ističu se nošenje posla kući i razmišljanje o onome što djelatnici trebaju ili što su trebali napraviti na poslu. Dodatnih simptoma sagorijevanja koje su navodili bilo je znatno manje nego li čimbenika što također može ukazivati na određene stvari koje se događaju u praksi. Na primjer da su suradnici svjesni događanja oko sebe ali ne dopuštaju da utječu na njih jer su razvili određene mehanizme suočavanja s profesionalnim stresom. S druge strane moguće je da su to tek nalaze u početnim fazama gdje je radni entuzijizam relativno visok, a razina sagorijevanja i rizik za isti niža (Ajduković i Ajduković, 2000).

Prema definiciji sagorijevanja Maslach i Leiter (2001) koja govori da se fenomen profesionalnog sagorijevanja sastoji od tri dimenzije, zaključuje se kako pedagozi osjećaju niže razine emocionalne iscrpljenosti čiji su simptomi umor i preopterećenost poslom. Dimenzija depersonalizacije je skoro pa nepostojeća jer pedagozi nisu u velikoj mjeri izrazili negativne stavove, a što se tiče osobnog postignuća, smatraju da su sposobni rješavati problemske situacije na poslu i da u tome osjećaju određeno zadovoljstvo. Slični podaci su dobiveni na uzorku školskih psihologa čije su dimenzije emocionalne iscrpljenosti i osobnog postignuća srednje razine, a depersonalizacija na niskim razinama (Kolega i Vlahović-Štetić, 2015). Nastavnici u obrazovanju odraslih su također pokazali niske stupnjeve depersonalizacije i emocionalne iscrpljenosti zajedno sa visokim osobnim postignućem ali i dalje osjećaju iscrpljenost nekoliko puta mjesečno.

Iz dosad navedenog je moguće zaključiti i kako pedagozi iz osnovnih i srednjih škola odabranih županija nemaju značajne simptome sagorijevanja, a nadovezujući se na faze sagorijevanja koje autori navode (Ajduković i Ajduković, 2000; Dedić, 2005) moglo bi se reći kako se nalaze u početnim ili srednjim fazama karakteriziranim pojavom manjeg broja simptoma. Primjerice, pojavljuje se određeni umor i opterećenost poslom, a što je bilo očekivano s obzirom na opis pedagoškog posla. No ipak je moguće postaviti pitanje je li ovo zaista stvarno stanje ili postoji mogućnost da pedagozi nisu u potpunosti svjesni simptoma sagorijevanja ili su pak s druge strane težili davati socijalno poželjne odgovore.

Posljednji zadatak istraživanja bio je ispitati postoje li **razlike u procjenama** doživljenih simptoma i čimbenika profesionalnog sagorijevanja s obzirom na nezavisne varijable istraživanja. Ovdje dobiveno nekoliko statističkih značajnosti na česticama uspoređenima s nezavisnom varijablom tipa škole gdje su se pokazale određene razlike s obzirom na to rade li pedagozi u osnovnoj ili srednjoj školi. Tako pedagozi u osnovnim školama osjećaju zahtjeve i kontrolu pretpostavljenih te nemogućnost odbijanja dodatnih radnih zadataka. Također u nešto većoj mjeri pate od nesanica i imaju probleme s prehranom. Iz navedenom bi se moglo zaključiti kako možda ravnatelji u osnovnim školama imaju nešto veće težnje u kontroliranju rada pedagoga. Dok je problem s nesanicama i prehranom pedagoga u osnovnim školama vrlo interesantan i svakako bi se mogao dalje istraživati – da se primjerice vidi imaju li druge nezavisne varijable ovdje određenu ulogu, primjerice godine radnog staža to jest dob. Kao što je bilo prethodno spomenuto, na nezavisnoj varijabli dob nisu pronađene statističke značajne razlike u procjeni čimbenika i simptoma sagorijevanja što se razlikuje od rezultata istraživanja prema kojem su ravnateljice u većoj mjeri od muškaraca doživjele negativne osjećaje i emocionalnu iscrpljenost za razliku od njihovih muških kolega iz čega su autori zaključili kako je spol jedan od prediktora sagorijevanja u profesiji ravnatelja (Sorić, Burić i Penezić, 2021).

Nadalje, dobivena je niska statistička značajnost u razlikama između urbanih i ruralnih sredina gdje u ruralnom mjestu rade pedagozi uočavaju manje problema s učenicima i ujedno pronalaze efikasniji način rada s ključnim dionicima (učenicima, nastavnicima i roditeljima). Istraživanje Kolege i Vlahović-Štetić (2015) također je pokazalo kako postoje određene razlike kod školskih psihologa iz urbanih i ruralnih područja, naime oni na selu u većoj mjeri osjećaju profesionalnu osamljenost, dok oni u gradu pokazuju manje razine depersonalizacije i veće osobno postignuće. Navedeni rezultati ukazuju na mogućnost da u urbanim sredinama stručni

suradnici imaju ponešto veće resurse pomoću kojih obavljaju svakodnevne zadatke – bliži pristup drugim institucijama, drugim kolegama stručnim suradnicima i slično.

Na nezavisnoj varijabli ukupne godine radnog staža pokazalo se kako postoji korelacija s određenim česticama – pedagozi s većim radnim stažom smatraju da sve više problema s učenicima ne utječe na razvoj njihovih razina profesionalnog stresa ali smatraju da je to slučaj za zahtjeve i kontrolu pretpostavljenih. Također, iskusniji pedagozi pokazuju kako osjećaj manjeg samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka i manja osobna očekivanja od posla koji rade nisu povezani sa stresom koji osjećaju na poslu. Uz to pedagozi s većim radnim stažom su češće manje frustrirani poslom ali osjećaju česte nesanice. Oprečne rezultate je pak pokazalo istraživanje na grčkim školskim savjetnicima gdje nosu uočene statistički značajne razlike s obzirom na iskustvo i emocionalnu iscrpljenost sudionika (Kounenou, Gkemisi, Nanopoulos i Tsitsas, 2018).

Dobiveni rezultati provedene statističke analize mogli bi se povezati sa sličnim rezultatima koje su dobile i autorice Bjelopoljak i Midžić (2022) koje kod odgojno-obrazovnih djelatnika nisu uočile značajne razlike u sagorijevanju s obzirom na dob, godine radnog staža i zvanje. No ipak naglašavaju veći rizik djelatnika s radnim iskustvom između 11 i 25 godina. Ova činjenica da ne postoje statistički značajne razlike u odgovorima također nam ukazuju na određene zaključke – pedagozi usprkos čimbenicima sagorijevanja koje uočavaju u svom radu, nisu skloni visokim razinama sagorijevanja što se može objasniti kroz osobne zaštitne mehanizme koje su razvili tijekom vremena ili pak pozitivnim radnim okruženjem koji su često navodili, a koje je vrlo značajno za preveniranje sindroma. No isto tako, kao što je već spomenuto, ulogu u tome može imati i činjenica da se sudionici istraživanja većinom nalaze ili na početku svog rada ili na kraju istog, a što nerijetko karakteriziraju niže razine doživljenog sagorijevanja.

8. ZAKLJUČAK

Fenomen profesionalnog sagorijevanja je fenomen čije se proučavanje znatno razvijalo tijekom posljednjih pedesetak godina. Njegova značajnost i potreba za istraživanjem prepoznata je prvotno u pomažućim zanimanjima, ali se danas proširila i na razna druga područja. Stručni suradnici pedagozi kao osobe koje obavljaju takve poslove svakako dolaze u susret s fenomenom sagorijevanja što se u ovom istraživanju nastojalo specifičnije istražiti zbog nedostatka empirijskih pokazatelja specifičnih za ovu skupinu odgojno-obrazovnih djelatnika.

Rezultati ovog provedenog kvantitativnog istraživanja su pokazali kako su stručni suradnici pedagozi srednjih i osnovnih škola iz Primorsko-goranske i Istarske županije vrlo informirani o fenomenu profesionalnog sagorijevanja iz različitih izvora, a ujedno pokazuju srednje do visoko zadovoljstvo poslom koji obavljaju. Iz odgovora sudionika vidljivo je bilo kako prepoznaju različite čimbenike koji doprinose razvoju njihovog profesionalnog stresa koji su najčešće na razini organizacije i usko su vezani uz opis pedagoške profesije koja pokriva razna područja djelovanja u odgojno-obrazovnoj ustanove. Školski pedagozi često teže perfekcionizmu u svom radu, imaju određene poteškoće u usklađivanju radnih zadataka i ponekad ne dobivaju podršku od svojih kolega i nadređenih, a sve to uz veliku odgovornost koju osjećaju prema poslu. Uza sve navedene čimbenike, školski pedagozi nisu dozvolili da profesionalno sagorijevanje dopre do njih u značajnoj mjeri pa stoga simptomi koje osjećaju nisu vrlo intenzivni. Najčešće su nakon radnog dana ponešto iscrpljeni, posao ih ne frustrira značajno te relativno uspješno rješavaju probleme koji se nađu pred njima. Nadalje, razlike u percepciji čimbenika i simptoma jedino su pronađene kod varijable tipa škole gdje se pokazalo kako pedagozi u osnovnim školama u ponešto većoj mjeri osjećaju kontrolu svojih pretpostavljenih i težnju da uzimaju dodatne radne zadatke iako imaju već mogo toga za napraviti. Također je uočena korelacija radnog iskustva sudionika s nekoliko čestica pa tako pedagozi s većim radnim stažom češće uočavaju kontrolu nadređenih, manje problema s učenicima, veće samopouzdanje u obavljanju radnih zadataka te niža očekivanja i frustraciju na poslu. Navedeno je svakako moguće povezati s velikim iskustvom koje su ti pedagozi stekli tijekom svojeg radnog staža, a pomaže im u suočavanju sa svakodnevnim stresom.

Sve u svemu zaključuje se kako nema prevelike zabrinutosti za pedagoge u ovom trenutku, no postavlja se pitanje što će biti u budućnosti? Hoće li razina sagorijevanja potencijalno rasti, stagnirati ili možda čak i opasti? Na to pitanje će jedino moći odgovoriti neka sljedeća istraživanja.

Opći cilj ovog istraživanja ostvaren je jer su pomoću metode anketiranja ispitani školski pedagozi o informiranosti o fenomenu profesionalnog sagorijevanja te pojavnost karakterističnih čimbenika i simptoma profesionalnog sagorijevanja koje su primijetili kod sebe i svome radu čime su dobiveni prethodno navedeni i analizirani podaci.

Temeljem dobivenih rezultata i njihove analize moguće je istaknuti i određene implikacije za praksu. Vidljivo je kako su školski pedagozi vrlo zadovoljni poslom no ujedno uočavaju problematiku na kojoj se treba raditi. Ovdje bi stoga bilo potrebno osvijestiti i druge djelatnike o tome što se sve događa u instituciji, a može imati značajnog učinka na razvoj sagorijevanja kod djelatnika. S time na umu potrebno je poticati dijeljenje informacija koje pedagozi posjeduju o profesionalnom sagorijevanju na druge djelatnike, a također i daljnje informiranje i učenje pedagoga o fenomenu. Važno je postaviti pitanje o mjerama prevencije kojima se djelatnici mogu služiti kako ne bi došli u situaciju u kojoj su već sagorjeli i ne mogu puno napraviti po tom pitanju.

Za kraj je potrebno reći još nešto o prijedlozima koje budući istraživači mogu imati na umu za svoja istraživanja te istaknuti prepreke koje ovo istraživanje posjeduje. Iako je narav ovog istraživanja bila kvantitativna i hipoteze su bile usmjerene na pronalaženje određenih razlika u skupinama sudionika, najzanimljiviji rezultati su zapravo oni iz kvalitativnih pitanja, to jest pitanja otvorenog tipa u kojima su sudionici direktno iznosili svoje stavove i mišljenja. Tamo su vidljive specifičnosti vezane uz posao pedagoga i problematiku koju oni primjećuju u svom radu, a vezana je uz profesionalno sagorijevanje. Upravo stoga bi se moguće daljnje istraživanje moglo temeljiti na kvalitativnoj metodologiji pomoću koje bi se dublje ušlo u čimbenike koji dovode do razvoja profesionalnog sagorijevanja jer su se oni u najvećoj mjeri dodatno navodili. Na taj način bi se ujedno mogli ustanoviti i specifični čimbenici zaslužni za pojavu sindroma profesionalnog sagorijevanja na poslovima školskih pedagoga. Ovo istraživanje isto tako nije uključivalo prevenciju sagorijevanja i zaštitne mehanizme od stresa na poslu što je također jedan važan dio vezan uz fenomen sagorijevanja, a koji bi trebalo dodatno istražiti u daljnjim istraživanjima. Primjerice vidjeti na koji način se pedagozi

suočavaju s čimbenicima sagorijevanja te kako djeluju na simptome, to jest jesu li uopće sposobni kvalitetno prepoznati simptome sagorijevanja kod sebe.

Također, u ovo istraživanje su bili uključeni samo pedagozi iz škola i to iz dvije hrvatske županije – daljnja istraživanja bi stoga trebala biti proširena na nacionalnu razinu, a ujedno uključiti i druga radna mjesta na kojima se obavlja pedagoška djelatnost – učenički dom, ustanove za radni i predškolski odgoj i obrazovanje, ustanove za obrazovanje odraslih i slično.

Istraživanje kao takvo posjeduje i određena ograničenja, a jedno od njih je što anketni upitnik, koji je bio adaptiran za potrebe ovog istraživanja, nije prošao kroz formalnu validaciju kako bi se provjerila valjanost njegovih čestica. Također, uzorak sudionika nije odabran probabilističkim metodama te stoga nije moguće donositi generalizirane zaključke koji bi vrijedili za cjelokupnu populaciju.

POPIS SLIKA I TABLICA

Slike

<i>Slika 1. Distribucija podataka na čestici Rod</i>	<i>28</i>
<i>Slika 2. Distribucija podataka na čestici Ukupni radni staž u godinama.....</i>	<i>29</i>
<i>Slika 3. Distribucija podataka na čestici Tip škole</i>	<i>29</i>
<i>Slika 4. Distribucija podataka na čestici Veličina ustanove.....</i>	<i>30</i>
<i>Slika 5. Distribucija podataka na čestici Sastav stručne službe.....</i>	<i>31</i>
<i>Slika 6. Distribucija podataka na čestici Mjesto rada</i>	<i>32</i>
<i>Slika 7. Distribucija podataka na čestici Upoznatost s fenomenom profesionalnog sagorijevanja</i>	<i>33</i>
<i>Slika 8. Distribucija podataka na čestici Susret s fenomenom profesionalnog sagorijevanja .</i>	<i>33</i>
<i>Slika 9. Distribucija podataka na čestici Zadovoljstvo poslom</i>	<i>36</i>

Tablice

<i>Tablica 1. Vanjski čimbenici profesionalnog sagorijevanja.....</i>	<i>38</i>
<i>Tablica 2. Unutarnji čimbenici profesionalnog sagorijevanja</i>	<i>40</i>
<i>Tablica 3. Emocionalni simptomi profesionalnog sagorijevanja.....</i>	<i>43</i>
<i>Tablica 4. Mentalni simptomi profesionalnog sagorijevanja</i>	<i>43</i>
<i>Tablica 5. Ponašajni simptomi profesionalnog sagorijevanja.....</i>	<i>44</i>
<i>Tablica 6. Fizički simptomi profesionalnog sagorijevanja</i>	<i>44</i>
<i>Tablica 7. Prikaz statistički značajne povezanosti vanjskih čimbenika i tipa škole</i>	<i>46</i>
<i>Tablica 8. Prikaz statistički značajne povezanosti unutarnjih čimbenika i tipa škole</i>	<i>47</i>
<i>Tablica 9. Prikaz statistički značajne povezanosti fizičkih simptoma sagorijevanja i tipa škole</i>	<i>47</i>
<i>Tablica 10. Prikaz statistički značajne povezanosti vanjskih čimbenika sagorijevanja i mjesta rada</i>	<i>48</i>
<i>Tablica 11. Prikaz statistički značajne povezanosti fizičkih simptoma sagorijevanja i mjesta rada</i>	<i>48</i>

POPIS LITERATURE I IZVORA

1. Ajduković, D. i Ajduković, M. (2000). *Mental health care of helpers*. Zagreb: Society for Psychological Assistance.
2. Bardhoshi, G. i Um, B. (2021). The Effects of Job Demands and Resources on School Counselor Burnout: Self-Efficacy as a Mediator. *Journal of Counseling & Development*, 99(3) 289-301. <https://doi.org/10.1002/jcad.12375>
3. Bjelopoljak, Š. i Midžić, A. (2022). *Odnos zaštitnih faktora i profesionalnog sagorijevanja u odgojno-obrazovnom radu*. Fachverlag für wissenschaftliche Literatur. https://www.researchgate.net/publication/359314987_ODNOS_ZASTITNIH_FAKTOR_A_I_PROFESIONALNOG_SAGORIJEVANJA_U_ODGOJNO-OBRAZOVNOM_RADU
4. Borysenko, J. (2012). *Sagorjeli: Zašto izgaramo od posla i kako se oporaviti*. Dvostruka Duga d.o.o..
5. Dedić, G. (2005). Professional burnout. *Vojnosanitetski Pregled*, 62(11), 851–5. https://www.researchgate.net/publication/7396468_Professional_burnout
6. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
7. Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W. i Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691, DOI: [10.1080/1359432X.2021.1979962](https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962)
8. Drandić, B., Apostolski, T., Zekanović, N. i Staničić, S. (2011). *Pravno-pedagoški priručnik : za osnovne i srednje škole*. Znamen.
9. Državni pedagoški standard osnovnoškolskog sustava odgoja i obrazovanja, NN 63/2008, 90/2010 (2010). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2129.html
10. Eurofound (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18047en.pdf

11. Fye, H.J., Cook, R.M., Baltrinic, E.R. i Baylin, A. (2021). Examining Individual and Organizational Factors of School Counselor Burnout. *The Professional Counselor* 10, 2, 235–250. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1259796.pdf>
12. Gündüz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in Professional School Counselors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(3), 1761-1767. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000895.pdf>
13. Jakšić, M. (2014). *Sindrom izgaranja na radnome mjestu: Burn out sindrom*. Katolički bogoslovni fakultet u Đakovu.
14. King, C., Subotic-Kerry, M., i O'Dea, B. (2018). An Exploration of the Factors Associated with Burnout Among NSW Secondary School Counsellors. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 28(2), 131-142. doi:10.1017/jgc.2018.5
15. Kolega, M. i Vlahović-Štetić, V. (2015). Profesionalno sagorijevanje školskih psiholog(in)ja u Hrvatskoj. *Napredak*, 156 (4), 461-475. <https://hrcak.srce.hr/166215>
16. Kounenou, K., Gkemisi, S., Nanopoulos, P. i Tsitsas, G. (2018). The Psychometric Properties of the Counselor Burnout Inventory in Greek School Counsellors. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools* 28(1), 1-22 [10.1017/jgc.2018.3](https://doi.org/10.1017/jgc.2018.3)
17. Kuzijev, J. i Topolovčan, T. (2013). Uloga odabira učiteljske profesije i samopoštovanja u sagorijevanju učitelja u osnovnoj školi. *Andragoški glasnik*, 17 (2. (31)), 125-144. <https://hrcak.srce.hr/116177>
18. Ledić, J., Staničić, S. i Turk, M. (2013). *Kompetencije školskih pedagoga*. Filozofski fakultet u Rijeci.
19. Leiter, M. P. i Maslach, C. (1999). SIX AREAS OF WORKLIFE: A MODEL OF THE ORGANIZATIONAL CONTEXT OF BURNOUT. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4), 472–489. <http://www.jstor.org/stable/25780925>
20. Leiter, M.P. i Maslach, C. (2011). *Spriječite sagorijevanje na poslu: Šest strategija za poboljšanje vašeg odnosa s poslom*. MATE d.o.o.

21. Martinko, J. (2010). PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE NA POSLU NASTAVNIKA U OBRAZOVANJU ODRASLIH. *Andragoški glasnik*, 14 (2. (25)), 99-109. <https://hrcak.srce.hr/103664>
22. Maslach, C., Jackson, S. E. i Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. U C. P. Zalaquett i R. J. Wood (Ur.), *Evaluating Stress: A Book of Resources* (str. 191-218). The Scarecrow Press. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
23. Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-442. <https://www.wilmarschaufeli.nl/wp-content/uploads/2018/05/154.pdf>
24. Pravilnik o tjednim radnim obavezama učitelja i suradnika u osnovnim školama, NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 16/12, 86/12 i 94/13 (2013). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_03_34_613.html
25. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. i Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International Vol. 14* (3), 204-220. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>
26. Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25 (3), 371-392. <https://doi.org/10.5559/di.25.3.05>
27. Sorić, I., Burić, I. i Penezić, Z. (2021). Osobni i kontekstualni čimbenici emocionalne iscrpljenosti školskih ravnatelja tijekom pandemije COVID-19. *Društvena istraživanja*, 30 (2), 203-225. <https://doi.org/10.5559/di.30.2.02>
28. Staničić, S. (2005). Uloga i kompetencije školskih pedagoga. *Pedagogijska istraživanja*, 2 (1), 35-46. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/139347>
29. Staničić, S. i Metoda, R. (2020). *Pedagog u vrtiću, školi i domu*. Znamen.
30. Svjetska zdravstvena organizacija [WHO] (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

31. Svjetska zdravstvena organizacija [WHO] (2023). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
32. Telebec S. (2014). *Stres na radu*. Zavod za istraživanje i razvoj sigurnosti d.d.
33. Vrcelj, S., Zovko, A., Vukobratović, J. (2017). *Uloga pedagoga u prevenciji sindroma sagorijevanja učitelja i odgajatelja*. Zbornik odseka za pedagogiju, Filozofski fakultet u Novom Sadu, 26, str. 7-29. Preuzeto 27.10.2022. s https://www.researchgate.net/publication/321036901_ULOGA_PEDAGOGA_U_PREVENCIJI_SINDROMA_SAGORIJEVANJA_UCITELJA_I_ODGAJATELJA
34. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22 (2022). <https://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-%C5%A1koli>
35. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18 (2018). https://www.ffri.uniri.hr/files/dokumentiodsjeka/PED/PED-Upute_za_izradu_pisanih_studentskih_radova.pdf
36. Žužić, S., Miličić, A. i Ružić Fornažar, A. (2018). *Profesionalno sagorijevanje odgojno-obrazovnih radnika*. Gimnazija i strukovna škola Jurja Dobrile Pazin.

POPIS PRILOGA

Tablice

Tablica 12. Rezultati Mann Whitney U testa vanjskih čimbenika sagorijevanja s obzirom na rod

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}																																																																																																									
1.	Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplina...).	M	3,00	1,00	32,00	0,26	-0,39																																																																																																									
		Ž	3,71	1,07				2.	Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim.	M	3,67	0,58	75,50	0,21	0,44	Ž	2,83	1,20	3.	Nerazumijevanje roditelja.	M	2,68	0,58	19,00	0,06	-0,64	Ž	3,71	0,93	4.	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelj, savjetnici, ministarstvo...).	M	3,33	1,16	50,00	0,91	-0,05	Ž	3,49	0,92	5.	Relativno niske plaće.	M	2,68	0,58	20,00	0,07	-0,62	Ž	3,77	1,22	6.	Vremenski pritisci i rokovi.	M	3,33	1,16	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,94	0,97	7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45	Ž	3,23	1,24	8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00
2.	Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim.	M	3,67	0,58	75,50	0,21	0,44																																																																																																									
		Ž	2,83	1,20				3.	Nerazumijevanje roditelja.	M	2,68	0,58	19,00	0,06	-0,64	Ž	3,71	0,93	4.	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelj, savjetnici, ministarstvo...).	M	3,33	1,16	50,00	0,91	-0,05	Ž	3,49	0,92	5.	Relativno niske plaće.	M	2,68	0,58	20,00	0,07	-0,62	Ž	3,77	1,22	6.	Vremenski pritisci i rokovi.	M	3,33	1,16	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,94	0,97	7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45	Ž	3,23	1,24	8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06						
3.	Nerazumijevanje roditelja.	M	2,68	0,58	19,00	0,06	-0,64																																																																																																									
		Ž	3,71	0,93				4.	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelj, savjetnici, ministarstvo...).	M	3,33	1,16	50,00	0,91	-0,05	Ž	3,49	0,92	5.	Relativno niske plaće.	M	2,68	0,58	20,00	0,07	-0,62	Ž	3,77	1,22	6.	Vremenski pritisci i rokovi.	M	3,33	1,16	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,94	0,97	7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45	Ž	3,23	1,24	8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																	
4.	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelj, savjetnici, ministarstvo...).	M	3,33	1,16	50,00	0,91	-0,05																																																																																																									
		Ž	3,49	0,92				5.	Relativno niske plaće.	M	2,68	0,58	20,00	0,07	-0,62	Ž	3,77	1,22	6.	Vremenski pritisci i rokovi.	M	3,33	1,16	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,94	0,97	7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45	Ž	3,23	1,24	8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																												
5.	Relativno niske plaće.	M	2,68	0,58	20,00	0,07	-0,62																																																																																																									
		Ž	3,77	1,22				6.	Vremenski pritisci i rokovi.	M	3,33	1,16	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,94	0,97	7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45	Ž	3,23	1,24	8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																																							
6.	Vremenski pritisci i rokovi.	M	3,33	1,16	35,50	0,35	-0,32																																																																																																									
		Ž	3,94	0,97				7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45	Ž	3,23	1,24	8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																																																		
7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	M	2,33	0,58	29,00	0,20	-0,45																																																																																																									
		Ž	3,23	1,24				8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25	Ž	3,94	1,03	9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																																																													
8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	M	3,67	0,58	39,50	0,48	-0,25																																																																																																									
		Ž	3,94	1,03				9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36	Ž	3,77	0,94	10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																																																																								
9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	M	3,33	0,58	33,50	0,28	-0,36																																																																																																									
		Ž	3,77	0,94				10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32	Ž	3,77	0,94	11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																																																																																			
10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	M	3,33	0,58	35,50	0,35	-0,32																																																																																																									
		Ž	3,77	0,94				11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56	Ž	3,14	1,06																																																																																														
11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	M	2,00	1,00	23,00	0,10	-0,56																																																																																																									
		Ž	3,14	1,06																																																																																																												

Tablica 13. Rezultati Mann Whitney U testa unutarnjih čimbenika s obzirom na rod

Čestice	M	SD	U	p	r _{rb}
---------	---	----	---	---	-----------------

1.	Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva. Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini.	M	2,00	1,00	9,00	0,012	-0,83
		Ž	3,68	0,80			
2.	Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini.	M	2,67	1,53	23,500	0,10	-0,55
		Ž	3,91	0,89			
3.	Manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka.	M	1,00	0,00	/	/	/
		Ž	2,40	1,17			
4.	Prevelika osobna očekivanja od posla koji radim.	M	3,00	1,00	43,00	0,61	-0,18
		Ž	3,29	1,05			
5.	Težnja da obavljam radne zadatke samostalno – ne preferiram ih dijeliti s drugima.	M	2,00	0,00	/	/	/
		Ž	2,51	1,07			
6.	Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.	M	2,33	1,53	27,50	0,17	-0,48
		Ž	3,46	1,04			
7.	Osjećaj da se moj uspjeh temelji na vanjskim faktorima, primjerice sreći.	M	1,67	1,16	42,00	0,57	-0,20
		Ž	1,94	0,84			
8.	Niska razina vlastite učinkovitosti.	M	1,33	0,58	29,00	0,19	-0,45
		Ž	2,03	0,89			
9.	Nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima.	M	1,33	0,58	24,50	0,11	-0,53
		Ž	2,11	0,83			

Tablica 14. Rezultati Mann Whitney U testa emocionalnih simptoma s obzirom na rod

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Moj me posao jako frustrira.	M	1,67	1,16	35,50	0,35	-0,32
		Ž	2,26	1,09			
2.	Ponašam se prema učenicima, roditeljima i suradnicima profesionalno bez osobne emocionalne uključenosti.	M	3,00	1,00	75,50	0,19	0,44
		Ž	2,26	0,85			
3.	Na poslu sam opterećen/a problemima koje ne želim znati.	M	2,00	1,00	33,00	0,27	-0,37
		Ž	2,71	0,96			

4.	Imam želju da pobjegnem od svega.	M	2,33	1,16	47,00	0,78	-0,11
		Ž	2,69	1,39			
5.	Nemam interesa za kontakte s prijateljima.	M	2,00	0,00	/	/	/
		Ž	1,91	0,98			

Tablica 15. Rezultati Mann Whitney U testa mentalnih simptoma s obzirom na rod

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.	M	4,00	0,00	/	/	/
		Ž	4,06	0,54			
2.	Puno ulažem u svoj posao i ne dobivam adekvatnu satisfakciju.	M	2,33	0,58	25,50	0,13	-0,51
		Ž	3,17	0,99			

Tablica 16. Rezultati Mann Whitney U testa ponašajnih simptoma s obzirom na rod

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Nastojim se držati podalje od osobnih problema učenika, roditelja i suradnika.	M	2,00	1,00	32,00	0,26	-0,39
		Ž	2,74	1,07			
2.	Moj me posao u potpunosti okupira, radim intenzivno i na štetu vlastitih potreba.	M	2,00	0,00	/	/	/
		Ž	3,34	1,08			
3.	Uspješno rješavam probleme na poslu.	M	4,33	0,58	76,50	0,15	0,46
		Ž	3,71	0,71			
4.	Razdražljiv/a sam i promjenjiva raspoloženja	M	2,00	1,00	40,50	0,51	-0,23
		Ž	2,37	0,81			

Tablica 17. Rezultati Mann Whitney U testa fizičkih simptoma s obzirom na rod

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Nakon radnog dana osjećam iscrpljenost i umor.	M	2,33	0,58	15,50	0,03	-0,72
		Ž	3,63	0,94			

2.	Osjećam se kao da sam na izmaku snaga.	M	1,67	1,16	28,50	0,19	-0,46
		Ž	2,66	1,26			
3.	Nedostaje mi energije za rad u školi.	M	1,00	0,00	/	/	/
		Ž	2,63	1,26			
4.	Često osjećam bol u leđima.	M	2,00	1,73	39,00	0,47	-0,26
		Ž	2,49	1,17			
5.	Patim od čestih nesanica.	M	1,67	0,58	43,50	0,64	-0,17
		Ž	2,09	1,07			
6.	Imam probleme s disanjem zbog stresa na radnom mjestu.	M	1,00	0,00	/	/	/
		Ž	1,63	0,77			
7.	Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.	M	1,00	0,00	/	/	/
		Ž	1,89	1,13			

Tablica 18. Rezultati MW U testa vanjskih čimbenika s obzirom na tip škole

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplina...).	OŠ	3,77	0,97	196,50	0,54	0,12
		SŠ	3,50	1,21			
2.	Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim.	OŠ	2,96	1,21	188,50	0,72	0,07
		SŠ	2,81	1,17			
3.	Nerazumijevanje roditelja.	OŠ	3,64	0,90	180,00	0,91	0,02
		SŠ	3,63	1,03			
4.	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...).	OŠ	3,86	0,77	271,50	0,003	0,54
		SŠ	2,94	0,85			
5.	Relativno niske plaće.	OŠ	3,96	1,13	223,00	0,08	0,32
		SŠ	3,31	1,25			
6.	Vremenski pritisci i rokovi.	OŠ	4,09	0,87	219,00	0,19	0,24
		SŠ	3,63	1,09			
7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	OŠ	3,27	1,28	204,50	0,39	0,16
		SŠ	3,00	1,16			

8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	OŠ	4,00	1,11	206,00	0,36	0,17
		SŠ	3,81	0,83			
9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	OŠ	3,86	1,04	219,50	0,17	0,25
		SŠ	3,56	0,73			
10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	OŠ	3,82	0,85	198,00	0,50	0,00
		SŠ	3,63	1,03			
11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	OŠ	3,18	1,18	202,00	0,43	0,15
		SŠ	2,88	0,96			

Tablica 19. Rezultati MW U testa unutarnjih čimbenika s obzirom na tip škole

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva.	OŠ	3,77	0,92	242,50	0,04	0,38
		SŠ	3,25	0,86			
2.	Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini.	OŠ	3,77	1,15	175,50	1,00	-0,003
		SŠ	3,88	0,72			
3.	Manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka.	OŠ	2,27	1,20	172,00	0,91	-0,02
		SŠ	2,31	1,20			
4.	Prevelika osobna očekivanja od posla koji radim.	OŠ	3,41	1,10	210,50	0,29	0,20
		SŠ	3,06	0,93			
5.	Težnja da obavljam radne zadatke samostalno – ne preferiram ih dijeliti s drugima.	OŠ	2,68	0,99	223,50	0,15	0,27
		SŠ	2,19	1,05			
6.	Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.	OŠ	3,82	0,73	269,00	0,004	0,53
		SŠ	2,75	1,24			
7.	Osjećaj da se moj uspjeh temelji na vanjskim faktorima, primjerice sreći.	OŠ	2,00	0,87	196,00	0,54	0,11
		SŠ	1,81	0,83			
8.	Niska razina vlastite učinkovitosti.	OŠ	1,91	0,92	157,00	0,56	-0,11
		SŠ	2,06	0,85			
9.	Nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima.	OŠ	2,05	0,84	175,00	0,99	-0,01
		SŠ	2,06	0,85			

Tablica 20. Rezultati MW U testa emocionalnih simptoma s obzirom na tip škole

Čestice	M	SD _{1,12}	U	p	r _{rb}
---------	---	--------------------	---	---	-----------------

1.	Moj me posao jako frustrira.	OŠ	2,27	1,09	190,50	0,66	0,08
		SŠ	2,13				
2.	Ponašam se prema učenicima, roditeljima i suradnicima profesionalno bez osobne emocionalne uključenosti.	OŠ	2,41	0,91	199,00	0,48	0,13
		SŠ	2,19	0,83			
3.	Na poslu sam opterećen/a problemima koje ne želim znati.	OŠ	2,64	1,14	158,50	0,59	-0,10
		SŠ	2,69	0,70			
4.	Imam želju da pobjegnem od svega.	OŠ	2,82	1,47	200,00	0,48	0,14
		SŠ	2,44	1,21			
5.	Nemam interesa za kontakte s prijateljima.	OŠ	2,14	1,08	218,50	0,18	0,24
		SŠ	1,63	0,62			

Tablica 21. Rezultati MW U testa mentalnih simptoma s obzirom na tip škole

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.	OŠ	4,14	0,56	207,00	0,24	0,18
		SŠ	3,94	0,44			
2.	Puno ulažem u svoj posao i ne dobivam adekvatnu satisfakciju.	OŠ	3,14	1,04	185,500	0,78	0,05
		SŠ	3,06	0,93			

Tablica 22. Rezultati MW U testa ponašajnih simptoma s obzirom na tip škole

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nastojim se držati podalje od osobnih problema učenika, roditelja i suradnika.	OŠ	2,96	1,09	237,50	0,06	0,35
		SŠ	2,31	0,95			
2.	Moj me posao u potpunosti okupira, radim intenzivno i na štetu vlastitih potreba.	OŠ	3,59	1,14	248,00	0,03	0,41
		SŠ	2,75	0,86			
3.	Uspješno rješavam probleme na poslu.	OŠ	3,77	0,75	176,00	1,00	0,00
		SŠ	3,75	0,68			

4.	Razdražljiv/a sam i promjenjiva raspoloženja	OŠ	2,59	0,85	250,50	0,02	0,42
		SŠ	2,00	0,62			

Tablica 23. Rezultati MW U testa fizičkih simptoma s obzirom na tip škole

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Nakon radnog dana osjećam iscrpljenost i umor.	OŠ	3,77	0,97	236,50	0,06	0,34
		SŠ	3,19	0,91			
2.	Osjećam se kao da sam na izmaku snaga.	OŠ	2,86	1,28	230,50	0,10	0,31
		SŠ	2,19	1,17			
3.	Nedostaje mi energije za rad u školi.	OŠ	2,77	1,23	228,00	0,12	0,29
		SŠ	2,13	1,31			
4.	Često osjećam bol u leđima.	OŠ	2,64	1,09	218,00	0,20	0,24
		SŠ	2,19	1,33			
5.	Patim od čestih nesanica.	OŠ	2,46	0,96	276,00	0,002	0,57
		SŠ	1,50	0,89			
6.	Imam probleme s disanjem zbog stresa na radnom mjestu.	OŠ	1,82	0,85	244,00	0,03	0,39
		SŠ	1,25	0,44			
7.	Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.	OŠ	2,23	1,27	258,00	0,008	0,47
		SŠ	1,25	0,45			

Tablica 24. Rezultati MW U testa s obzirom na sastav stručne službe

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplinarnost...).	Jedini ss	3,56	0,88	116,00	0,62	-0,11
		Tim ss	3,69	1,14			
2.	Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim.	Jedini ss	2,44	1,01	94,50	0,21	-0,28
		Tim ss	3,03	1,21			
3.	Nerazumijevanje roditelja.	Jedini ss	3,33	1,00	101,00	0,30	-0,23
		Tim ss	3,72	0,92			
4.		Jedini ss	3,67	0,50	148,50	0,52	0,14

	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...).	Tim ss	3,41	1,02			
5.	Relativno niske plaće.	Jedini ss	3,78	0,97	131,00	1,00	0,00
		Tim ss	3,66	1,29			
6.	Vremenski pritisci i rokovi.	Jedini ss	4,22	0,97	162,50	0,26	0,25
		Tim ss	3,79	0,98			
7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).	Jedini ss	3,67	1,41	172,50	0,14	0,32
		Tim ss	3,00	1,13			
8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.	Jedini ss	4,22	0,67	155,00	0,39	0,19
		Tim ss	3,83	1,07			
9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.	Jedini ss	4,00	0,71	154,50	0,39	0,18
		Tim ss	3,66	0,97			
10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje.	Jedini ss	3,56	0,88	110,50	0,48	-0,15
		Tim ss	3,79	0,94			
11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.	Jedini ss	2,29	0,93	116,00	0,62	-0,11
		Tim ss	3,10	1,15			

Tablica 25. Rezultati MW U testa unutarnjih čimbenika s obzirom na sastav stručne službe

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva.	Jedini ss	3,89	0,60	162,00	0,24	0,25
		Tim ss	3,45	0,99			
2.	Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini.	Jedini ss	4,00	0,50	140,50	0,73	0,08
		Tim ss	3,76	1,09			
3.	Manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka.	Jedini ss	2,33	1,41	128,50	0,96	-0,02
		Tim ss	2,28	1,13			
4.	Prevelika osobna očekivanja od posla koji radim.	Jedini ss	3,22	1,30	132,50	0,96	0,02
		Tim ss	3,28	0,96			
5.	Težnja da obavljam radne zadatke samostalno – ne preferiram ih dijeliti s drugima.	Jedini ss	2,89	1,17	167,00	0,20	0,28
		Tim ss	2,35	0,97			
6.	Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.	Jedini ss	3,57	1,13	145,00	0,62	0,11
		Tim ss	3,31	1,11			

7.	Osjećaj da se moj uspjeh temelji na vanjskim faktorima, primjerice sreći.	Jedini ss	1,89	0,78	129,50	0,99	-0,01
		Tim ss	1,93	0,88			
8.	Niska razina vlastite učinkovitosti.	Jedini ss	1,89	0,60	127,50	0,93	-0,02
		Tim ss	2,00	0,96			
9.	Nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima.	Jedini ss	2,22	0,97	146,50	0,57	0,12
		Tim ss	2,00	0,80			

Tablica 26. Rezultati MW U testa emocionalnih simptoma s obzirom na sastav stručne službe

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Moj me posao jako frustrira.	Jedini ss	2,00	0,83	139,50	0,76	0,07
		Tim ss	2,20	1,17			
2.	Ponašam se prema učenicima, roditeljima i suradnicima profesionalno bez osobne emocionalne uključenosti.	Jedini ss	2,33	1,12	126,50	0,90	-0,03
		Tim ss	2,31	0,81			
3.	Na poslu sam opterećen/a problemima koje ne želim znati.	Jedini ss	3,22	1,09	180,50	0,07	0,38
		Tim ss	2,48	0,87			
4.	Imam želju da pobjegnem od svega.	Jedini ss	2,89	1,45	146,50	0,59	0,12
		Tim ss	2,59	1,35			
5.	Nemam interesa za kontakte s prijateljima.	Jedini ss	2,22	1,20	152,20	0,43	0,17
		Tim ss	1,83	0,85			

Tablica 27. Rezultati MW U testa mentalnih simptoma s obzirom na sastav stručne službe

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.	Jedini ss	4,00	0,50	122,50	0,74	-0,06
		Tim ss	4,07	0,53			
2.	Puno ulažem u svoj posao i ne dobivam adekvatnu satisfakciju.	Jedini ss	3,56	1,13	170,50	0,16	0,31
		Tim ss	2,97	0,91			

Tablica 28. Rezultati MW U testa ponašajnih simptoma s obzirom na sastav stručne službe

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nastojim se držati podalje od osobnih problema učenika, roditelja i suradnika.	Jedini ss	2,78	1,30	140,50	0,74	0,08
		Tim ss	2,66	1,01			
2.	Moj me posao u potpunosti okupira, radim intenzivno i na štetu vlastitih potreba.	Jedini ss	3,67	1,12	168,50	0,18	0,29
		Tim ss	3,10	1,08			
3.	Uspješno rješavam probleme na poslu.	Jedini ss	3,78	0,67	127,50	0,62	-0,02
		Tim ss	3,76	0,74			
4.	Razdražljiv/a sam i promjenjiva raspoloženja	Jedini ss	2,33	1,00	128,50	0,96	-0,02
		Tim ss	2,35	0,80			

Tablica 29. Rezultati MW U testa fizičkih simptoma s obzirom na sastav stručne službe

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nakon radnog dana osjećam iscrpljenost i umor.	Jedini ss	3,67	1,12	146,50	0,58	0,12
		Tim ss	3,48	0,95			
2.	Osjećam se kao da sam na izmaku snaga.	Jedini ss	3,00	1,32	162,50	0,26	0,25
		Tim ss	2,45	1,24			
3.	Nedostaje mi energije za rad u školi.	Jedini ss	2,89	1,27	162,00	0,27	0,24
		Tim ss	2,38	1,29			
4.	Često osjećam bol u leđima.	Jedini ss	2,78	1,20	159,00	0,32	0,22
		Tim ss	2,35	1,20			
5.	Patim od čestih nesanica.	Jedini ss	2,57	1,13	175,50	0,11	0,35
		Tim ss	1,90	0,98			
6.	Imam probleme s disanjem zbog stresa na radnom mjestu.	Jedini ss	1,67	0,50	156,00	0,34	0,20
		Tim ss	1,55	0,83			
7.	Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.	Jedini ss	2,22	1,39	155,50	0,36	0,19
		Tim ss	1,69	1,00			

Tablica 30. Rezultati MW U testa s obzirom na mjesto rada

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplin...). Ruralno	4,40	0,52	213,00	0,01	0,52
		3,39	1,10			
2.	Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim. Ruralno	3,30	1,06	179,00	0,19	0,28
		2,75	1,21			
3.	Nerazumijevanje roditelja. Ruralno	3,90	0,88	166,00	0,38	0,19
		3,54	0,96			
4.	Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...) Ruralno	3,10	1,10	100,50	0,17	-0,28
		3,61	0,83			
5.	Relativno niske plaće. Ruralno	3,90	1,10	155,50	0,61	0,11
		3,61	1,26			
6.	Vremenski pritisci i rokovi. Ruralno	3,70	1,25	125,00	0,61	-0,11
		3,96	0,88			
7.	Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...) Ruralno	2,80	1,32	110,50	0,32	-0,21
		3,29	1,18			
8.	Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima. Ruralno	4,00	0,67	139,00	0,99	-0,01
		3,89	1,10			
9.	Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike. Ruralno	4,00	0,82	165,50	0,37	0,18
		3,64	0,95			
10.	Smanjena ulaganja u obrazovanje. Ruralno	3,80	0,92	148,00	0,79	0,06
		3,71	0,94			
11.	Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka. Ruralno	3,20	1,03	163,00	0,44	0,16
		3,00	1,12			

Tablica 31. Rezultati MW U testa s obzirom na mjesto rada

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva. Ruralno	3,90	0,57	177,50	0,19	0,27
		3,43	1,00			
2.	Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini. Ruralno	3,60	0,97	109,50	0,29	-0,22
		3,89	0,99			
3.		2,80	1,23	187,50	0,10	0,34

	Manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka.	Urbano	2,11	1,13			
4.	Prevelika osobna očekivanja od posla koji radim.	Ruralno	3,30	0,82	142,00	0,96	0,01
		Urbano	3,25	1,11			
5.	Težnja da obavljam radne zadatke samostalno – ne preferiram ih dijeliti s drugima.	Ruralno	2,50	1,18	144,50	0,89	0,03
		Urbano	2,46	1,00			
6.	Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.	Ruralno	3,00	1,25	106,00	0,25	-0,24
		Urbano	3,50	1,04			
7.	Osjećaj da se moj uspjeh temelji na vanjskim faktorima, primjerice sreći.	Ruralno	2,20	0,79	178,00	0,19	0,27
		Urbano	1,82	0,86			
8.	Niska razina vlastite učinkovitosti.	Ruralno	2,20	0,92	166,50	0,36	0,19
		Urbano	1,89	0,88			
9.	Nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima.	Ruralno	2,40	0,84	183,00	0,13	0,31
		Urbano	1,929	0,81			

Tablica 32. Rezultati MW U testa emocionalnih simptoma s obzirom na mjesto rada

Čestice		M	SD	U	p	r _{rb}	
1.	Moj me posao jako frustrira.	Ruralno	2,40	1,17	159,50	0,51	0,14
		Urbano	2,14	1,08			
2.	Ponašam se prema učenicima, roditeljima i suradnicima profesionalno bez osobne emocionalne uključenosti.	Ruralno	2,70	1,06	179,00	0,17	0,28
		Urbano	2,18	0,77			
3.	Na poslu sam opterećen/a problemima koje ne želim znati.	Ruralno	3,00	0,82	183,50	0,12	0,31
		Urbano	2,54	0,99			
4.	Imam želju da pobjegnem od svega.	Ruralno	2,80	1,23	155,00	0,62	0,11
		Urbano	2,61	1,42			
5.	Nemam interesa za kontakte s prijateljima.	Ruralno	1,80	0,79	133,00	0,82	-0,05
		Urbano	1,96	0,99			

Tablica 33. Rezultati MW U testa mentalnih simptoma i mjesta rada

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.	Ruralno	3,70	0,48	82,00	0,01	-0,41
		Urbano	4,18	0,48			
2.	Puno ulažem u svoj posao i ne dobivam adekvatnu satisfakciju.	Ruralno	3,10	0,99	148,50	0,78	0,06
		Urbano	3,11	0,99			

Tablica 34. Rezultati MW U testa ponašajnih simptoma s obzirom na mjesto rada

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nastojim se držati podalje od osobnih problema učenika, roditelja i suradnika.	Ruralno	2,90	0,88	159,50	0,51	0,14
		Urbano	2,61	1,13			
2.	Moj me posao u potpunosti okupira, radim intenzivno i na štetu vlastitih potreba.	Ruralno	3,40	0,97	158,00	0,55	0,13
		Urbano	3,18	1,16			
3.	Uspješno rješavam probleme na poslu.	Ruralno	3,60	0,70	108,50	0,24	-0,23
		Urbano	3,82	0,72			
4.	Razdražljiv/a sam i promjenjiva raspoloženja	Ruralno	2,50	0,71	164,50	0,40	0,18
		Urbano	2,29	0,85			

Tablica 35. Rezultati MW U testa fizičkih simptoma s obzirom na mjesto rada

Čestice			M	SD	U	p	r _{rb}
1.	Nakon radnog dana osjećam iscrpljenost i umor.	Ruralno	3,60	1,08	149,00	0,77	0,06
		Urbano	3,50	0,96			
2.	Osjećam se kao da sam na izmaku snaga.	Ruralno	2,80	1,22	161,00	0,48	0,15
		Urbano	2,50	1,29			
3.	Nedostaje mi energije za rad u školi.	Ruralno	2,70	1,42	155,00	0,62	0,11
		Urbano	2,43	1,26			

4.	Često osjećam bol u leđima.	Ruralno	2,30	1,34	125,50	0,63	-0,10
		Urbano	2,50	1,17			
5.	Patim od čestih nesanica.	Ruralno	2,10	1,20	140,50	1,00	0,00
		Urbano	2,04	0,99			
6.	Imam probleme s disanjem zbog stresa na radnom mjestu.	Ruralno	1,40	0,70	114,00	0,34	-0,19
		Urbano	1,64	0,78			
7.	Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.	Ruralno	1,70	1,25	124,00	0,57	-0,11
		Urbano	1,86	1,08			

Anketni upitnik

ANKETNI UPITNIK PSOOD-SS

Poštovani,

studentica sam diplomskog studija pedagogije na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Rijeci te u sklopu izrade Diplomskog rada provodim istraživanje o profesionalnom sagorijevanju stručnih suradnika pedagoga na području Primorsko-goranske i Istarske županije pod mentorstvom dr. sc. Bojane Vignjević Korotaj.

Za ispunjavanje ovog anketnog upitnika potrebno Vam je 10-15 minuta, a odnosi se na prepoznavanje sindroma profesionalnog sagorijevanja te Vaša iskustva s ovim fenomenom.

Ispunjavanje upitnika je u potpunosti **anonimno** – sve što ćete reći ostaje strogo povjerljivo i koristit će se isključivo kao skupina podataka za statističku obradu.

Ukoliko imate nekih nedoumica ili pitanja, možete mi se slobodno javiti na e-mail adresu:

lmiklic@student.uniri.hr.

Unaprijed hvala na sudjelovanju!

Lucija Miklić

Napomena: Izrazi u muškom rodu koji su korišteni u ovom anketnom upitniku odnose se jednako i na ženski rod.

OPĆI PODACI

Molim Vas da u sljedećim pitanjima zaokružite slovo ispred odgovarajućeg odgovora.

1. Rod

a) muški

b) ženski

c) Ostalo: _____

2. Ukupno radno iskustvo u odgojno-obrazovnoj ustanovi

a) do 5 godina

b) od 6 do 10 godina

c) od 11 do 20 godina

d) od 21 do 30 godina

e) više od 30 godina

3. Radim u:

- a) osnovnoj školi
- b) srednjoj školi

4. Odgojno-obrazovna ustanova u kojoj radim po broju učenika spada u:

- a) male ustanove (do 200 učenika)
- b) srednje velike ustanove (do 400 učenika)
- c) velike ustanove (do 600 učenika)
- d) veoma velike ustanove (preko 600 učenika)

5. Kakav je sastav stručne službe u vašoj školi?

- a) Jedini sam stručni suradnik
- b) Imam jednog ili više kolega stručnih suradnika koji rade uz mene

6. Kako biste opisali mjesto u kojem radite?

- a) Ruralno
- b) Urbano

INFORMIRANOST O PROFESIONALNOM SAGORIJEVANJU

Molim Vas da u pitanjima koja slijede zaokružite slovo ispred za Vas odgovarajućeg odgovora i odgovorite na pitanja otvorenog tipa.

7. Jeste li se dosada susreli s pojmom profesionalnog sagorijevanja (*burnout*)?

- a) da
- b) ne

8. Gdje ste se susreli s pojmom profesionalnog sagorijevanja (*burnout*)?

- a) na stručnom usavršavanju
- b) na fakultetu
- c) u razgovoru s kolegama
- d) negdje drugdje (navedite gdje) _____

9. Kako biste Vi opisali profesionalno sagorijevanje (*burnout*)?

ČIMBENICI I SIMPTOMI SAGORIJEVANJA

Molim Vas da u pitanjima koja slijede zaokružite slovo ispred za Vas odgovarajućeg odgovora i odgovorite na pitanja otvorenog tipa.

10. Jeste li zadovoljni svojim poslom?

- a) veoma zadovoljan/a
- b) zadovoljan/a
- c) nisam zadovoljan/a

Zašto: _____

11. U sljedećem setu pitanja Vas molim da izrazite slaganje s navedenim tvrdnjama na skali od 1 do 5 (1 - uopće se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 - niti se slažem, niti ne slažem, 4 - slažem se, 5 - u potpunosti se slažem), a koje se odnose na uzroke koji kod Vas izazivaju profesionalni stres.

Smatram kako razvoju profesionalnog stresa kod mene doprinosi:

1. Sve više problema s učenicima (agresivnost, nezainteresiranost, nedisciplina...).

1 2 3 4 5

2. Manjak podrške od strane drugih kolega s kojima radim.

1 2 3 4 5

3. Nerazumijevanje roditelja.

1 2 3 4 5

4. Zahtjevi i kontrola pretpostavljenih (ravnatelji, savjetnici, ministarstvo...).

1 2 3 4 5
5. Relativno niske plaće.

1 2 3 4 5
6. Vremenski pritisci i rokovi.

1 2 3 4 5
7. Neadekvatni uvjeti rada (preopterećenost, veliki broj učenika, radno vrijeme...).

1 2 3 4 5
8. Prevelika odgovornost koja je na stručnim suradnicima.

1 2 3 4 5
9. Izloženost stalnim promjenama prosvjetne politike.

1 2 3 4 5
10. Smanjena ulaganja u obrazovanje.

1 2 3 4 5
11. Manjak slobode i autonomije u obavljanju radnih zadataka.

1 2 3 4 5
12. Nemogućnost usklađivanja različitih zahtjeva.

1 2 3 4 5
13. Težnja da radne zadatke obavljam na visokoj razini.

1 2 3 4 5
14. Manjak samopouzdanja u obavljanju radnih zadataka.

1 2 3 4 5
15. Prevelika osobna očekivanja od posla koji radim.

1 2 3 4 5
16. Težnja da obavljam radne zadatke samostalno – ne preferiram ih dijeliti s drugima.

1 2 3 4 5
17. Nemogućnost da odbijem radne zadatke iako već imam puno toga za napraviti.

1 2 3 4 5
18. Osjećaj da se moj uspjeh temelji na vanjskim faktorima, primjerice sreći.

1 2 3 4 5
19. Niska razina vlastite učinkovitosti

1 2 3 4 5
20. Nemogućnost nošenja sa zahtjevnim radnim zadacima

1 2 3 4 5

12. Možete li izdvojiti još neke situacije na poslu koje kod Vas izazivaju profesionalni stres, a nisu bile spomenute u prethodnim pitanjima?

13. Molim Vas da na skali od 1 do 5 označite razinu Vašeg slaganja sa sljedećim ponuđenim tvrdnjama gdje brojevi označuju sljedeće: 1 - uopće se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 - niti se slažem, niti ne slažem, 4 - slažem se, 5 - u potpunosti se slažem.

1. Moj me posao jako frustrira.

1 2 3 4 5

2. Znam pronaći najefikasniji način rada s učenicima, roditeljima i suradnicima.

1 2 3 4 5

3. Nastojim se držati podalje od osobnih problema učenika, roditelja i suradnika.

1 2 3 4 5

4. Nakon radnog dana osjećam iscrpljenost i umor.

1 2 3 4 5

5. Moj me posao u potpunosti okupira, radim intenzivno i na štetu vlastitih potreba.

1 2 3 4 5

6. Ponašam se prema učenicima, roditeljima i suradnicima profesionalno bez osobne emocionalne uključenosti.

1 2 3 4 5

7. Puno ulažem u svoj posao i ne dobivam adekvatnu satisfakciju.

1 2 3 4 5

8. Na poslu sam opterećen/a problemima koje ne želim znati.

1 2 3 4 5

9. Osjećam se kao da sam na izmaku snaga.

1 2 3 4 5

10. Uspješno rješavam probleme na poslu.

1 2 3 4 5

11. Imam želju da pobjegnem od svega.

1 2 3 4 5

12. Razdražljiv/a sam i promjenjiva raspoloženja.

1 2 3 4 5

13. Nemam interesa za kontakte s prijateljima.

1 2 3 4 5

14. Nedostaje mi energije za rad u školi.

1 2 3 4 5

15. Često osjećam bol u leđima.

1 2 3 4 5

16. Patim od čestih nesanica.

1 2 3 4 5

17. Imam probleme s disanjem zbog stresa na radnom mjestu.

1 2 3 4 5

18. Imam probleme s prehranom zbog stresa na radnom mjestu.

1 2 3 4 5

14. Ako ste uočili još neke simptome vezane uz Vaš doživljaj profesionalnog sagorijevanja, možete ih upisati ovdje.
