

Strategije emocionalne regulacije kao prediktori profesionalnog sagorijevanja odgojitelja

IZVORNI ZNANSTVENI RAD

Primljen: 26. 8. 2025.

Prihvaćen: 21. 5. 2026.

UDK

373.2-051(497.5):613.86

<https://doi.org/10.59549/n.167.1-2.9>

Ljiljana Grgić Karamatić, mag. praesc. educ. spec. paed.,
odgojiteljica mentorica
Dječji vrtić Radost, Zagreb
ljgrgick@gmail.com

Sažetak

Cilj istraživanja bio je ispitati povezanost strategija emocionalne regulacije s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja kod odgojitelja zaposlenih u dječjim vrtićima u Republici Hrvatskoj. U istraživanju je sudjelovao 201 odgojitelj. Primijenjeni su Upitnik emocionalne regulacije i Skala profesionalnog sagorijevanja – MBI-ES prilagođena za odgojiteljsku profesiju. Profesionalno sagorijevanje promatrano je putem triju dimenzija: emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osobnog postignuća. Rezultati su pokazali da je emocionalna supresija pozitivno povezana s emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom, dok povezanost s osobnim postignućem nije utvrđena. Ponovna kognitivna procjena nije bila povezana s emocionalnom iscrpljenošću ni depersonalizacijom, ali je bila pozitivno povezana s osobnim postignućem. Hijerarhijske regresijske analize pokazale su da emocionalna supresija predviđa emocionalnu iscrpljenost i depersonalizaciju, dok ponovna kognitivna procjena predviđa osobno postignuće. Dulji radni staž bio je povezan s nižom depersonalizacijom. Nalazi upućuju na važnost razlikovanja pojedinih dimenzija profesionalnog sagorijevanja te sugeriraju da strategije emocionalne regulacije imaju različitu ulogu u profesionalnom funkcioniranju i dobrobiti odgojitelja.

Ključne riječi: emocionalna regulacija; emocionalna supresija; odgojitelji; ponovna kognitivna procjena; profesionalno sagorijevanje

Uvod

Posljednjih godina raste interes za mentalno zdravlje i profesionalnu dobrobit zaposlenika u odgojno-obrazovnom sustavu, osobito nakon pandemije bolesti COVID-19, što potvrđuje i sve veći broj istraživanja usmjerenih na emocionalni rad i profesionalno opterećenje odgojno-obrazovnih djelatnika (Kim i Asbury, 2020; Madigan i Kim, 2021). Odgojiteljska profesija uključuje kontinuirano donošenje pedagoških odluka, suradnju s roditeljima i stručnim suradnicima te prilagodbu individualnim potrebama djece. Istodobno, odgojitelji trebaju održavati emocionalno sigurno i razvojno poticajno okruženje za djecu rane i predškolske dobi. U takvim uvjetima odgojitelj ne obavlja samo pedagoške i organizacijske zadatke nego i stalan emocionalni rad koji uključuje regulaciju vlastitih emocionalnih reakcija, smirivanje konflikata i održavanje profesionalne smirenosti u emocionalno zahtjevnim situacijama (Hochschild, 1983; Taxer i Gross, 2018). Zbog toga emocionalni aspekt rada predstavlja važan dio profesionalnog funkcioniranja odgojitelja. Iako su se istraživanja u početku dominantno usmjeravala na nastavnike u školskom sustavu, jasno je da su i odgojitelji bili izloženi specifičnim oblicima profesionalnog opterećenja. Za razliku od dijela obrazovnog sustava koji je mogao prijeći na udaljene oblike rada, predškolski se rad u velikoj mjeri oslanja na neposrednu interakciju, tjelesnu blizinu, emocionalnu dostupnost i svakodnevne rutine koje djeci pružaju osjećaj sigurnosti i stabilnosti. Takve okolnosti dodatno su usmjerile pozornost istraživača na profesionalnu dobrobit odgojitelja i izazove zadržavanja stručnog kadra u odgojno-obrazovnoj ustanovi (Kim i Asbury, 2020; Madigan i Kim, 2021).

Djeca rane i predškolske dobi emocionalne obrasce u velikoj mjeri usvajaju promatrajući odrasle osobe, pa odgojitelji vlastitim reakcijama modeliraju načine suočavanja s frustracijom, konfliktom i stresom. U tom se kontekstu emocionalna regulacija može promatrati kao važan dio profesionalne kompetentnosti odgojitelja. Regulacija emocija odnosi se na procese kojima pojedinci utječu na doživljavanje i izražavanje emocija (Gross, 1998; 2015). Odgojitelj mora moći prepoznati vlastitu ljutnju, zabrinutost ili frustraciju, ali istodobno reagirati na pedagoški opravdan i razvojno primjeren način. Grossov procesni model regulacije emocija razlikuje strategije koje djeluju prije potpunog razvoja emocionalne reakcije i strategije koje djeluju nakon nastanka emocionalne reakcije (Gross, 1998). Dosadašnja istraživa-

nja najčešće izdvajaju dvije strategije emocionalne regulacije: ponovnu kognitivnu procjenu i emocionalnu supresiju. Ponovna kognitivna procjena odnosi se na reinterpretaciju situacije radi promjene njezina emocionalnog značenja, dok emocionalna supresija podrazumijeva potiskivanje izražavanja već nastale emocije (Gross i John, 2003). Ponovna kognitivna procjena općenito se smatra adaptivnijom strategijom jer mijenja značenje situacije prije nego što se emocionalni odgovor u potpunosti razvije. Empirijski nalazi povezuju ju s boljom psihološkom prilagodbom, višim zadovoljstvom životom i kvalitetnijim interpersonalnim odnosima (Gross i John, 2003; Webb i sur., 2012). U svakodnevnom radu odgojitelja takva strategija može olakšati suočavanje sa zahtjevnim situacijama i smanjiti doživljaj emocionalnog opterećenja u radu s djecom i roditeljima. Emocionalna supresija, nasuprot tomu, češće se povezuje s nepovoljnijim psihološkim ishodima. Budući da se javlja nakon aktivacije emocionalne reakcije, zahtijeva dodatan napor kontrole izražavanja, ali ne uklanja emocionalni doživljaj. Pojedinaac može djelovati smireno i profesionalno, dok se unutarnje emocionalno opterećenje nastavlja. U dugotrajnom profesionalnom kontekstu takav raskorak između unutarnjeg doživljaja i vanjske ekspresije može pridonijeti emocionalnoj iscrpljenosti, interpersonalnom distanciranju i smanjenom osjećaju profesionalne autentičnosti (Cutuli, 2014; Gross i John, 2003).

Navedeni obrasci emocionalne regulacije posebno dolaze do izražaja u kontekstu profesionalnog stresa kojem su odgojitelji svakodnevno izloženi. Profesionalni stres u odgojiteljskoj profesiji ne proizlazi samo iz pojedinačnih stresnih situacija nego i iz međudjelovanja radnih uvjeta, organizacijske strukture, interpersonalnih odnosa i individualnih psiholoških resursa. Lazarus i Folkman (1984) naglašavaju da stres ne proizlazi samo iz objektivnih okolnosti nego i iz procjene pojedinca da zahtjevi situacije nadilaze njegove mogućnosti suočavanja. U odgojiteljskom radu to znači da se isti profesionalni uvjeti mogu različito doživjeti ovisno o profesionalnom iskustvu, emocionalnim kompetencijama, socijalnoj podršci i strategijama regulacije emocija. Dosadašnja istraživanja u Hrvatskoj pokazala su da odgojitelji važnim izvorima profesionalnog stresa smatraju međuljudske odnose, radne uvjete, suradnju s roditeljima i ponašanje djece (Živčić-Bećirević i Smojver-Ažić, 2005). Takvi organizacijski i interpersonalni zahtjevi mogu dodatno povećati potrebu za regulacijom emocionalnih reakcija u svakodnevnom radu te dugoročno pridonijeti profesionalnom iscrpljivanju odgojitelja (Collie i sur., 2020; Fiorilli i sur., 2021). Strategije emocionalne regulacije mogu predstavljati važan psihološki resurs u suočavanju s profesionalnim stresom, no njihova učinkovitost djelomično ovisi i o širem profesionalnom okruženju u kojem odgojitelji rade.

Dugotrajna izloženost profesionalnom stresu može pridonijeti razvoju profesionalnog sagorijevanja koje se u literaturi najčešće definira trima dimenzijama: emo-

cionalnom iscrpljenošću, depersonalizacijom i smanjenim osobnim postignućem (Maslach i Jackson, 1981). Emocionalna iscrpljenost odnosi se na osjećaj emocionalne preopterećenosti i smanjene mogućnosti emocionalnog angažmana. Depersonalizacija uključuje emocionalno distanciranje i negativniji odnos prema korisnicima usluga, dok se osobno postignuće odnosi na procjenu profesionalne kompetentnosti, uspješnosti i učinkovitosti u radu. Važno je naglasiti da viši rezultat na osobnom postignuću označava povoljnije profesionalno funkcioniranje, odnosno nižu razinu te dimenzije profesionalnog sagorijevanja (Maslach i sur., 1996). Emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija mogu narušiti kvalitetu odnosa s djecom i roditeljima, dok smanjeno osobno postignuće može negativno djelovati na profesionalnu motivaciju, osjećaj kompetentnosti i namjeru ostanka u profesiji (Jennings i Greenberg, 2009; Skaalvik i Skaalvik, 2021). Prethodni nalazi potvrđuju važnost emocionalnih procesa u razumijevanju profesionalnog sagorijevanja u pomagačkim i odgojno-obrazovnim profesijama. Emocionalna supresija češće se povezuje s emocionalnom iscrpljenošću i nepovoljnijim pokazateljima profesionalnog funkcioniranja, dok se ponovna kognitivna procjena uglavnom povezuje s povoljnijom psihološkom prilagodbom i većim osjećajem profesionalne kompetentnosti (Brotheridge i Grandey, 2002; Hülsheger i Schewe, 2011). Novija istraživanja dodatno potvrđuju važnost emocionalne regulacije za očuvanje profesionalne dobrobiti odgojno-obrazovnih djelatnika te naglašavaju njezinu povezanost s profesionalnim sagorijevanjem, zadovoljstvom poslom i mentalnim zdravljem zaposlenika (Aldrup, 2024; Mérida-López i Extremera, 2020;). Istodobno, istraživanja pokazuju da različite strategije emocionalne regulacije nisu jednako povezane sa svim dimenzijama profesionalnog sagorijevanja, zbog čega je važno pojedine dimenzije promatrati odvojeno, a ne samo putem ukupnog rezultata sagorijevanja.

U odnosu na specifične emocionalne zahtjeve odgojiteljskog rada profesionalno sagorijevanje važno je promatrati putem njegovih triju dimenzija, a ne samo kao ukupan rezultat. Navedene teorijske i empirijske spoznaje upućuju na potrebu daljnje ispitivanja odnosa strategija emocionalne regulacije i emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije te osobnog postignuća u kontekstu odgojiteljske profesije.

Emocionalni zahtjevi odgojiteljskog rada i profesionalno sagorijevanje

Odgojiteljski rad obilježen je intenzivnim emocionalnim kontaktom s djecom, roditeljima i suradnicima, zbog čega emocionalni zahtjevi predstavljaju dio profesionalnog funkcioniranja. Odgojitelji u svakodnevnom radu istodobno održavaju emocionalno sigurno okruženje, reguliraju grupnu dinamiku, posreduju u konfliktnim situacijama i pružaju emocionalnu podršku djeci. Takvi zahtjevi često uključuju regulaciju vlastitih emocionalnih reakcija da bi profesionalno ponašanje ostalo usklađeno s očekivanjima odgojiteljske uloge. U tom se kontekstu emocionalni rad nameće kao važan aspekt odgojiteljske profesije. Hochschild (1983) emocionalni rad definira kao regulaciju emocionalnog izražavanja u skladu s pravilima i očekivanjima profesionalne uloge. U odgojno-obrazovnom radu emocionalni rad ne odnosi se samo na kontrolu emocionalnog izražavanja nego i na održavanje topline, strpljenja i emocionalne dostupnosti u radu s djecom i roditeljima. Takvi zahtjevi posebno su izraženi u radu s djecom rane i predškolske dobi u kojem kvaliteta emocionalne interakcije predstavlja važan dio odgojno-obrazovnog procesa. Teorijski modeli emocionalnog rada razlikuju dubinski i površinski emocionalni rad. Dubinski emocionalni rad uključuje pokušaj stvarne promjene emocionalnog doživljaja, primjerice reinterpretacijom situacije ili zauzimanjem perspektive druge osobe, dok površinski emocionalni rad podrazumijeva prikrivanje ili potiskivanje emocionalnih reakcija bez promjene unutarnjeg emocionalnog iskustva. U suvremenim modelima regulacije emocija ponovna kognitivna procjena smatra se strategijom bliskom dubinskom emocionalnom radu, dok je emocionalna supresija bliža površinskom emocionalnom radu (Gross, 1998; Taxer i Gross, 2018). Dosadašnja istraživanja pokazuju da je površinski emocionalni rad češće povezan s emocionalnom iscrpljenošću i nepovoljnijim aspektima profesionalnog funkcioniranja, dok se dubinski emocionalni rad češće povezuje s profesionalnom učinkovitošću, kvalitetnijim interpersonalnim odnosima i većim osjećajem profesionalne kompetentnosti (Yin i sur., 2017).

Ipak, novija istraživanja upućuju na to da pojedine strategije emocionalne regulacije nisu jednako povezane sa svim dimenzijama profesionalnog sagorijevanja te da njihovi učinci mogu ovisiti o specifičnim aspektima profesionalnog funkcioniranja (Aldrup, 2024; Brandão i sur., 2025). Zbog toga je emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i osobno postignuće važno promatrati kao povezane, ali zasebne dimenzije profesionalnog sagorijevanja. Posebno se pritom izdvaja dimenzija osobnog postignuća jer osjećaj profesionalne kompetentnosti u odgojiteljskom radu može predstavljati važan čimbenik profesionalne dobrobiti.

Metodologija rada

Cilj istraživanja i hipoteze

Cilj istraživanja bio je ispitati povezanost strategija emocionalne regulacije s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja kod odgojitelja zaposlenih u dječjim vrtićima u Republici Hrvatskoj. Pri tom su analizirane ponovna kognitivna procjena i emocionalna supresija. Profesionalno sagorijevanje promatrano je putem triju dimenzija: emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osobnog postignuća.

H1 Pretpostavlja se da će odgojitelji koji se češće koriste ponovnom kognitivnom procjenom iskazivati niže razine emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije te viši osjećaj osobnog postignuća.

H2 Pretpostavlja se da će odgojitelji koji se češće koriste emocionalnom supresijom iskazivati više razine emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije te niži osjećaj osobnog postignuća.

H3 Pretpostavlja se da će povezanost radnog staža i profesionalnog sagorijevanja varirati ovisno o pojedinoj dimenziji profesionalnog sagorijevanja.

Ispitanici

U istraživanju je sudjelovao 201 odgojitelj zaposlen u dječjim vrtićima na području Republike Hrvatske. Uzorak je bio prigodan, a podatci su prikupljeni *online* metodom. Žene su činile 99,5 % uzorka, što odgovara rodnoj strukturi odgojiteljske profesije u Republici Hrvatskoj. Radni staž ispitanika kretao se od manje od jedne godine do više od 30 godina radnog staža. Prema veličini mjesta stanovanja 44,3 % ispitanika živjelo je u mjestima do 10 000 stanovnika, dok je 55,7 % ispitanika živjelo u mjestima s više od 10 000 stanovnika.

Instrumenti

Za procjenu strategija emocionalne regulacije korišten je Upitnik emocionalne regulacije (engl. Emotion Regulation Questionnaire – ERQ) (Gračanin i Kardum, 2020; Gross i John, 2003). Instrument se sastoji od deset čestica i mjeri dvije strategije emocionalne regulacije: ponovnu kognitivnu procjenu i emocionalnu supresiju. Šest čestica odnosi se na strategiju ponovne kognitivne procjene (npr. „Kada želim osjećati manje neugodne emocije, mijenjam način razmišljanja o situaciji”), dok se četiri čestice odnose na strategiju emocionalne supresije (npr. „Kada osjećam neugodne emocije, pazim da ih ne izražavam”). Ispitanici su odgovarali na Likertovoj skali od 1 (uopće se ne slažem) do 7 (u potpunosti se slažem). Instrument pokazuje zadovoljavajuću pouzdanost i valjanost te se često upotrebljava u istraživanjima

emocionalne regulacije. Na hrvatskom uzorku zabilježena je zadovoljavajuća pouzdanost obje podljestvice ($\alpha = 0,80$ za ponovnu kognitivnu procjenu i $\alpha = 0,75$ za emocionalnu supresiju) (Gračanin i Kardum, 2020). U ovom istraživanju Cronbachov alfa-koeficijent iznosio je $\alpha = 0,82$ za podljestvicu ponovne kognitivne procjene te $\alpha = 0,70$ za podljestvicu emocionalne supresije.

Za procjenu simptoma profesionalnog sagorijevanja primijenjena je verzija Maslach Burnout Inventory za edukatore – MBI-ES (Maslach i Jackson, 1986). Za potrebe ovog istraživanja korištena je verzija prevedena na hrvatski jezik (Domović i sur., 2010) i prilagođena odgojiteljskoj profesiji (Halavuk, 2016). Maslach Burnout Inventory – MBI jedan je od najčešće korištenih instrumenata za procjenu profesionalnog sagorijevanja. Skala mjeri percipiranu razinu emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije te osobnog postignuća. Instrument se sastoji od 22 čestice raspoređene u tri podljestvice. Podljestvica „emocionalna iscrpljenost“ sastoji se od osam čestica (npr. „Osjećam se frustrirano na poslu“), podljestvica „depersonalizacija“ od sedam čestica (npr. „Osjećam kako se ponekad prema djeci/ostalim sudionicima vrtićkog okruženja odnosim kao prema predmetima“), dok podljestvica „osobno postignuće“ također sadrži sedam čestica (npr. „Efikasno rješavam probleme“). Viši rezultati na podljestvicama „emocionalna iscrpljenost“ i „depersonalizacija“ te niži rezultat na podljestvici „osobno postignuće“ upućuju na izraženije simptome profesionalnog sagorijevanja. Čestice su vrednovane na Likertovoj skali od 0 (nikada) do 6 (svakodnevno). U ovom istraživanju Cronbachov alfa-koeficijent iznosio je $\alpha = 0,87$ za emocionalnu iscrpljenost, $\alpha = 0,64$ za depersonalizaciju i $\alpha = 0,76$ za osobno postignuće.

Obrada podataka

Podatci su analizirani primjenom deskriptivne statistike, Pearsonovih korelacija i hijerarhijskih regresijskih analiza. Pearsonovim korelacijama ispitane su povezanosti između strategija emocionalne regulacije, radnog staža i dimenzija profesionalnog sagorijevanja. Hijerarhijske regresijske analize provedene su zasebno za svaku dimenziju profesionalnog sagorijevanja, odnosno za emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i osobno postignuće. Radni staž uključen je u prvom koraku regresijskih modela kao kontrolna varijabla, dok su u drugom koraku uključene strategije emocionalne regulacije, ponovna kognitivna procjena i emocionalna supresija. Istraživanje je provedeno u skladu s etičkim načelima anonimnosti, dobrovoljnosti sudjelovanja i povjerljivosti podataka. Ispitanici su prije ispunjavanja upitnika bili informirani o svrsi istraživanja, načinu obrade podataka i mogućnosti odustajanja od sudjelovanja.

Rezultati

U Tablici 1 prikazuju se deskriptivni pokazatelji, koeficijenti unutarnje konzistencije i korelacije glavnih varijabli. Koeficijenti unutarnje konzistencije bili su uglavnom zadovoljavajući. Korelacijske analize pokazale su da ponovna kognitivna procjena nije bila značajno povezana s emocionalnom iscrpljenošću ni depersonalizacijom, ali je bila pozitivno povezana s osobnim postignućem. Emocionalna supresija bila je pozitivno povezana s emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom, dok statistički značajna povezanost s osobnim postignućem nije utvrđena. Emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija bile su međusobno pozitivno povezane, dok je osobno postignuće bilo negativno povezano s emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom. Broj ispitanika (N) bio je 201.

Table 1. Deskriptivni pokazatelji, koeficijenti unutarnje konzistencije i korelacije glavnih varijabli

Var.	M	SD	α	1	2	3	4	5
Ponovna kognitivna procjena	4,91	1,02	0,82	—				
Emocionalna supresija	3,24	1,11	0,70	0,12	—			
Emocionalna iscrpljenost	1,97	1,16	0,87	- 0,02	0,21**	—		
Depersonalizacija	1,37	0,77	0,64	0,02	0,28**	0,56**	—	
Osobno postignuće	3,01	0,98	0,76	0,42**	0,05	-	-	—
						0,25**	0,19*	

Napomena: α = Cronbachov alfa-koeficijent, *p < 0,05; **p < 0,01

Rezultati hijerarhijskih regresijskih – analiza prikazani su u Tablici 2. U prvom koraku modela uključen je radni staž, a u drugom koraku strategije emocionalne regulacije. Emocionalna supresija bila je značajan pozitivan prediktor emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, dok nije predviđala osobno postignuće. Ponovna kognitivna procjena nije predviđala emocionalnu iscrpljenost ni depersonalizaciju, ali se pokazala pozitivnim prediktorom osobnog postignuća, što upućuje na povoljnije profesionalno funkcioniranje. Radni staž pokazao se negativnim prediktorom depersonalizacije, dok u završnom regresijskom modelu nije predviđao emocionalnu iscrpljenost ni osobno postignuće. Završni regresijski modeli objasnili su od 10 % do 18 % varijance dimenzija profesionalnog sagorijevanja. Najveći udio objašnjene varijance dobiven je za osobno postignuće.

Tablica 2. Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza za dimenzije profesionalnog sagorijevanja

Prediktor	Emocionalna iscrpljenost (β)	Depersonalizacija (β)	Osobno postignuće (β)
Radni staž	- 0,11	- 0,21**	0,05
Ponovna kognitivna procjena	- 0,07	- 0,05	0,43**
Emocionalna supresija	0,23**	0,28**	- 0,05
R^2	0,10	0,14	0,18
Prilagođeni R^2	0,08	0,13	0,17
R^2	0,05	0,07**	0,18**
F	5,21**	8,26**	10,95**

Napomena. ΔR^2 = promjena koeficijenta determinacije nakon uključivanja strategija emocionalne regulacije u drugom koraku modela. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Rasprava

Cilj ovoga istraživanja bio je ispitati povezanost strategija emocionalne regulacije s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja kod odgojitelja zaposlenih u dječjim vrtićima. Postavljene hipoteze djelomično su potvrđene, pri čemu su dobiveni različiti obrasci povezanosti pojedinih strategija emocionalne regulacije s dimenzijama profesionalnog sagorijevanja. Emocionalna supresija bila je povezana s višim razinama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije te se pokazala njihovim pozitivnim prediktorom i nakon kontrole radnog staža, dok se ponovna kognitivna procjena pokazala značajnom za osobno postignuće. Takav je obrazac u skladu s Grossovim procesnim modelom regulacije emocija, prema kojem se emocionalna supresija smatra strategijom usmjerenom na inhibiranje emocionalnog izražavanja nakon što je emocionalna reakcija već aktivirana (Gross, 1998). Budući da ne smanjuje sam emocionalni doživljaj, nego se zahtijeva kontinuirani napor samokontrole, emocionalna supresija često se povezuje s višim psihološkim opterećenjem i nepovoljnijim pokazateljima profesionalnog funkcioniranja (Gross i John, 2003). Takav odnos posebno je razumljiv u kontekstu odgojiteljskog rada koji uključuje trajnu emocionalnu uključenost, visoke interpersonalne zahtjeve i potrebu za regulacijom emocionalnih reakcija u svakodnevnim profesionalnim situacijama. Dugotrajno potiskivanje emocija u takvom profesionalnom okruženju može pridonijeti emocionalnoj iscrpljenosti i razvoju emocionalnog distanciranja od profesionalne uloge, odnosno depersonalizaciji. Slične obrasce navode i istraživanja provedena u pomagačkim i odgojno-

obrazovnim profesijama u kojima se emocionalna supresija povezuje s višim razinama profesionalnog sagorijevanja (Brotheridge i Grandey, 2002; Hülshager i Schewe, 2011). Novija istraživanja dodatno potvrđuju povezanost manje adaptivnih strategija emocionalne regulacije s višim razinama profesionalnog sagorijevanja kod odgojno-obrazovnih djelatnika (Brandão i sur., 2025).

S druge strane, rezultati vezani za ponovnu kognitivnu procjenu pokazali su složeniji obrazac povezanosti. Iako se u literaturi ponovna kognitivna procjena uglavnom opisuje kao adaptivna strategija povezana s povoljnijim psihološkim ishodišta (Gross i John, 2003), u ovom istraživanju nije bila povezana s emocionalnom iscrpljenošću ni depersonalizacijom. Time nije potvrđena pretpostavka o njezinoj zaštitnoj ulozi u odnosu na sve dimenzije profesionalnog sagorijevanja. Istodobno se ponovna kognitivna procjena pokazala pozitivnim prediktorom osobnog postignuća. Taj nalaz sugerira da ova strategija ne djeluje nužno putem smanjivanja emocionalnog opterećenja, nego prije putem očuvanja osjećaja profesionalne kompetentnosti i učinkovitosti. Odgojitelji koji reinterpetiraju zahtjevne profesionalne situacije možda i dalje doživljavaju posao emocionalno zahtjevnim, ali pritom zadržavaju pozitivniji doživljaj vlastite profesionalne učinkovitosti i uspješnosti. Takav rezultat u skladu je s novijim preglednim istraživanjima koja pokazuju da učinci pojedinih strategija emocionalne regulacije mogu ovisiti o specifičnim aspektima profesionalnog funkcioniranja i dimenzijama profesionalne dobrobiti (Xu i sur., 2026). Emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i osobno postignuće nisu pokazali jednake obrasce povezanosti sa strategijama emocionalne regulacije, što potvrđuje da profesionalno sagorijevanje nije jedinstven i homogen konstrukt. Da su dimenzije profesionalnog sagorijevanja promatrane samo putem ukupnog rezultata, specifična povezanost ponovne kognitivne procjene i osobnog postignuća vjerojatno ne bi bila dovoljno vidljiva.

Dulji radni staž bio je povezan s nižim razinama depersonalizacije. Moguće je da profesionalno iskustvo pridonosi razvoju učinkovitijih načina suočavanja s emocionalnim zahtjevima rada i stabilnijem profesionalnom identitetu. Takav rezultat djelomično je u skladu s istraživanjima prema kojima manje profesionalno iskustvo može predstavljati čimbenik rizika za razvoj profesionalnog sagorijevanja u pomaćkim profesijama (Maslach i sur., 2001). Nalazi dosadašnjih istraživanja o povezanosti radnog staža i profesionalnog sagorijevanja nisu jednoznačni. Dok pojedina istraživanja pokazuju da zaposlenici s duljim radnim stažem iskazuju više razine emocionalne iscrpljenosti i profesionalnog sagorijevanja (Farber, 1984; Van Horn, 2002), druga istraživanja upućuju na veću ranjivost profesionalno manje iskusnih odgojno-obrazovnih djelatnika na razvoj profesionalnog sagorijevanja (Antoniou i Polychroni, 2006). Rezultati ovog istraživanja podupiru nalaze o većoj ranjivosti

profesionalno manje iskusnih odgojno-obrazovnih djelatnika jer se dulji radni staž pokazao povezan s nižim razinama depersonalizacije. Pritom valja uzeti u obzir mogućnost da odnos između radnog staža i profesionalnog sagorijevanja nije nužno linearan te da se obrasci profesionalne dobrobiti mogu razlikovati ovisno o fazi profesionalne karijere.

Ograničenja istraživanja i smjernice za buduća istraživanja

Dobivene rezultate potrebno je promatrati u kontekstu nekoliko ograničenja istraživanja. Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku odgojitelja zaposlenih u dječjim vrtićima u Republici Hrvatskoj, što ograničava mogućnost generalizacije rezultata. Nadalje, podatci su prikupljeni putem upitnika samoprocjene, što otvara mogućnost subjektivne pristranosti odgovora i socijalno poželjnog odgovaranja. Dodatno ograničenje predstavlja transverzalni nacrt istraživanja koji ne omogućuje donošenje zaključaka o uzročno-posljedičnim odnosima između emocionalne regulacije i profesionalnog sagorijevanja. Odnosi među varijablama mogu se stoga interpretirati isključivo kao povezanosti, a ne kao pokazatelji uzročnosti. Jedno od ograničenja istraživanja odnosi se i na nešto nižu pouzdanost podljestvice depersonalizacije. Takvi nalazi nisu neuobičajeni u istraživanjima pomagačkih i odgojno-obrazovnih profesija jer sudionici mogu biti manje skloni izražavanju emocionalnog distanciranja prema korisnicima usluga. Dobivene rezultate vezane za ovu dimenziju stoga valja interpretirati s određenim oprezom.

Buduća istraživanja trebala bi uključiti longitudinalne nacрте da bi se preciznije pratio razvoj profesionalnog sagorijevanja i strategija emocionalne regulacije tijekom vremena. Također, korisno bi bilo uključiti veće i heterogenije uzorke odgojno-obrazovnih djelatnika te ispitati ulogu dodatnih organizacijskih i kontekstualnih čimbenika, poput radnog opterećenja, profesionalne podrške, organizacijske klime i postpandemijskih promjena u odgojno-obrazovnom sustavu. Budući da rezultati upućuju na različitu ulogu pojedinih strategija emocionalne regulacije u dimenzijama profesionalnog sagorijevanja, buduća istraživanja trebala bi detaljnije ispitati specifične mehanizme kojima emocionalna regulacija doprinosi profesionalnoj dobrobiti i očuvanju mentalnog zdravlja odgojitelja.

Unatoč navedenim ograničenjima istraživanje pridonosi boljem razumijevanju povezanosti emocionalne regulacije i profesionalnog sagorijevanja kod odgojitelja. Posebno je važno što rezultati pokazuju da pojedine strategije emocionalne regulacije nemaju jednaku ulogu u svim dimenzijama profesionalnog sagorijevanja. Dok se emocionalna supresija povezuje s nepovoljnijim aspektima profesionalnog funkcioniranja, ponovna kognitivna procjena pokazala se relevantnom ponajprije za očuvanje osjećaja osobnog postignuća i profesionalne kompetentnosti.

Zaključak

Rezultati istraživanja potvrđuju postojanje diferenciranih obrazaca povezanosti strategija emocionalne regulacije s pojedinim dimenzijama profesionalnog sagorijevanja kod odgojitelja. Emocionalna supresija bila je povezana s višim razinama emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, dok povezanost s osobnim postignućem nije utvrđena. S druge strane, ponovna kognitivna procjena nije bila povezana s emocionalnom iscrpljenošću ni depersonalizacijom, ali je bila povezana s višim razinama osobnog postignuća. Dobiveni nalazi upućuju na važnost diferenciranog razumijevanja profesionalnog sagorijevanja te naglašavaju potrebu analize pojedinih dimenzija MBI modela. Rezultati sugeriraju da se učinci strategija emocionalne regulacije ne očituju nužno u smanjenju razina profesionalnog sagorijevanja, nego ponajprije u očuvanju osjećaja profesionalne kompetentnosti i učinkovitosti. U praktičnom smislu nalazi podupiru razvoj programa usmjerenih na jačanje emocionalnih kompetencija, profesionalne refleksije, supervizije i organizacijske podrške odgojiteljima. Očuvanje mentalnog zdravlja odgojitelja predstavlja važan preduvjet kvalitete ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te dugoročne održivosti odgojiteljske profesije. Dobiveni rezultati dodatno potvrđuju važnost proučavanja emocionalnih procesa u kontekstu odgojno-obrazovnog rada te upućuju na potrebu sustavnijeg uključivanja sadržaja emocionalne regulacije u programe profesionalnog razvoja i podrške odgojiteljima. Razumijevanje čimbenika povezanih s profesionalnim sagorijevanjem može pridonijeti očuvanju profesionalne dobrobiti odgojitelja te unapređenju kvalitete odgojno-obrazovne prakse.

Literatura

- Aldrup, K., Carstensen, B. i Klusmann, U. (2024). The role of teachers' emotion regulation in teaching effectiveness: A systematic review integrating four lines of research. *Educational Psychologist*, 59(2), 89–110. <https://doi.org/10.1080/00461520.2023.228244>
- Antoniou, A. S., Polychroni, F. i Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Brandão, T., Alfacinha, L., Brites, R. i Diniz, E. (2025). Burnout in Teachers: The Role of Emotion Regulation, Empathy, and Educational Level Taught. *School Mental Health*, 17(3), 1014–1025. <https://doi.org/10.1007/s12310-025-09794-7>
- Brotheridge, C. M. i Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Collie, R. J., Perry, N. E. i Martin, A. J. (2020). Teachers' psychological functioning in the workplace: Exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and person-

- al characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 112(8), 1618–1634. <https://doi.org/10.1037/edu0000431>
- Cutuli, D. (2014). Cognitive reappraisal and expressive suppression strategies role in emotion regulation: An overview on their modulatory effects and neural correlates. *Frontiers in Systems Neuroscience*, 8, 175. <https://doi.org/10.3389/fnsys.2014.00175>
- Domović, V., Martinko, J. i Jurčec, L. (2010). Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak*, 151(3–4), 350–369.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325–331. <https://doi.org/10.1080/00220671.1984.10885550>
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I. i Romano, L. (2021). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in Psychology*, 12, 645424. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645424>
- Gračanin, A. i Kardum, I. (2020). *Upitnik emocionalne regulacije – hrvatska adaptacija*. Naklada Slap.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Gross, J. J. i John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Halavuk, M. (2016). *Profesionalno sagorijevanje odgojitelja u dječjim vrtićima*. Diplomski rad. Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hülshager, U. R. i Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389. <https://doi.org/10.1037/a0022876>
- Jennings, P. A. i Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Kim, L. E. i Asbury, K. (2020). Like a rug had been pulled from under you: The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062–1083. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Lazarus, R. S. i Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Madigan, D. J. i Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E. i Leiter i M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3. izdanje). Consulting Psychologists Press.
- Mérida-López, S. i Extremera, N. (2020). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 105, 101708. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101708>

- Skaalvik, E. M. i Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. *Teachers and Teaching*, 27(7), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Taxer, J. L. i Gross, J. J. (2018). Emotion regulation in teachers: The why and how. *Teaching and Teacher Education*, 74, 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.05.008>
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B. i Enzmann, D. (2002). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(1), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01422.x>
- Webb, T. L., Miles, E. i Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775–808. <https://doi.org/10.1037/a0027600>
- Xu, G., Haratyan, F. i Tian, H. (2026). A 2025 systematic review of teacher emotion regulation and well-being: implications for student engagement, learning outcomes, and professional development in EFL contexts. *Frontiers in Psychology*. 1715266. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1715266>
- Yin, H., Huang, S., Lee i J. C. K. (2017). Choose your strategy wisely: Examining the relationships between emotional labor in teaching and teacher efficacy in Hong Kong primary schools. *Teaching and Teacher Education*, 66, 127–136. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.04.006>
- Živčić-Bećirević, I. i Smojver-Ažić, S. (2005). Izvori stresa na poslu odgojitelja u dječjim vrtićima. *Psihologijske teme*, 14(2), 3–13.

Emotion Regulation Strategies as Predictors of Burnout among Early Childhood Educators

Abstract

This study examined the relationship between emotion regulation strategies and dimensions of burnout among preschool teachers working in Croatian kindergartens. The sample consisted of 201 preschool teachers. Data were collected using the Emotion Regulation Questionnaire and the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES), adapted for preschool teachers. Burnout was conceptualised through three dimensions: emotional exhaustion, depersonalisation, and personal accomplishment. The findings showed that emotional suppression was positively associated with emotional exhaustion and depersonalisation, whereas no significant association with personal accomplishment was observed. Cognitive reappraisal was not associated with emotional exhaustion or depersonalisation; however, it was positively associated with personal accomplishment. Hierarchical regression analyses further demonstrated that emotional suppression significantly predicted emotional exhaustion and depersonalisation, while cognitive reappraisal emerged as a positive predictor of personal accomplishment. In addition, longer work experience was associated with lower levels of depersonalisation. The results highlight the importance of distinguishing between different dimensions of burnout and suggest that emotion regulation strategies may contribute differently to preschool teachers' professional functioning and well-being.

Keywords: cognitive reappraisal; emotion regulation; emotional suppression; preschool teachers; professional burnout

