

## PROFESIONALNO IZGARANJE STRUČNIH SURADNIKA U ŠKOLI

Tatjana Mihajlović<sup>1</sup>, Margareta Skopljak<sup>2</sup>, Nada Vaselić<sup>3</sup>,  
Dragan Partalo<sup>4</sup>

Primljen: 2. 6. 2023.  
Prihvaćen: 16. 1. 2024.

*Cilj ovog rada bio je ispitati profesionalno izgaranje stručnih suradnika (51 psiholog i 70 pedagoga) u osnovnim i srednjim školama u odnosu na sociodemografske odrednice. Primijenjen je MBI – Upitnik za stručnjake pomagačkih zanimanja. Najprisutniji simptomi profesionalnog izgaranja su u domeni osobnog postignuća (76 %) i zatim slijede emocionalna iscrpljenost (63,6 %) i depersonalizacija (62 %). Rezultati ukazuju na to da razlika postoji između školskih pedagoga i psihologa u pogledu depersonalizacije i osobnog postignuća. Kada je riječ o razini škole u kojoj rade stručni suradnici, razlika je utvrđena na ljestvici depersonalizacije. S obzirom na lokaciju škole, razlike su prisutne u odnosu na emocionalnu iscrpljenost i depersonalizaciju, pri čemu je profesionalno izgaranje veće u prigradskim školama. Rezultati istraživanja ukazuju na potrebu psihološko-pedagoškog preventivnog rada, poticanje socijalne podrške i timskog rada. U narednim istraživanjima potrebno je uključiti stručne suradnike drugih ustanova te primijeniti i ostale instrumente koji se odnose na profesionalno izgaranje.*

**Ključne riječi:** profesionalno izgaranje; emocionalna iscrpljenost; depersonalizacija; osobna postignuća; stručni suradnici

---

<sup>1</sup> Tatjana Mihajlović, Univerzitet u Banjoj Luci, Filozofski fakultet, Bulevar vojvode Petra Bojovića 1A, 7800 Banja Luka, Bosna i Hercegovina; [tatjana.mihajlovic@ff.unibl.org](mailto:tatjana.mihajlovic@ff.unibl.org); [orcid.org/0009-0002-6554-6824](https://orcid.org/0009-0002-6554-6824)

<sup>2</sup> Margareta Skopljak, Univerzitet u Banjoj Luci, Filozofski fakultet, Bulevar vojvode Petra Bojovića 1A, 7800 Banja Luka, Bosna i Hercegovina; [margareta.skopljak@ff.unibl.org](mailto:margareta.skopljak@ff.unibl.org); [orcid.org/0009-0000-1071-8452](https://orcid.org/0009-0000-1071-8452)

<sup>3</sup> Nada Vaselić, Univerzitet u Banjoj Luci, Filozofski fakultet, Bulevar vojvode Petra Bojovića 1A, 7800 Banja Luka, Bosna i Hercegovina; [nada.vaselic@ff.unibl.org](mailto:nada.vaselic@ff.unibl.org); [orcid.org/0009-0008-8845-7027](https://orcid.org/0009-0008-8845-7027)

<sup>4</sup> Dragan Partalo, Univerzitet u Banjoj Luci, Filozofski fakultet, Bulevar vojvode Petra Bojovića 1A, 7800 Banja Luka, Bosna i Hercegovina; [dragan.partalo@ff.unibl.org](mailto:dragan.partalo@ff.unibl.org); [orcid.org/0000-0003-4680-1308](https://orcid.org/0000-0003-4680-1308)

## Teorijski okvir istraživanja

Stručni suradnici u odgojno-obrazovnim ustanovama su pedagozi, psiholozi, logopedi, socijalni pedagozi i socijalni radnici. Predstavljaju karakterističan profil odgojno-obrazovnih radnika čija je glavna zadaća da u suradnji s drugim profilima stručnjaka (učiteljima, odgajateljima i ravnateljima) potiču profesionalni razvoj i pridonose poboljšanju rada i rezultata odgojno-obrazovnih ustanova (Staničić, 2006). Stručni suradnici u školama izloženi su velikom broju stresora na radnom mjestu. Dugotrajni i kronični izvori stresa na radu dovode do simptoma izgaranja izraženih u profesijama čija je osnovna djelatnost neposredni kontakt s ljudima (Vasylieva i Kondratyeva, 2013; Rubavičiūtė i Žakaitis, 2007). Simptomi profesionalnog stresa mogu se okarakterizirati kao fizički (umor, glavobolja, vrtoglavica, gastrointestinalni problemi, uznemirenost, napetost mišića, promjene u težini, bol u leđima) i psihički (razdražljivost, bijes, depresija, anksioznost), a pored toga stres može dovesti i do poremećaja spavanja (Al-Isawi *et al.*, 2023). Nalazi istraživanja profesionalnog stresa s medicinskog aspekta ukazuju na to da je povećana razina profesionalnog ili okupacijskog stresa nastavnika povezana s faktorom rizika za hipertenziju (Wang *et al.*, 2023). Stručni suradnici (psiholozi, pedagozi, socijalni radnici i nastavnici) u većem su riziku od razvoja sindroma profesionalnog stresa (Klastová Pappová, 2021). Rizik za razvoj profesionalnog stresa povećava se zbog manje kontrole nad učinkom rada, velikih ili nejasnih zahtjeva, nedostatka adekvatne nagrade za dobro obavljen ili kvalitetan rad (Klastová Pappová, 2021).

Od općenitijih stresora najčešći stresori su preopterećenost poslom u smislu dodatnih administrativnih poslova, loša organizacija, neadekvatna primanja i radni uvjeti, nedostatak osoblja i konflikti odnosi na poslu (Žužić *et al.*, 2020). Specifičniji stresori kao izazovna i neprimjerena ponašanja učenika karakteristični za školski kontekst i/ili loša suradnja s roditeljima učenika mogu značajno doprinijeti emocionalnom stresu i nezadovoljstvu stručnih suradnika. Sve to dovodi do profesionalnog izgaranja i potencijalnog narušavanja učinkovitog profesionalnog djelovanja.

### ***Profesionalno izgaranje (burnout)***

Koncept profesionalnog izgaranja na poslu (*burnout*) u znanost je uveo Freudenberg (1974), koji ga opisuje kao gubitak motivacije i predanosti u radu s ljudima koji su izloženi učestalom i dugotrajnom stresu. Sindrom profesionalnog izgaranja podrazumijeva sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog osobnog postignuća kod djelatnika koji rade neposredno s ljudima (Maslach, 1982). Pojedinci koji doživljavaju izgaranje izloženi su riziku za mnoge negativne ishode, uključujući povećani osjećaj stresa i emocionalnog iscrpljivanja te negativnu percepciju ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Dugoročno gledano može dovesti do psihofizičkih simptoma i napuštanja trenutnog posla ili područja zaposlenja. Odnosi se na niz fizičkih i/ili psihičkih simptoma iscrpljenosti koji su nastali kao posljedica kroničnih emocionalnih i međuljudskih stresnih događaja na radnom mjestu (Maslach *et al.*, 2001). Christina Maslach (1982) razvila je višedimenzionalni model izgaranja koji se sastoji od tri dimenzije: emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osjećaja manjka osobnog postignuća na poslu.

Emocionalna iscrpljenost osnovna je dimenzija profesionalnog izgaranja. Predstavlja osjećaj emocionalne praznine, s mogućnošću smanjenja interesa za aktivno uključivanje i komunikaciju, što se može manifestirati osjećajem emocionalne slabosti i osiromašenosti emocionalnih i fizičkih resursa. Osoba nema dovoljno energije da se suoči sa sljedećim radnim danom ili problemom. Stres također može proizaći iz problematičnih odnosa sa suradnicima i/ili nadređenima. Sukobi ili nepravedno postupanje, dvosmisleni ili kontradiktorno postavljeni zadaci, preopterećenost ili podcijenjenost uloge i opterećenje na poslu glavni su izvor emocionalne iscrpljenosti (Maslach, 1982; Maslach *et al.*, 2001; Vasylijeva i Kondratyeva, 2013; Rosenthal, Alter, 2012; Drüge *et al.*, 2021).

Depersonalizacija je interpersonalna dimenzija sagorijevanja, a predstavlja indiferentan odnos prema profesiji. Obično se razvija kao odgovor na stres i emocionalnu iscrpljenost, koji u početku djeluju zaštitnički, ali kasnije mogu biti posljedica gubitka idealizma, neadekvatnih stavova i ponašanja, odnosno dehumanizacije (Vasylijeva i Kondratyeva, 2013).

Osjećaj manjka osobnog postignuća na poslu odnosi se na nedostatak kompetencije, postignuća i produktivnosti na poslu. Ovaj smanjeni osjećaj samoučinkovitosti pogoršan je nedostatkom socijalne podrške i prilika za profesionalni razvoj. Rezultati istraživanja (Slišković *et al.*, 2012; Zvizdić i Dautbegović, 2014) ističu da je odgovornost stručnih suradnika na poslu veća u odnosu na neka druga zanimanja. Podrazumijeva svakodnevnu odgovornost prema učenicima, roditeljima i kolegama, ali i širu društvenu odgovornost. To može dovesti do preklapanja ili sukoba s drugim životnim ulogama, što je potencijalni izvor stresa (Slišković *et al.*, 2012; Zvizdić i Dautbegović, 2014). Za pojavu profesionalnog izgaranja značajna su visoka očekivanja koja su povezana s osobinama ličnosti (Maćešić-Petrović *et al.*, 2011). Nastanak i razvoj profesionalnog izgaranja je individualan i ovisi o vanjskim uvjetima i unutarnjim karakteristikama osobnosti zaposlenih.

### ***Osobine ličnosti***

Rezultat profesionalnog izgaranja odražava se na destrukciju osobnosti kada nisu izgrađeni odgovarajući zaštitni mehanizmi (Dolgoplova i Manukhina, 2020). Nalazi istraživanja pokazuju da su specifične dimenzije osobnosti značajno i na različite načine povezane s profesionalnim izgaranjem i njegovim dimenzijama (Zellars *et al.*, 2000). Rezultati istraživanja meta-analize 18 primarnih studija s 19 uzoraka (ukupno N=4724 nastavnika) ukazuju da je neuroticizam pozitivno povezan sa sve tri dimenzije sindroma izgaranja (Rolloff *et al.*, 2022). Zvizdić i Dautbegović (2014) objašnjavaju da su perfekcionista, ljudi potpuno posvećeni poslu, izloženi većem riziku, posebno ako im je posao jedino polje dokazivanja. Takvi ljudi imaju visoka, nerealna očekivanja od posla i sebe, vjeruju samo sebi i teško delegiraju zadatke drugima. Ljudi koji pokazuju nisku razinu izdržljivosti imaju veću mogućnost profesionalnog izgaranja. Neka istraživanja povezuju profesionalno izgaranje i tzv. mentalnu čvrstoću (Maddi, 1999), što upućuje na to da su osobe s niskom razinom mentalne čvrstoće podložnije profesionalnom izgaranju, a posebice emocionalnoj iscrpljenosti (Maslach *et al.*, 2001). Profesionalno izgaranje prevladava kod osoba s izraženim eksternim lokusom kontrole koji podrazumijeva pripisivanje osobnih postignuća drugima, slučaju, sreći ili sudbini (Rakovec-Felser, 2011). Također, pa-

sivan i obrambeni način reagiranja u stresnim situacijama povezan je s povećanom razinom izgaranja, dok je aktivno suočavanje povezano s nižom razinom profesionalnog izgaranja (Maslach *et al.*, 2001). Čimbenici rizika za profesionalno izgaranje mogu biti nisko samopoštovanje i samopouzdanje, a zatim izbjegavanje kao jedna od strategija odgovora na stres (Semmer, 1996, prema: Rakovec-Felser, 2011).

### ***Organizacijski čimbenici koji proizlaze iz prirode posla stručnih suradnika***

Većina organizacijskih odrednica izgaranja u radnim organizacijama prisutna je i u školama što doprinosi riziku izgaranja nastavnika i stručnih suradnika (Kolega i Vlahović-Štetić, 2015). Kontekstualne karakteristike i dugotrajna neusklađenost stručnih suradnika i njihove radne okoline mogu biti uzroci profesionalnog izgaranja, posebice unutar institucija koje uključuju različite hijerarhije, pravila, resurse i raspodjelu aktivnosti (Josipović, 2022). S obzirom na višedimenzionalnost poslova stručnih suradnika i određene poteškoće u radu u odnosu s ravnateljem, nedostatak raspoloživog vremena, veliki broj učenika, povećani administrativni poslovi (Skopljak *et al.*, 2020), kao i nejasnoća i konflikt uloga doprinose fenomenu profesionalnog izgaranja stručnih suradnika. Ravnatelji često nemaju jasnu sliku radnog mjesta stručnih suradnika. Značajan obim poslova koje rade stručni suradnici nisu u opisu njihovih radnih mjesta. Vrijeme provedeno na takvim zadacima doprinosi osjećaju emocionalne iscrpljenosti, nekompetentnosti i smanjenju empatije prema učenicima, što je u direktnoj povezanosti s izgaranjem (Erickson, 2002). Rezultati istraživanja na uzorku 558 nastavnika osnovnih i srednjih škola ukazuju na to da je većina nastavnika pod različitim stupnjem profesionalnog stresa koji proizlazi iz intenziteta rada, upravljanja školom, socijalnog okruženja, ekonomske situacije, »pritisaka« od strane učenika, razvoja karijere i obiteljske okoline. Nastavnice intenzivnije doživljavaju stres od nastavnika, a sredovječni nastavnici najviše su izloženi stresu što ukazuje na povezanost stresa i profesionalnog izgaranja. Što je veći stres na poslu, to je izraženiji fenomen profesionalnog izgaranja (Wu, 2020).

## **Metodologija**

### ***Cilj i zadaci istraživanja***

Istraživanje je anketnog tipa, neeksperimentalno. Cilj istraživanja je utvrditi razinu profesionalnog sagorijevanja stručnih suradnika zaposlenih u školama te analizirati razlike u intenzitetu profesionalnog sagorijevanja s obzirom na dob, radni staž, spol, zanimanje i karakteristike škole u kojoj rade. Cilj istraživanja operacionaliziran je kroz tri istraživačka zadatka:

- utvrditi učestalost razine profesionalnog sagorijevanja stručnih suradnika u školi (niska razina, umjerena razina, visoka razina);
- ispitati razlike u procjeni intenziteta profesionalnog sagorijevanja stručnih suradnika u školi s obzirom na dob, radni staž i spol;
- utvrditi razlike u procjeni intenziteta profesionalnog sagorijevanja stručnih suradnika u školi s obzirom na zanimanje (pedagog i psiholog) i karakteristike škole.

### ***Ispitanici***

Istraživanje je provedeno tijekom 2021/22. godine u sklopu programa stručnog osposobljavanja stručnih suradnika osnovnih i srednjih škola Republike Srpske. Istraživanje je bilo dobrovoljno i anonimno, u skladu sa Etičkim kodeksom Društva psihologa Republike Srpske. Stručni suradnici (subjekti koji su sudjelovali u istraživanju) dobili su informaciju o cilju ispitivanja, obavezama ispitanika i načinu korištenja prikupljenih podataka. U istraživanju je sudjelovao 121 stručni suradnik (70 ili 58 % pedagoga i 51 ili 42% psihologa), zaposlen u osnovnim (81 ili 67 %) i srednjim školama (40 ili 33 %). Dob sudionika istraživanja kreće se od 25 do 62 godine ( $M = 38,81$ ,  $SD = 7,26$ ), dok na radnom mjestu stručnog suradnika rade u prosjeku  $M = 11,28$  godina ( $SD = 8,04$ ). Prema spolnoj strukturi u istraživanju je sudjelovalo 16 ispitanika (13,20 %) i 105 ispitanica (86,80 %).

## ***Instrument***

Primijenjen je instrument<sup>5</sup> – Upitnik izgaranja na poslu Christine Maslach – Upitnik za stručnjake pomagačkih zanimanja (MBI – Human Services Survey, MBI-HSS) koji obuhvaća 22 tvrdnje svrstane u tri podljestvice. Podljestvica Emocionalna iscrpljenost (EI) obuhvaća 9 tvrdnji. Podljestvica Depersonalizacija (DP) obuhvaća 5 tvrdnji, Podljestvica Osobno postignuće (OP) obuhvaća 8 tvrdnji. Svrha ovog upitnika je otkriti kako različiti ljudi iz pomagačkih zanimanja doživljavaju svoj posao i ljude s kojima rade. Od ispitanika je traženo da svaku tvrdnju pažljivo pročitaju i procijene na skali od 0 do 6 jesu li se ikada tako osjećali vezano uz svoj posao. Brojevi na skali označavaju: nikad (0), nekoliko puta godišnje ili rjeđe (1), jedanput mjesečno ili rjeđe (2), nekoliko puta mjesečno (3), jednom tjedno (4), nekoliko puta tjedno (5), svaki dan (6).

Rezultati se formiraju kao jednostavne linearne kombinacije označenih brojeva na odgovarajućim podljestvicama. Viši rezultati na subskalama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije te niži rezultati na subskalama osobnih postignuća ukazuju na višu razinu profesionalnog sagorijevanja. Literatura sugerira da sve tri subskale imaju zadovoljavajuću pouzdanost ( $\alpha = 0,882$  za emocionalnu iscrpljenost,  $\alpha = 0,715$  za depersonalizaciju i  $\alpha = 0,832$  za osobna postignuća) (Martinko, 2010), što je pokazalo i ovo istraživanje ( $\alpha = 0,882$  za emocionalnu iscrpljenost,  $\alpha = 0,610$  za depersonalizaciju i  $\alpha = 0,877$  za osobna postignuća).

## ***Obrada podataka***

Osim navedenih statističkih postupaka za provjeru metrijskih svojstava instrumenta, prilikom križanja varijabli primijenjeni su sljedeći statistički postupci: analiza frekvencija i postotaka, Pearsonov koeficijent korelacije, deskriptivni statistički parametri (aritmetička sredina, standardna devijacija), jednofaktorska analiza varijance (ANOVA), uključujući mjere veličine učinka (djelomični eta kvadrat) i Bonfferoni testove.

---

<sup>5</sup> Instrument je odobren i nabavljen od strane Naklade Slap, izdavačko i grafičko d.o.o.

## Rezultati i rasprava

### *Razine profesionalnog izgaranja stručnih suradnika*

Prvi zadatak istraživanja odnosio se na utvrđivanje stupnja zastupljenosti sindroma izgaranja stručnih suradnika u osnovnim i srednjim školama (školskih pedagoga i psihologa). S obzirom na to da izgaranje na poslu nije dihotomna varijabla, već kontinuirana varijabla koja se proteže od slabo izraženog, preko umjerenog do jakog stupnja doživljenih osjećanja (Maslach *et al.*, 2012), ispitanike smo prema rezultatima na upitniku MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey) podijelili u tri skupine (niska razina, umjerena razina, visoka razina) na svakoj od tri podljestvice (Tablica 1). Kriterij za kategorizaciju unutar svake podljestvice definiran je na sljedeći način: rezultati se smatraju niskim ako se nalaze u donjoj trećini normalne distribucije (vrijednosti ispod  $-1 z$ ), prosječnima ako se nalaze u srednjoj trećini (između  $\pm 1 z$ ) te visokim ako se nalaze u gornjoj trećini normalne distribucije (iznad  $+1 z$ ). Granične vrijednosti bodova po podljestvicama su: za emocionalnu iscrpljenost (niska razina – do 13 bodova; srednja razina – 14 do 33 boda i visoka razina – 34 i više bodova), za depersonalizaciju (niska razina – do 1 boda; srednja razina – 2 do 9 bodova i visoka razina – 10 i više bodova), za osobna postignuća (niska razina – do 27 bodova; srednja razina – 28 do 41 bod i visoka razina – 42 i više bodova)

**Tablica 1.** Zastupljenost profesionalnog izgaranja stručnih suradnika u školama

Subskale MBI-HSS		Niska razina (donja trećina)	Umjerena razina (srednja trećina)	Visoka razina (gornja trećina)	Ukupno
Emocionalna iscrpljenost	f	23	77	21	121
	%	19,0	63,6	17,4	100
Depersona- lizacija	f	19	75	27	121
	%	15,7	62,0	22,3	100
Osobno postignuće	f	15	92	14	121
	%	12,4	76,0	11,6	100

Manji postotak ispitanika pokazuje simptome izgaranja u kategoriji »niske razine«. Većina ispitanika svrstala se u kategoriju umjereno



izraženih simptoma te možemo pretpostaviti da prepoznaju simptome profesionalnog izgaranja, ali oni još ne ometaju značajno njihovo profesionalno funkcioniranje. Rezultate našeg istraživanja možemo povezati s drugim nalazima koji ukazuju na to da je profesionalno izgaranje prisutno u umjerenoj mjeri u smislu osjećaja emocionalne iscrpljenosti tijekom rada (Jambrečina, 2020; Stathopoulou *et al.*, 2022; Szigei, 2021). Najprepoznatljiviji i najprisutniji simptomi su u domeni osobnog postignuća (76 %), zatim slijede emocionalna iscrpljenost (63,6 %) i depersonalizacija (62 %). Visoka razina simptoma dominantno se ogleda u domeni depersonalizacije (22,3 %), koja podrazumijeva ravnodušan odnos prema profesionalnim zadacima i obvezama, a moguće je da najčešće nastaje kao odgovor na emocionalnu iscrpljenost koja traje dulje vrijeme. S obzirom na to da su ispitanici prepoznali simptome depersonalizacije i emocionalne iscrpljenosti te se svrstali i u kategoriju »visoke razine«, pozornost treba posvetiti psihološko-pedagoškoj prevenciji profesionalnog izgaranja u školama. Važnost sudjelovanja u psihološkoj i pedagoškoj izobrazbi je u tome što one omogućuju povećanje razine otpornosti na stres, asertivno ponašanje i posjedovanje konstruktivnih strategija suočavanja sa stresom (Meshko *et al.*, 2020). Pri tome je s aspekta izgaranja posebice značajno usmjeriti se na rad sa suradnicima koji su iskazali visoke razine emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije uz istovremeno nisku razinu osobnog postignuća, jer se tu radi o osobama s visokom razinom profesionalnog izgaranja (Maslach *et al.*, 2012). Neki od ciljeva psihološko-pedagoške prevencije su razumijevanje profesionalne motivacije, razvoj pozitivnog samostava, razumijevanje i prihvaćanje vlastitih emocija, razvoj komunikacijskih vještina i psihološke klime u timu i stvaranje grupne podrške koja može pomoći u poboljšanju odnosa s radnim kolegama (Dolgopolova i Manukhina, 2020; Xhelilaj, 2021). U prilog značaja poboljšanja psihološke klime u timu, studija je pokazala sljedeće: što je veća razina poboljšanja odnosa u timu i želje za timskim radom, niža je razina smanjenja osobnih postignuća (Fesun *et al.*, 2020). Također, stručnim suradnicima mogu se ponuditi aplikacije za pametne telefone koje nude svakodnevno praćenje fluktuacija u angažmanu i daju povratne informacije o mogućim uzrocima oscilacija (Bakker i Costa, 2014).

### ***Profesionalno izgaranje stručnih suradnika u školi s obzirom na dob, radni staž i spol***

U sklopu drugog istraživačkog zadatka analizirana je povezanost dobi, radnog staža i spola s profesionalnim izgaranjem školskih pedagoga i psihologa. Nalazi prikazani u Tablici 2 pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika u ispitivanim aspektima profesionalnog izgaranja s obzirom na dob. Dob smo upitnikom ispitivali kao kontinuiranu varijablu, a za potrebe ove analize sveli smo ju u tri kategorije na osnovu percentila (prva kategorija – do 33. percentila, druga kategorija – od 33. do 66. percentila, treća kategorija – iznad 66. percentila). Na skali emocionalne iscrpljenosti primjetno je da je vrijednost F testa na samoj granici statističke značajnosti, dok je vrijednost veličine učinka u obliku parcijalnog eta kvadrata  $\eta^2 = 0,05$ . Također, postoji tendencija povećanja emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije s godinama, dok su osobna postignuća stabilna.

**Tablica 2.** Razlike u odnosu na dob

<b>Subskale</b>	<b>Godine starosti</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Emocionalna iscrpljenost	25-36	43	20,558	9,396	2,520	0,085
	37-41	42	23,142	10,503		
	42 i više	36	25,750	10,908		
	<b>Ukupno</b>	121	23,000	10,378		
Depersonalizacija	25-36	43	5,209	4,038	1,952	0,147
	37-41	42	5,309	3,966		
	42 i više	36	6,833	4,039		
	<b>Ukupno</b>	121	5,727	4,045		
Osobno postignuće	25-36	38	33,186	9,013	0,525	0,593
	37-41	37	33,785	8,212		
	42 i više	36	34,944	4,653		
	<b>Ukupno</b>	111	33,917	7,636		

Slični rezultati vidljivi su i u Tablici 3 koja prikazuje razlike s obzirom na radni staž. Kategorije radnog staža utvrdili smo na isti način kao i kategorije dobi, pomoću percentila.

**Tablica 3.** Razlike u odnosu na godine radnog staža

Subskale MBI-HSS	Godine radnog staža	N	M	SD	F	p
Emocionalna iscrpljenost	Do 7	40	22,025	11,680	0,671	0,513
	8-14	44	22,522	9,502		
	15 i više	37	24,621	9,967		
	<b>Ukupno</b>	121	23,000	10,378		
Depersona- lizacija	Do 7	40	5,250	4,174	4,183	0,018
	8-14	44	4,863	3,427		
	15 i više	37	7,270	4,246		
	<b>Ukupno</b>	121	5,727	4,045		
Osobno postignuće	Do 7	40	31,775	9,773	2,407	0,094
	8-14	44	34,954	7,252		
	15 i više	37	35,000	4,521		
	<b>Ukupno</b>	121	33,917	7,636		

Ono što se može uočiti je da s godinama službe raste emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija, ali da i osobna postignuća rastu, što možemo povezati s nalazima istraživanja koja ukazuju da stariji nastavnici i svi oni koji rade s djecom pokazuju višu razinu iscrpljenosti, ali i veće osobno postignuće (Xhelilaj *et al.*, 2021). Potrebno je napomenuti da je razlika uočena na skali depersonalizacije statistički značajna ( $F = 4,183$ ;  $p < 0,018$ ). Veličina učinka iznosi  $\eta^2 = 0,07$ , a Bonfferonijevi testovi točno lociraju razliku u dva slučaja: prva je između skupina do 7 godina staža u odnosu na skupinu 15 i više godina, a druga između 8 do 14 godina staža u odnosu na 15 i više godina. Druga istraživanja (Domović *et al.*, 2010; Popov i Stefanović, 2016; Žužić *et al.*, 2018, prema: Blažić 2019) došla su do sličnih zaključaka koji ukazuju na to da je dulje radno iskustvo značajno povezano s emocionalnom iscrpljenošću na poslu. Za razliku od našeg istraživanja i prethodno navedenih nalaza istraživanja, istraživanja Dorman (2003) ukazuju na to da postoje naznake da je čimbenik rizika za izgaranje kraći radni staž, da su mlađi zaposlenici u većem riziku od profesionalnog izgaranja (Farber, 1984, prema: Martinko, 2010; Maslach *et al.*, 2001; Chan, 2003, prema: Blažić, 2019; Dorman, 2003; Friščić, 2006; Fulgosi-Masnjak *et al.*, 2008), nego stariji od 30 ili 40 godina (Maslach *et al.*, 2001), da je profesionalno izgaranje najizraženije kod pedagoga koji imaju staž do 5 godina (Vasylieva i Kondratyeva, 2013). Također, rezultati istra-

živanja pokazuju da socijalni pedagozi i stručnjaci drugih profila koji s djecom rade duže od 15 godina imaju izraženiji osjećaj profesionalnog izgaranja u odnosu na one koji imaju manje od 15 godina iskustva (Čarakovac, 2021; Wu, 2020).

**Tablica 4.** Razlike u odnosu na spol

Subskale MBI-HSS	Spol	N	M	SD	F	p
Emocionalna iscrpljenost	Muško	16	22,812	9,874	0,006	0,939
	Žensko	105	23,028	10,498		
	<b>Ukupno</b>	121	23,000	10,378		
Depersona- lizacija	Muško	16	5,875	4,256	0,024	0,876
	Žensko	105	5,704	4,033		
	<b>Ukupno</b>	121	5,727	4,045		
Osobno postignuće	Muško	16	31,062	7,122	2,612	0,109
	Žensko	105	34,352	7,649		
	<b>Ukupno</b>	121	33,917	7,636		

Podaci u Tablici 4 pokazuju da ne postoje spolne razlike u emocionalnoj iscrpljenosti i depersonalizaciji i osobnom postignuću. S obzirom na to da nismo pronašli istraživanja vezana za povezanost spola stručnih suradnika i profesionalnog izgaranja, smatrali smo značajnim izdvojiti istraživanja vezana za razliku među spolovima nastavnika. Prema nekim podacima, za razliku od nastavnika, nastavnice imaju više razine emocionalne iscrpljenosti (Alvir, 2018; Stathopoulou, 2022), intenzivnije doživljavaju stres (Wu, 2020), prisutna je dominantna depersonalizacija (Maslach, 1986). S obzirom na dobivene rezultate smatramo važnim primijeniti različite programe na individualnoj razini koji mogu postati funkcionalno ovisni o uvjetima rada i individualnim karakteristikama stručnih suradnika (godine radnog staža i spol).

### ***Profesionalno sagorijevanje stručnih suradnika u školama s obzirom na zanimanje i karakteristike škole***

U ovom poglavlju prikazani su nalazi istraživanja u odnosu na uočene razlike na subskalama upitnika o profesionalnom sagorijevanju s obzirom na zanimanje ispitanika te položaj i razinu škola u kojima su oni zaposleni.

Podaci u Tablici 5 pokazuju da nema statistički značajnih razlika između školskih pedagoga i školskih psihologa u pogledu emocionalne iscrpljenosti, ali da pedagozi u većoj mjeri iskazuju negativan stav prema korisnicima (depersonalizacija) kao i veći prosječan skor na ljestvici osobnog postignuća. Razlika na skali depersonalizacije je statistički značajna ( $F = 5,846$ ,  $p < 0,017$ ), a veličina učinka je mala i iznosi  $\eta^2 = 0,05$ . Slične vrijednosti statističkih pokazatelja nalazimo i u slučaju skale osobnog postignuća ( $F = 5,565$ ,  $p < 0,019$ ,  $\eta^2 = 0,05$ ).

**Tablica 5.** Razlike između pedagoga i psihologa

Subskale MBI-HSS	Zanimanje	N	M	SD	F	p
Emocionalna iscrpljenost	Pedagog	70	22,614	11,105		
	Psiholog	51	23,529	9,370		
	<b>Ukupno</b>	121	23,000	10,378	0,228	0,634
Depersona- lizacija	Pedagog	70	6,471	4,176		
	Psiholog	51	4,705	3,656		
	<b>Ukupno</b>	121	5,727	4,045	5,846	0,017
Osobno postignuće	Pedagog	70	35,300	5,639		
	Psiholog	51	32,019	9,470		
	<b>Ukupno</b>	121	33,917	7,636	5,565	0,019

U dostupnoj literaturi nismo naišli na tangencijalna istraživanja koja bi ukazivala na fenomen profesionalnog sagorijevanja stručnih suradnika u odnosu na zanimanje, razinu škole (osnovnu i srednju) i lokaciju škole (seosku, prigradsku i gradsku). Mogući uzroci depersonalizacije pedagoga u odnosu na psihologe mogu se vidjeti u razlikama u njihovom inicijalnom obrazovanju. Naime, mnogi autori smatraju da upravo psiholozi imaju središnju ulogu unutar ustanova u prevenciji i smanjenju profesionalnog izgaranja (Woranetipo i Chavanovanich, 2021; Hrženjak, 2019), što nam donekle ukazuje na uzroke razlika skale depersonalizacije. Psiholozi se, za razliku od pedagoga, tijekom svog obrazovanja susreću s većim brojem nastavnih predmeta koji utječu na razvoj šireg spektra socijalno-emocionalnih vještina neophodnih za timski rad i važnih za prevenciju profesionalnog izgaranja (Dolgoplova i Manukhina, 2020; Xhelilaj, 2021; Fesun *et al.*, 2020). Iz tog razloga smatramo da su psiholozi vjerojatno bolje osposobljeni prepoznati uzroke depersonalizacije te stoga adekvatno raditi na prevenciji profe-

sionalnog izgaranja. S tim u vezi, naš je prijedlog da se tijekom studija ili dokvalifikacije pedagozi adekvatnije osposobe socijalno-emocionalnim vještinama potrebnima za rad s djecom i odraslima, a koje im mogu pomoći u prevladavanju simptoma profesionalnog izgaranja. S tim u vezi, rezultati eksperimentalne studije pokazuju djelotvornost psiho-pedagoške obuke i svrsishodnost njezina uvođenja u obrazovni proces visokoškolskih ustanova za pripremu budućih učitelja i ostalih koji rade s djecom, za očuvanje i jačanje profesionalnog zdravlja te formiranje profesionalne otpornosti na stress (Meshko, 2020).

Kada je riječ o razini škole u kojoj rade stručni suradnici (Tablica 6), značajna razlika utvrđena je na ljestvici depersonalizacije ( $F = 5,962$ ;  $p < 0,016$ ;  $\eta^2 = 0,05$ ). Kombinacija u kojoj postoji visoka razina depersonalizacije i niska razina osobnog postignuća ukazuje na problem profesionalnog izgaranja pedagoga i psihologa u osnovnim školama. Moguće uzroke problema depersonalizacije i osobnih postignuća stručnih suradnika u osnovnoj školi vidimo u opsegu i složenosti rada s različitim dobnim skupinama učenika (od 1. do 9. razreda) u školi, ali i s učiteljima i roditeljima. U osnovnoj školi s učenicima rade pedagozi i psiholozi od 6. do 14./15. godine, što ukazuje na potrebu drugačijih pristupa i aktivnosti. Za razliku od srednje škole, osnovna škola je obavezna, što dodatno inicira veću odgovornost i angažman stručnih suradnika. Ostvarivanje specifičnih aktivnosti (izravnih i/ili neizravnih) s učenicima različitih dobnih potreba i karakteristika te odgovornosti koje iz njih proizlaze, smatramo važnim pretpostavkama koje utječu na povećanu razinu profesionalnog izgaranja stručnih suradnika u osnovnim školama. Stoga je naš prijedlog da se stručni suradnici u osnovnim školama oslobode dodatnih i drugih administrativnih poslova, rada s velikim brojem učenika, kao i manjka raspoloživog vremena koji vjerojatno utječu na kvalitetu njihova stručnog angažmana (Skopljak *et al.*, 2020). Slične podatke možemo naći u istraživanju da je veliki problem u radu stručne službe digitalizacija dokumenata, zakonodavstvo i stereotipi prema stručni (Calenko, 2020). Stručnim suradnicima u osnovnoj školi na prevenciji i rješavanju problema profesionalnog izgaranja svakako može pomoći dodatno osposobljavanje, nadzorna pomoć uprave škole ili drugih stručnjaka. U prilog tome, istraživanja pokazuju da je profesionalno izgaranje smanjeno kada postoji emocionalno zadovoljstvo na poslu, nagrade i prihvaćanje od strane radnih kolega i menadžera (Drüge, 2021).

**Tablica 6.** Razlike u odnosu na ustanovu – školu u kojoj suradnici rade

Subskale MBI-HSS	Škola	N	M	SD	F	p
Emocionalna iscrpljenost	Osnovna	81	23,765	10,531	1,336	0,250
	Srednja	40	21,450	10,012		
	<b>Ukupno</b>	121	23,000	10,378		
Depersona- lizacija	Osnovna	81	6,345	3,965	5,962	0,016
	Srednja	40	4,475	3,961		
	<b>Ukupno</b>	121	5,727	4,045		
Osobno postignuće	Osnovna	81	34,024	6,363	0,048	0,827
	Srednja	40	33,700	9,811		
	<b>Ukupno</b>	121	33,917	7,636		

S obzirom na lokaciju gdje se škola nalazi, rezultati u Tablici 7 pokazuju da postoje statistički značajne razlike na ljestvicama emocionalne iscrpljenosti ( $F = 3,355$ ;  $p < 0,038$ ;  $\eta^2 = 0,06$ ) i depersonalizacije ( $F = 3,465$ ;  $p < 0,034$ ;  $\eta^2 = 0,06$ ). Dodatno je primijenjen test višestruke usporedbe parova (Bonferronijev test) te je utvrđeno da su razlike između gradskih i seoskih škola u odnosu na prigradske škole statistički značajne na obje ljestvice. Dakle, stručni suradnici zaposleni u prigradskim školama u većoj su mjeri izloženi profesionalnom izgaranju. Mogući razlog zašto su stručni suradnici izloženiji profesionalnom izgaranju vidi se u činjenici da je u prigradskim školama u većini slučajeva zaposlen samo jedan stručni suradnik. Razlog tome je manji broj učenika u prigradskim školama. U većini slučajeva poslove stručnog suradnika u prigradskim školama obavlja pedagog. No, smatramo da broj učenika svakako nije valjan kriterij niti pokazatelj da u prigradskim školama nema potrebe za zapošljavanjem i psihologa.

**Tablica 7.** Razlike u odnosu na lokaciju škole

Subskale MBI-HSS	Lokacija škole	N	M	SD	F	p
Emocionalna iscrpljenost	Gradska	80	22,037	10,111	3,355	0,038
	Prigradska	27	27,333	10,586		
	Seoska	14	20,142	9,765		
	<b>Ukupno</b>	121	23,000	10,378		

	Gradska	80	5,162	3,966		
Depersonalizacija	Prigradska	27	7,481	4,326		
	Seoska	14	5,571	3,106		
	<b>Ukupno</b>	121	5,727	4,045	3,465	0,034
	Gradska	80	34,675	7,684		
Osobno postignuće	Prigradska	27	31,148	7,764		
	Seoska	14	34,928	6,182		
	<b>Ukupno</b>	121	33,917	7,636	2,343	0,100

Širok opseg poslova i aktivnosti koji inače obavljaju stručni suradnici, u prigradskoj školi obavlja samo pedagog koji nema kompetencije za poslove psihologa. Dakle, preuzimanje velikog broja poslova koji zahtijevaju i aktivnosti druge struke za koju nisu obrazovani i kompetentni vjerojatno će utjecati na veću izloženost profesionalnom izgaranju. Naš prijedlog je da se u prigradskim školama zapošljavaju i pedagozi i psiholozi, što vjerojatno može dovesti do prevencije profesionalnog izgaranja. U prilog ovome, istraživanja ukazuju na to da zajednički angažman pedagoga i psihologa doprinosi boljim rezultatima u radu škole, savjetodavnom radu, neposrednom radu s učenicima i nastavnicima, timskom radu (Calenko 2020; Skopljak *et al.*, 2020).

## Zaključak

S obzirom na složenost poslova i odgovornost zaposlenika u odgojno-obrazovnim ustanovama, smatrali smo važnim istražiti fenomen profesionalnog izgaranja stručnih suradnika u osnovnim i srednjim školama. Najprepoznatljiviji i najprisutniji simptomi profesionalnog izgaranja su u domeni osobnog postignuća (76 %), zatim slijede emocionalna iscrpljenost (63,6 %) i depersonalizacija (62 %). Nalazi istraživanja ukazuju na to da ne postoji statistički značajna razlika u ispitivanim aspektima profesionalnog izgaranja s obzirom na dob, radni staž i spolne razlike. Rezultati također ukazuju na to da nema statistički značajnih razlika između školskih pedagoga i školskih psihologa u pogledu emocionalne iscrpljenosti, ali da pedagozi u većoj mjeri iskazuju negativan stav prema korisnicima (depersonalizacija) kao i veći prosječan skor na ljestvici osobnog postignuća. Kada je riječ o razini škole u kojoj rade stručni suradnici, značajna razlika utvrđena je na ljestvici depersonalizacije. S obzirom na lokaciju gdje se škola nalazi, rezultati pokazuju da



postoje statistički značajne razlike na ljestvicama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije.

Implikacije dobivenih rezultata istraživanja između ostalog upućuju na nužnost studioznijeg istraživanja potreba stručnih suradnika na temelju kojih se mogu dobiti povratne informacije u svrhu korigiranja i unaprjeđenja njihovih kompetencija i postojećih poslova. Zatim, bilo bi poželjno utjecati na koordinaciju stručnih suradnika s nadležnim institucijama kako bi se smanjili administrativni poslovi koji često nisu u njihovoj nadležnosti. Važnim smatramo pedagoško-psihološko djelovanje na prevenciji profesionalnog sagorijevanja, koje može predstavljati poseban i vrijedan doprinos zdravlju i dobrobiti stručnih suradnika. Posebno ističemo važnost razvoja vještina timskog rada, prihvatanja i podrške od strane obitelji, kolega i menadžera, podizanje kvalitete slobodnog vremena, veće mogućnosti sudjelovanja u odlukama koje se tiču posla, neovisnosti i autonomije, te mogućnosti za osobni razvoj i usavršavanje. Razgovor o uvjetima rada jedan je od mogućih načina rješavanja problema profesionalnog izgaranja. Važno je da stručni suradnici prepoznaju zahtjeve i resurse u svom okruženju, upoznaju se s principima kreiranja radnih mjesta te izrade vlastiti plan aktivnosti.

Važno je istaknuti ograničenja ovog istraživanja. Prije svega, to se odnosi na uzorak uključen u istraživanje, što može predstavljati nedostatke u generalizaciji zaključaka. Slijedom navedenog, potrebno je istraživanje primijeniti i u drugim odgojno-obrazovnim ustanovama, koje uključuju i ostale stručne suradnike (socijalne pedagoge, socijalne radnike). Prijedlog za moguće istraživanje mogla bi biti primjena drugog instrumenta kao što je Copenhagen Burnout Inventory (CBI), koji mjeri glavne aspekte izgaranja kao što su umor i iscrpljenost, a uključuje tri korelirane dimenzije – osobno izgaranje, izgaranje povezano s poslom i izgaranje u vezi s klijentima.

## Literatura

- Al-Isawi Zahraa; Kadhim Salim; Yahya Yahya and Rayish Hadi Najah (2023), »Stress as a possible cause of a high incidence of hypertension and diabetes and a low incidence of asthma in the Iraqi population«, *JOURNAL of MEDICINE and LIFE*, 16(3), str. 434–441. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10165509/>

- Alvir, Lucija (2018), *Ispitivanje doprinosa mentalne čvrstoće, socijalne podrške i otpornosti na stres u objašnjenju profesionalnog sagorijevanja*, diplomski rad, Zadar: Sveučilište u Zadru, Odjel psihologije. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:854471>
- Bakker, Arnold B. i Costa, Patricia L. (2014), »Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis«, *Burnout Research*, 1(3), str. 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Blažić, Agata (2019), *Sindrom profesionalnog sagorijevanja kod djelatnika koji rade s osobama s intelektualnom teškoćama*, diplomski rad, Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:479356>
- Bakker, Arnold B. i de Vries, Juriena D. (2021), »Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout«, *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), str. 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Celenko, Mateja (2020), *Iskustva rada stručnih suradnika pedagoga u učeničkom domu*, diplomski rad, Sveučilište u Zadru, Odjel za pedagogiju. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:912929>
- Čarakovac, Mia (2021), »Osećaj profesionalnog sagorevanja kod defektologa i drugih stručnjaka koji rade sa decom«, *Zbornik radova – 11. Međunarodni naučni skup »Specijalna edukacija i rehabilitacija danas«*, Beograd, str. 381–388. [https://rfasper.fasper.bg.ac.rs/bitstream/id/4464/bitstream\\_4464.pdf](https://rfasper.fasper.bg.ac.rs/bitstream/id/4464/bitstream_4464.pdf)
- Dolgopolova, V. Anastasiya i Manukhina, M. Anastasiya (2020), »Psychological and pedagogical prevention of teachers' emotional burnout«, *Vestnik of Samara State Technical University Psychological and Pedagogical Sciences*, 17(2), str. 75–86. <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2020.2.6>
- Dorman, Jeffrey (2003), »Testing a model for teacher burnout«, *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3, str. 35–47. <https://acuresearchbank.acu.edu.au/item/8v7z0/testing-a-model-for-teacher-burnout>
- Domović, Vlatka; Martinko, Jasna i Jurčec, Lana (2010), »Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu«, *Napredak. Časopis za interdisciplinarna istraživanja u odgoju i obrazovanju*, 151(3–4), str. 350–359. <https://hrcak.srce.hr/82673>
- Drüge, Marie; Schladitz, Sandra; Wirtz, Markus, Antonius i Schleider, Karin (2021), »Psychosocial burden and strains of pedagogues – Using the Job Demands-Resources Theory to predict burnout, job satisfaction, general state of health, and life satisfaction«, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), str. 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157921>
- Erickson, E. J. (2002). *Stressor reported by elementary school counselors across the State of Wisconsin and implications that lead to career resiliency*, završni rad, Menomonie: The graduate College, University of Wisconsin-Stout. <https://minds.wisconsin.edu/bitstream/handle/1793/40381/2002ericksone.pdf?sequence=1>

- Fesun, Halyna; Nechytailo, Tetiana; Kanivets, Tetiana; Zhurat, Yuliya i Radchuk, Valentyna (2020), »The Correlation of Socio-Psychological Factors with “Burnout” Syndrome in Education«, *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(3), str. 294–311. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/322>
- Freudenberger, H., J. (1974), »Staf burnout«, *Journal of Social Issues*, 30, str. 159–165.
- Friščić, Ljiljana (2006), »Čimbenici profesionalnog stresa i sagorijevanja u radu socijalnih radnika u Centru za socijalnu skrb Zagreb«, *Ljetopis socijalnog rada*, 13(2), str. 347–370.
- Fulgosi-Masnjak, Rea; Vidmar, Margareta; Masnjak, Mia (2008), »’Sindrom potragača’ kod djelatnika koji rade s osobama s oštećenjima vida«, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 44(1), str. 27–38.
- Mrženjak, Katarina (2019), *Profesionalni stres i kvaliteta mentalnog zdravlja socijalnih pedagoga*, diplomski rad, Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:410035>
- Jambrečina, Danijela (2020), *Odnos zaštitnih čimbenika i profesionalnog sagorijevanja socijalnih pedagoga*, diplomski rad, Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:150577>
- Josipović, Maja (2022), *Sagorijevanje na poslu – uzroci, posljedice i metode stručne podrške*, diplomski rad, Zagreb. Pravni fakultet Sveučilište u Zagrebu. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:437708>
- Klastová Pappová, Petra (2021), »Phenomenology of burnout syndrome a long journey from burning out to recovery«, *Bulletin of Kazakh National Women s Teacher Training University*, 4, str. 65–72. <https://dx.doi.org/10.52512/2306-5079-2021-88-4-65-72>
- Kolega, Maja i Vlahović-Štetić, Vesna (2015), »Profesionalno sagorijevanje psiholog(inj)a«, *Napredak*, 156(4) 461–475.
- Maddi, Salvatore R. (1999), »Comments on trends in hardiness research and theorizing«, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(2), str. 67–71. <https://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.67>
- Martinko, Jasna (2010), »Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih«, *Andragoški glasnik*, 14(2), str. 99–110.
- Maslach, C. (1982), *Burnout, the cost of caring*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, Christina (1986), »Stress, burnout and workaholism«, u: Kilburg, Richard R; Nathan, Peter E. i Thoreson, Richard W. (ur.), *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, American Psychological Association, str. 53–75. <https://dx.doi.org/10.1037/10056-004>
- Maslach, Christina; Schaufeli, Wilmar B. i Leiter, Michael P. (2001), »Job burnout«, *Annual Review of Psychology*, 52(1), str. 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Maslach, Christina; Jackson, E., Susan; Leiter, P., Michael (2012), *Upitnik izgaranja na poslu Christine Maslach: Priručnik*, (L. Arambašić, prev.), Zagreb: Naklada Slap.
- Mačešić-Petrović, Dragana; Kovačević, Jasmina; Japundža-Milislavljević, Mirjana i Đurić-Zdravković, Aleksandra (2011), »Sindrom profesionalnog sagorevanja različitih profesija u obrazovnom procesu«, *Pedagogija*, 66(1), str. 29–35. Dostupno na: [https://hdl.handle.net/21.15107/rcub\\_rfasper\\_502](https://hdl.handle.net/21.15107/rcub_rfasper_502)
- Meshko H., Meshko O., Drobyk N., Mikheienko O. (2020), »Psycho-pedagogical training as a mean of forming the occupational stress resistance of future teachers«, E3S Web of Conferences: *The International Conference on Sustainable Futures: Environmental, Technological, Social and Economic Matters (ICSF 2020)* (Kryvyi Rih, Ukraine, May 20–22, 2020). 2020. Vol. 166, 10023 <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016610023>
- Popov, Stanislava i Stefanović, Biljana (2016), »Sindrom izgaranja i kognitivna emocionalna regulacija u profesiji defektologa«, 8th International Conference *Inclusive theory and practice: Teaching, (Re)habilitation and Advisory Work*, svibanj, 2016. Sombor. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/303374098\\_Sindrom\\_izgaranja\\_i\\_kognitivna\\_emocionalna\\_regulacija\\_u\\_profesiji\\_defektologa](https://www.researchgate.net/publication/303374098_Sindrom_izgaranja_i_kognitivna_emocionalna_regulacija_u_profesiji_defektologa) [30. 5. 2023.]
- Rakovec-Felser, Zlatka (2011), »Professional Burnout – What to Do?«, *Collegium antropologicum*, 35(2), str. 577–585.
- Roloff, Janina; Kirstges, Janine; Grund, Simon i Klusmann, Uta (2022), »How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analys«, *Educational Psychology Review*, 34(3), str. 1613–1650. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-7>
- Rosenthal Talma; Alter Ariela (2012), »Occupational stress and hypertension«, *Journal of the American Society of Hypertension*, 6(1), str. 2–22. Dostupno na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S193317111002385?via%3Dihub>
- Rubavičiūtė, Vladimir i Žakaitis, Povilas (2007), »Relationship between educator’s burnout and job satisfaction«, *Changing education in a changing society*, str. 344–349. Dostupno na: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-L-DB-0001:J.04-2007-1367164531482/J.04-2007-1367164531482.pdf>
- Szigeti, Mónika Veronika (2021), »Burnout prevention with psychoeducation in teachers«, *Carmo, Mafalda (2021, szerk.), Education and New Developments*, str. 205–209. <https://doi.org/10.36315/2021end044>
- Skopljak, Margareta; Mihajlović, Tatjana i Kovačević, Jelena (2020), »Uloge i zajedničke aktivnosti pedagoga i psihologa u školama«, *Društvene i humanističke studije*, 4(13), str. 303–320. Dostupno na: <https://www.dhs.ff.unizg.ba/index.php/home/article/view/456/350>
- Slišković, Ana; Maslić-Seršić, Darja i Burić, Irena (2012), »Izvori stresa u radu nastavnika u visokom obrazovanju«, *Psihološki teme*, 21(1), str. 83–103.
- Stančić, Stjepan (2006), »Upravljanje ljudskim potencijalom u školi«, *Odgovorne znanosti*, 8(2), str. 515–533.

- Stathopoulou, Agati; Vlachaki, Lamprini; Driga, Anna, Maria i Loukeri, Paraskevi, Ioanna (2022), »Burnout among special education teachers. The role of digital technologies«. *Eximia*, 5(1), str. 558–572. Dostupno na: <https://eximiajournal.com/index.php/eximia/article/view/184/106>
- Vasylieva, Irina L. i Kondratyeva, Olga G. (2013), »Features of forming the syndrome of ‘burnout’ in the process of pedagogical activity«, *Международный журнал экспериментального образования*, (2), str. 33–35. Dostupno na: [https://s.expeducation.ru/pdf/2013/2013\\_02.pdf](https://s.expeducation.ru/pdf/2013/2013_02.pdf)
- Wang Jin; Zhu Lejia; Song Lin; Zhou Ziqi; Chan Weiling; Geyang Li; Zhou Li; Xiao Jing; Lian Yulong (2023), »A cohort study on the association between changing occupational stress, hair cortisol concentration, and hypertension«, *PLoS One*, 18(5), str. 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285623>
- Wu, Dengping (2020), »Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress«, *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(1), 310. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>
- Woranetipo, Sudathip i Chavanovanich, Jennifer (2021), »Three-way interactions of workload, social support and coping strategy on job burnout«, *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), str. 58–72. Dostupno na: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/245354>
- Xhelilaj, Ledina K.; Petani, Rozana i Ntalla, Marina (2021), »Relationship between teacher’s burnout, occupational stress, coping, gender and age«, *Journal of Educational And Social Research*, 11(4), 275. <https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0094>
- Zellars, Kelly L.; Perrewew, Pamela L. i Hochwarter, Wayne A. (2000), »Burnout in health care: The role of the five factors of personality«, *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), str. 1570–1598. Dostupno na: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02456.x>
- Zvizdić, Sibela i Dautbegović, Amela (2014), »Prevenција profesionalnog sagorijevanja nastavnika u visokom obrazovanju«, *Obrazovanje odraslih*, 2, str. 37–55. Dostupno na: <https://ccu.bkc.ba/wp-content/uploads/2021/12/Sibela-Zvizdic-Amela-Dautbegovic.pdf>
- Žužić, Slavica; Ružić Fornažar, Amneris i Miličić, Andrejina (2020), »Profesionalno sagorijevanje odgojno-obrazovnih radnika«, *Suvremeni trendovi i izazovi nastavničke profesije. Zbornik Odsjeka za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, str. 53–79. Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:186:340275>

## PROFESSIONAL BURNOUT OF EXPERT ASSOCIATES IN SCHOOL

Tatjana Mihajlović, Margareta Skopljak, Nada Vaselić, Dragan Partalo

*The aim of this paper was to examine the professional burnout of professional associates (51 psychologists and 70 pedagogues) in primary and secondary schools in relation to socio-demographic determinants. The MBI – Questionnaire for experts in helping occupations was applied. The most common symptoms of professional burnout are in the domain of personal achievement (76%), followed by emotional exhaustion (63.6%) and depersonalization (62%). The results indicate that there is a difference between school pedagogues and psychologists in terms of depersonalization and personal achievement. When it comes to the level of the school where professional associates work, the difference is determined on the scale of depersonalization. Considering the location where the school is located, differences are present in relation to emotional exhaustion and depersonalization, with professional burnout being higher in suburban schools. The research results point to the need for psychological-pedagogical preventive work, encouraging social support and teamwork. In subsequent research, it is necessary to include expert associates from other institutions, and to apply other instruments related to professional burnout.*

**Keywords:** *professional burnout; emotional exhaustion; depersonalisation; personal achievements; expert associates*