

Bisera Sofović¹

Profesionalno sagorijevanje u nastavničkoj profesiji

Sažetak: Istraživanja u svijetu, kao i u našem okruženju, dosljedno ukazuju na to da su nastavnici na svim nivoima odgojno-obrazovnog rada izloženi različitim stresorima koji su u vezi sa karakteristikama njihovog posla. Jedan od ishoda dugotrajnog hroničnog stresa na poslu koji nije uspješno riješen jeste razvoj sindroma profesionalnog sagorijevanja. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati profesionalno sagorijevanje kod odgajatelja i nastavnika na svim odgojno-obrazovnim nivoima u Sarajevu i to uzimajući u obzir indikatore sagorijevanja – emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i osobno postignuće, prema teorijskim i empirijskim postavkama autorice Christine Maslach. Instrument za ispitivanje profesionalnog sagorijevanja – *Maslach Burnout Inventory* (Maslach i Jackson 1986) apliciran je na prigodnom uzorku od 517 stručnjaka neposredno uključenih u odgojno-obrazovni proces u 13 ustanova u Kantonu Sarajevo koje pripadaju različitim nivoima obrazovanja – od vrtića do fakulteta. Rezultati ukazuju na visoku emocionalnu iscrpljenost kod svih učesnika, bez obzira na dob, spol, vrstu ustanove i radno mjesto. Doživljavanje fenomena depersonalizacije u ispitivanom uzorku u prosjeku nije naglašeno, što znači da se nastavno osoblje još uvijek ne otuđuje od učenika i studenata u mjeri koja bi ukazivala na razvoj sindroma sagorijevanja. Osobno postignuće učesnici u prosjeku doživljavaju niskim, čak i kada postignu najviša akademska zvanja. Prema rezultatima ovog istraživanja, čini se da je podršku u prevazilaženju emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije naročito važno pružiti starijim nastavnicima, naročito muškarcima. Također, starijim nastavnicima i nastavnicima koji rade sa starijim i odraslim učenicima poželjno je pružiti podršku u zadobivanju osjećaja postignuća. Nadalje, rezultati sugerišu da učitelji, nastavnici u srednjim školama i viši asistenti na univerzitetima najprije treba da budu obuhvaćeni

¹ Bisera Sofović, magistrica psihologije, Javna ustanova Kantona Sarajevo Zavod za zdravstvenu zaštitu studenata Univerziteta u Sarajevu; e-mail: bisera.sofovic@gmail.com

preventivnim aktivnostima i programima, jer su pod najvećim rizikom za profesionalno sagorijevanje.

Ključne riječi: profesionalno sagorijevanje, emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, osobno postignuće, odgojno-obrazovni djelatnici.

Pojam, razvoj i simptomi profesionalnog sagorijevanja

Pojam profesionalno sagorijevanje (engl. *burnout*) uveo je 1974. godine američki psiholog njemačkog porijekla Herbert J. Freudenberger (Freudenberger 1974, prema Dedić 2005). Primijetio je da ga njegov posao umara i frustrira, a slične pojave uočio je i u drugim zanimanjima (Alvir 2018). Ovaj fenomen nazvao je prema romanu *A Burnt-Out Case* iz 1960. godine u kojem engleski romanopisac Graham Green piše o razočaranom arhitekti koji napušta svoj posao i odlazi u afričku džunglu. Od tada se anglosaksonski pojam *burnout* koristi širom svijeta (Dedić 2005) kada se govori o skupu tjelesnih i psihičkih tegoba koje su u vezi sa doživljavanjem intenzivnog stresa na radnom mjestu. Iako se profesionalno sagorijevanje smatra posljedicom hroničnog stresa na poslu koji nije uspješno riješen (Weber i Jaekel-Reinhard 2000), važno je naglasiti da sagorijevanje nije isto što i stres na radnom mjestu (Blažić 2019).

Mnogi autori su ponudili svoje definicije ovog fenomena, ali je najraširenija ona koju je dala američka psihologinja Christina Maslach 1976. godine (Maslach et al. 2001). Ona smatra da je profesionalno sagorijevanje sindrom koji podrazumijeva emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i sniženo osobno postignuće. Emocionalna iscrpljenost, koja je ključna, ali ne i jedina sastavnica profesionalnog sagorijevanja (Maslach et al. 2001), odnosi se na osjećaj gubitka energije i procjenu osobe da su njene emocionalne snage osiromašene. Depersonalizacija podrazumijeva psihološko udaljavanje od posla, izostanak emocija i otuđenje od drugih ljudi i posla općenito. Smanjeno osobno postignuće uključuje smanjenje osjećaja kompetentnosti i postignuća na poslu (Sviben et al. 2017). Istraživanja pretežno ukazuju na značajnu povezanost emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije, dok je osobno postignuće u negativnoj korelaciji, odnosno što je veći osjećaj osobnog postignuća, emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija su manje i obrnuto (Jaman Galeković 2016). Leiter (1993)

smatra da profesionalno sagorijevanje započinje emocionalnom iscrpljenošću koja vodi do depersonalizacije, dok se sniženo osobno postignuće razvija odvojeno. Sve što se događa je proces, a ne događaj (Pousette 2001, prema Zvizdić i Dautbegović 2014).

Autori se slažu da profesionalno sagorijevanje započinje velikim radnim entuzijazmom, željom za dokazivanjem, intenzivnim ulaganjem i nekritičnom predanošću poslu (Maslach et al. 2001). Osoba radi sve više, sve češće zanemaruje druge svoje potrebe i oblasti života. Frustracija koja se nakuplja, a koju osoba najprije negira, a zatim ispoljava kroz različite emocionalne i ponašajne promjene (povlačenje, apatiju, bavljenje novonastalim tjelesnim tegobama i sl.), postepeno dovodi do sve snažnijeg osjećaja nezadovoljstva i iscrpljenosti. Sve kulminira potpunim gubitkom interesa i motivacije, osjećajima unutarne praznine, besmisla, nepovjerenja u vlastite kapacitete i vrijednost, što nerijetko poprima formu depresivne simptomatologije.

Profesionalno sagorijevanje i osobne karakteristike

Mnogi autori su nastojali ispitati povezanost različitih osobnih karakteristika sa doživljavanjem fenomena profesionalnog sagorijevanja. Zvizdić i Dautbegović (2014) objašnjavaju da su u većem riziku perfekcionista, osobe potpuno posvećene poslu i to naročito ako im je posao jedino područje potvrđivanja, imaju visoka nerealna očekivanja od posla i od sebe te vjeruju samo sebi i teško delegiraju zadatke drugima. Također, čini se da su faktori rizika nisko samopoštovanje, izbjegavanje kao strategija suočavanja (Semmer 1996, prema Rakovec-Felser 2011) i eksternalni lokus kontrole, odnosno vjerovanje osoba da je ono što im se događa determinirano okolnostima izvan njihove kontrole kao što su sreća, sudbina, slučajnost i ponašanje drugih ljudi (Rakovec-Felser 2011). Neke studije dovode u vezu profesionalno sagorijevanje i tzv. mentalnu čvrstoću koja podrazumijeva osjećaj kontrole osobe da upravlja situacijom i spremnost na prilagođavanje izazovima (Maddi 1999). Čini se da su osobe koje imaju nisku razinu mentalne čvrstoće podložnije profesionalnom sagorijevanju, a naročito emocionalnoj iscrpljenosti (Maslach et al. 2001, Bartone 2006). Proučavajući vezu profesionalnog sagorijevanja i osobina ličnosti prema modelu *Big Five*, autori obično dolaze do rezultata da je neuroticizam najznačajniji prediktor

sagorijevanja, a vjerovatnost povećavaju i introverzija, niska otvorenost za iskustva, niska ugodnost i niska savjesnost (Buljubašić 2017).

Kada su u pitanju rodne razlike, još je Maslach (1986) utvrdila da značajnija razlika općenito gledajući ne postoji, ali je uočeno da ponekad ispitanice pokazuju više emocionalne iscrpljenosti, dok ispitanici pokazuju više depersonalizacije. Ove spoznaje potvrđuje i metaanaliza koju navode Sviben i saradnici (2017).

Studije pretežno ukazuju na to da su mlađi zaposlenici u većem riziku za profesionalno sagorijevanje (Farber 1984, prema Martinko 2010, Maslach et al. 2001, Chan 2003, prema Blažić 2019, Dorman 2003, Friščić 2006, Fulgosi-Masnjak et al. 2008). S tim u vezi je zanimljivo da, iako postoje naznake da je faktor rizika za sagorijevanje kraći radni staž (Dorman 2003, Dunwoodie i Auret 2007), istraživanja u pravilu pokažu da je duži radni staž u značajnoj vezi sa emocionalnom iscrpljenošću na poslu (Domović et al. 2010, Popov i Stefanović 2016, Žužić et al. 2018, prema Blažić 2019).

Profesionalno sagorijevanje i karakteristike posla

Na osnovu brojnih istraživanja koja su provodili različiti autori, Maslach i Leiter (2016) klasifikuju šest faktora rizika za profesionalno sagorijevanje. Jedan je preveliko radno opterećenje jer otežava odgovaranje zahtjevima posla, što dovodi do iscrpljenosti. Drugi faktor je smanjen stepen kontrole i autonomije na poslu što podrazumijeva nemogućnost učestvovanja u odlučivanju i smanjen pristup resursima potrebnim za efikasno obavljanje posla. Treći faktor je neprepoznavanje truda koji osoba ulaže u obavljanje posla i izostanak nagrade, a s tim u vezi je često i četvrti faktor rizika koji se odnosi na percepciju pravednosti u donošenju odluka na poslu. Nedostatak socijalne podrške od kolega i nadređenih smatra se također faktorom rizika za profesionalno sagorijevanje, kao i konflikt osobnih i organizacijskih vrijednosti.

Fenomen profesionalnog sagorijevanja je prepoznat kao značajan problem u tzv. pomažućim profesijama i općenito među profesionalcima čiji posao podrazumijeva interakciju sa ljudima, naročito kada je ona dugotrajna i emocionalno zahtjevna (Macuka et al. 2020). U literaturi se ističe velika britanska studija koja je pokazala da se profesionalno sagorijevanje najčešće javlja kod zdravstvenih radnika, nastavnika, socijalnih radnika, radnika u pozivnim

centrima, policajaca i zatvorskih čuvara (Johnson et al. 2005). Kada su u pitanju nastavnici, Martinko (2010) te Družić Ljubitina i Friščić (2014) navode niz istraživanja koja ukazuju da je sagorijevanje uočeno na svim nivoima odgojno-obrazovnog rada sa djecom, kao i među nastavnicima u obrazovanju odraslih.

Izvori stresa i rizici za profesionalno sagorijevanje kod nastavnika

Istraživanja u svijetu, kao i u našem okruženju, dosljedno ukazuju na to da su nastavnici na svim nivoima odgojno-obrazovnog rada izloženi različitim stresorima koji su u vezi sa karakteristikama njihovog posla. Nedavno istraživanje u Hrvatskoj (Žužić et al. 2020) pokazalo je da učitelji i nastavnici osnovnih i srednjih škola doživljavaju svoj posao vrlo složenim i procjenjuju da je *zahtjevan intelektualno, emotivno, socijalno, psihički i metodički* (Žužić et al. 2020: 61). Također, ističu da je odgovornost posla veća u odnosu na neka druga zanimanja jer podrazumijeva kako svakodnevnu odgovornost prema učenicima, roditeljima i kolegama, tako i širu društvenu odgovornost. Stoga ne čudi da ovakva percepcija radne uloge nerijetko dovodi do toga da se ona preklapa ili je čak u konfliktu sa drugim životnim ulogama što predstavlja izvor stresa (Slišković et al. 2012, Zvizdić i Dautbegović 2014). Preklapanje uloga se naročito ogleda u prekovremenom radu i radu od kuće (Vrcelj, Zovko i Vukobratović 2017). Izazovno i neprimjereno ponašanje učenika, kao i neadekvatni uslovi rada velikom broju nastavnika izvori su najvećeg stresa (Forlin 2001, prema Martinko 2010, Kuzijev i Topolovčan 2013, Žužić et al. 2020), a često se kao stresor navodi i loša komunikacija sa roditeljima učenika i kolegama (Martinko 2009, prema Kuzijev i Topolovčan 2013, Žužić et al. 2020). Nastavnici u visokom obrazovanju dodatno su opterećeni zahtjevima za naučno-istraživačkim radom i objavljivanjem radova, što potvrđuju brojna istraživanja koja navode Zvizdić i Dautbegović (2014). Uz percipirani manjak ljudskih i materijalnih resursa (Gillespie et al. 2001, prema Zvizdić i Dautbegović 2014), zahtjeve za stalnim prilagođavanjem novim programima studiranja (Parry et al. 2008, prema Zvizdić i Dautbegović 2014), kao i sve veći broj samofinansirajućih studenata koji nerijetko imaju visoka očekivanja (Slišković et al. 2012), čini se da su nastavnici u visokom obrazovanju izloženi većem stresu u odnosu na svoje kolege. Pored svega navedenog, važno je istaknuti i specifične izazove u oblasti obrazovanja odraslih gdje se od nastavnika,

uz podučavanje, očekuje da pruže podršku i razumijevanje, te pokažu senzibilitet za životne okolnosti i različite životne uloge odraslih polaznika (Merriam 2001).

S obzirom na sve navedeno, može se očekivati da nastavnici u odgojno-obrazovnim ustanovama svih nivoa doživljavaju intenzivan profesionalni stres. Jedan od krajnje negativnih ishoda profesionalnog stresa je sindrom profesionalnog sagorijevanja (Aasland et al. 1997). Smatra se da je to rezultat dugotrajnog hroničnog stresa na poslu koji nije uspješno riješen (Weber i Jaekel-Reinhard 2000).

Cilj istraživanja i hipoteze

U kontekstu svega do sada navedenog, cilj ovog istraživanja bio je ispitati profesionalno sagorijevanje kroz prizmu emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osobnog postignuća kod odgajatelja i nastavnika na svim odgojno-obrazovnim nivoima u Sarajevu. Očekivalo se da će postojati povezanost navedenih indikatora sagorijevanja sa dobi nastavnika, kao i razlike s obzirom na spol, radno mjesto i vrstu ustanove u kojoj su zaposleni. Pretpostavilo se da će svi učesnici u prosjeku pokazivati visoku emocionalnu iscrpljenost i depersonalizaciju, te doživljaj niskog osobnog postignuća, kao i da će postojati značajna korelacija ovih indikatora profesionalnog sagorijevanja. Također se pretpostavilo da će muškarci, stariji djelatnici i oni koji rade sa mlađim učenicima pokazivati izraženije znakove profesionalnog sagorijevanja jer rezultati dosadašnjih studija pretežno idu u prilog ovakvim hipotezama. Ipak, budući da nalazi istraživanja nisu jednoznačni, čini se važnim ispitati navedeno u aktuelnom kontekstu. Dobivene spoznaje mogu doprinijeti planiranju prevencije profesionalnog sagorijevanja, što je veoma značajno s obzirom na to da je kompetentno nastavno osoblje ključni faktor za optimalno funkcioniranje odgojno-obrazovnog sistema (Čudina-Obradović 2008, prema Kuzijev i Topolovčan 2013).

Metod istraživanja

Uzorak

Ispitivani uzorak čini ukupno 517 odgajateljica i odgajatelja, učiteljica i učitelja, nastavnica i nastavnika te profesorica i profesora koji su uključeni u neposredni odgojno-obrazovni rad u ukupno 13 ustanova u Kantonu Sarajevo, i to u ustanovama za predškolski odgoj i obrazovanje (187, odn. 36%), osnovnim školama (40, odn. 8%), srednjim školama (73, odn. 14%) i na univerzitetu (217, odn. 42%). Preciznije, u istraživanju je učestvovalo 187 odgajatelja – profesora predškolskog odgoja, 10 učitelja – profesora razredne nastave, 30 nastavnika predmetne nastave u osnovnoj školi, 73 nastavnika predmetne nastave u srednjoj školi, 42 asistenta na fakultetu, 27 viših asistenata, 44 docenta, 56 vanrednih profesora i 48 redovnih univerzitetskih profesora. Od 517 učesnika i učesnica, 343 (66%) je ženskog, a 174 (34%) muškog spola. Uzorak je prigodan i čine ga osobe koje su tokom 2020. godine dolazile na redovni preventivni pregled u Javnu ustanovu Kantona Sarajevo Zavod za zdravstvenu zaštitu studenata Univerziteta u Sarajevu. Učestvovanje u istraživanju je bilo dobrovoljno, što su učesnici potvrdili svojim potpisom, s tim da je osigurana zaštita identiteta svakog učesnika.

Instrument

Upitnik se sastojao od tri pitanja koja su se odnosila na dob, spol i radno mjesto, te instrumenta za ispitivanje profesionalnog sagorijevanja – *Maslach Burnout Inventory* (Maslach i Jackson 1986). Ova skala mjeri stepen emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i osjećaja osobnog postignuća, što su tri subskale ovog instrumenta. Zadatak učesnika je da označi koliko često doživljava određena stanja na svom radnom mjestu, koja su opisana kroz 22 čestice. Pri tome označava učestalost po principu Likertove skale od *nikad* (0), *jednom godišnje* (1), *nekoliko puta godišnje* (2), *jednom mjesečno* (3), *jednom sedmično* (4), *nekoliko puta sedmično* (5) do *svakog dana* (6). Rezultati se formiraju kao jednostavne linearne kombinacije označenih brojeva po odgovarajućim subskalama (s tim što se jedna čestica obrnuto boduje). Ne preporučuje se formiranje ukupnog rezultata, već

interpretacija prema subskalama (Maslach i Leiter 1997, prema Martinko 2010). Viši rezultati na subskalama *Emocionalna iscrpljenost* i *Depersonalizacija* i niži rezultat na subskali *Osobno postignuće* ukazuju na višu razinu profesionalnog sagorijevanja. Literatura sugerira da sve tri subskale imaju zadovoljavajuću pouzdanost (Martinko 2010), što se pokazalo i u ovom istraživanju. Cronbachovi koeficijenti unutarnje pouzdanosti iznosili su $\alpha=0,882$ za *Emocionalnu iscrpljenost*, $\alpha=0,715$ za *Depersonalizaciju* i $\alpha=0,832$ za *Osobno postignuće*.

Rezultati istraživanja

Deskriptivne statističke vrijednosti za subskale *Emocionalna iscrpljenost*, *Depersonalizacija* i *Osobno postignuće* prikazane su u Tablici 1. Uočava se da distribucija rezultata na svim subskalama značajno odstupa od normalne. Na subskali *Emocionalna iscrpljenost* distribucija je negativno asimetrična, što znači da su rezultati grupisani na višim vrijednostima. Na subskalama *Depersonalizacija* i *Osobno postignuće* distribucija je pozitivno asimetrična, odnosno rezultati se grupišu na nižim vrijednostima.

Tablica 1. Deskriptivne statističke vrijednosti na subskalama MBI

Subskala	Min	Max	M	SD	Sk.	Kurt.	K-S	p
<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	0	6	4.67	1.538	-1.540	1.878	.300	.000
<i>Depersonalizacija</i>	0	34	5.96	6.342	1.379	1.827	.174	.000
<i>Osobno postignuće</i>	0	26	3.41	3.676	1.704	4.601	.177	.000

U Tablici 2. koja prikazuje korelaciju između subskala uočava se da u ispitanom uzorku postoji značajna povezanost između indikatora profesionalnog sagorijevanja, i to negativna korelacija između *Emocionalne iscrpljenosti* i *Depersonalizacije* ($r_s=-.423$; $p=.000$) kao i između *Emocionalne iscrpljenosti* i *Osobnog postignuća* ($r_s=-.368$; $p=.000$), a pozitivna između *Depersonalizacije* i *Osobnog postignuća* ($r_s=.602$; $p=.000$). To znači da nastavno osoblje koje se osjeća emocionalno iscrpljeno zbog svog posla obično ne doživljava fenomen depersonalizacije, niti ima doživljaj visokog osobnog postignuća i obrnuto, kod onih koji se ne osjećaju emocionalno iscrpljeno češće evidentiramo

depersonalizaciju i percepciju višeg postignuća. Također, navedeno znači i to da nastavno osoblje koje doživljava fenomen depersonalizacije obično percipira značajnije osobno postignuće i obrnuto, manja depersonalizacija znači i procjenu nižeg osobnog postignuća.

Tablica 2. Korelacija indikatora profesionalnog sagorijevanja

		<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	<i>Depersonalizacija</i>	<i>Osobno postignuće</i>
<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	r_s	1.000	-.423**	-.368**
	P	.	.000	.000
	N	517	517	517
<i>Depersonalizacija</i>	r_s	-.423**	1.000	.602**
	P	.000	.	.000
	N	517	517	517
<i>Osobno postignuće</i>	r_s	-.368**	.602**	1.000
	P	.000	.000	.
	N	517	517	517

** $p < 0.01$

Iz Tablice 3. koja prikazuje korelaciju dobi učesnika istraživanja i rezultata na subskalama, vidi se da je dob značajno povezana sa osjećajem emocionalne iscrpljenosti ($r_s = .092$; $p = .037$), što znači da se mlađi nastavnici i nastavnice rjeđe, a stariji češće osjećaju emocionalno iscrpljeno zbog posla. S druge strane, uočava se negativna korelacija dobi i depersonalizacije ($r_s = -.165$; $p = .000$), kao i dobi i doživljava osobnog postignuća ($r_s = -.179$; $p = .000$). To znači da mlađi nastavnici i nastavnice češće, a stariji rjeđe doživljavaju fenomen depersonalizacije na svom poslu, kao i to da mlađi nastavnici i nastavnice obično procjenjuju svoje osobno postignuće značajnijim nego što to za svoje postignuće misle stariji nastavnici i nastavnice.

Tablica 3. Povezanost indikatora profesionalnog sagorijevanja sa dobi

		<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	<i>Depersonalizacija</i>	<i>Osobno postignuće</i>
dob učesnika	r_s	.092*	-.165**	-.179**
	p	.037	.000	.000
	N	517	517	517

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Razlike s obzirom na spol učesnika ispitane su analizom varijance, te je utvrđeno da postoji statistički značajna razlika između nastavnika i nastavnica u svim indikatorima profesionalnog sagorijevanja – emocionalnoj iscrpljenosti ($F=6.920$; $p=.009$), depersonalizaciji ($F=31.264$; $p=.000$) i osobnom postignuću ($F=14.611$; $p=.000$). Kao što se može vidjeti iz Tablice 4, nastavnice, za razliku od nastavnika, u prosjeku se osjećaju manje emocionalno iscrpljeno zbog posla ($M=4.55$; $SD=1.654$), češće doživljavaju depersonalizaciju ($M=7.04$; $SD=6.697$) i procjenjuju svoje osobno postignuće većim ($M=3.85$; $SD=3.910$).

Tablica 4. Indikatori profesionalnog sagorijevanja s obzirom na spol učesnika

spol		<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	<i>Depersonalizacija</i>	<i>Osobno postignuće</i>
ženski	M	4.55	7.04	3.85
	N	343	343	343
	SD	1.654	6.697	3.910
muški	M	4.92	3.83	2.56
	N	174	174	174
	SD	1.247	4.941	2.996
ukupno	M	4.67	5.96	3.41
	N	517	517	517
	SD	1.538	6.342	3.676

Analizom varijance utvrđeno je da među učesnicima nema značajne razlike u emocionalnoj iscrpljenosti ($F=.311$; $p=.818$) u zavisnosti od toga da li su zaposleni u predškolskoj ustanovi, osnovnoj ili srednjoj školi ili na univerzitetu. Međutim, značajne razlike su uočene u doživljavanju depersonalizacije ($F=18.486$; $p=.000$) i u procjeni osobnog postignuća ($F=21.373$; $p=.000$). Kao što se vidi

iz Tablice 5, doživljaj depersonalizacije je najveći kod odgajatelja u ustanovama za predškolski odgoj i obrazovanje ($M=8.29$; $SD=7.152$), a najmanji, i jedini ispodprosječan, kod nastavnog osoblja univerziteta ($M=3.82$; $SD=4.833$). Štaviše, uočava se linearni pad prosječnih rezultata na subskali *Depersonalizacija* kako se povećava dob učenika sa kojima nastavno osoblje radi. Kada je u pitanju *Osobno postignuće*, uočava se da najviši i jedini iznadprosječni rezultat postižu odgajatelji u ustanovama za predškolski odgoj i obrazovanje ($M=5.02$; $SD=4.369$), zatim nastavno osoblje srednjih ($M=2.85$; $SD=3.340$) i nastavno osoblje osnovnih škola ($M=2.77$; $SD=2.224$). Svoje osobno postignuće najnižim procjenjuje univerzitetsko nastavno osoblje ($M=2.34$; $SD=2.766$).

Tablica 5. Indikatori profesionalnog sagorijevanja s obzirom na vrstu ustanove

ustanova		<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	<i>Depersonalizacija</i>	<i>Osobno postignuće</i>
predškolska ustanova	M	4.60	8.29	5.02
	N	187	187	187
	SD	1.696	7.152	4.369
osnovna škola	M	4.58	6.60	2.77
	N	40	40	40
	SD	1.357	5.922	2.224
srednja škola	M	4.70	5.99	2.85
	N	73	73	73
	SD	1.506	6.237	3.340
univerzitet	M	4.74	3.82	2.34
	N	217	217	217
	SD	1.440	4.833	2.766
ukupno	M	4.67	5.96	3.41
	N	517	517	517
	SD	1.538	6.342	3.676

Detaljnije ispitivanje razlika provedeno je i s obzirom na radno mjesto, pa također uočavamo da među učesnicima nema značajne razlike u emocionalnoj iscrpljenosti ($F=1.345$; $p=.219$), ali ima u doživljavanju depersonalizacije ($F=8.764$; $p=.000$) i u procjeni osobnog postignuća ($F=9.160$; $p=.000$). Iz podataka u Tablici 6. koja prikazuje prosječne rezultate na svim subskalama za sve skupine nastavnog osoblja, možemo zaključiti kako slijedi.

- 1) Odgajatelji (profesori predškolskog odgoja) u ustanovama za predškolski odgoj i obrazovanje imaju ispodprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.60$; $SD=1.696$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. S druge strane, oni imaju iznadprosječan doživljaj depersonalizacije ($M=8.29$; $SD=7.152$), te osobno postignuće procjenjuju većim ($M=5.02$; $SD=4.369$).
- 2) Učitelji (profesori razredne nastave) u osnovnim školama obično imaju iznadprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.90$; $SD=1.449$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna, kao i iznadprosječan doživljaj depersonalizacije ($M=8.10$; $SD=7.490$). Osobno postignuće percipiraju ispodprosječnim ($M=3.40$; $SD=2.171$).
- 3) Nastavnici u predmetnoj nastavi u osnovnim školama imaju ispodprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.47$; $SD=1.332$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. Fenomen depersonalizacije iznadprosječno doživljavaju ($M=6.10$; $SD=5.359$), a osobno postignuće procjenjuju ispodprosječnim ($M=2.57$; $SD=2.239$).
- 4) Nastavnici u predmetnoj nastavi u srednjim školama imaju iznadprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.70$; $SD=1.506$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. Depersonalizaciju također doživljavaju iznadprosječno ($M=5.99$; $SD=6.237$), dok im je procjena osobnog postignuća ispodprosječna ($M=2.85$; $SD=3.340$).
- 5) Asistenti na fakultetima imaju iznadprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=5.02$; $SD=.975$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. S druge strane, doživljavaju ispodprosječno depersonalizaciju ($M=4.19$; $SD=4.238$), kao i osobno postignuće ($M=2.40$; $SD=2.430$).
- 6) Viši asistenti na fakultetima imaju iznadprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.89$; $SD=1.050$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. Također, doživljavaju iznadprosječno depersonalizaciju ($M=6.11$; $SD=6.583$),

- dok osobno postignuće procjenjuju ispodprosječnim ($M=3.22$; $SD=3.955$).
- 7) Docenti na fakultetima imaju ispodprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.16$; $SD=1.524$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. S druge strane, doživljavanje depersonalizacije kod njih je iznadprosječno ($M=4.50$; $SD=5.437$), kao i procjena osobnog postignuća ($M=3.20$; $SD=2.792$).
 - 8) Vanredni profesori na fakultetima imaju iznadprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.70$; $SD=1.560$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. Također, doživljaju depersonalizaciju iznadprosječno ($M=4.04$; $SD=4.690$), te percipiraju osobno postignuće iznadprosječnim ($M=1.89$; $SD=2.205$).
 - 9) Vrlo slično kao vanredni profesori, i redovni profesori na fakultetima imaju iznadprosječan osjećaj emocionalne iscrpljenosti zbog posla ($M=4.98$; $SD=1.631$), mada razlika u odnosu na druge skupine nastavnog osoblja nije statistički značajna. Također, doživljaju depersonalizaciju iznadprosječno ($M=1.35$; $SD=2.255$), te percipiraju osobno postignuće iznadprosječnim ($M=1.50$; $SD=2.535$).

Tablica 6. Indikatori profesionalnog sagorijevanja s obzirom na radno mjesto

radno mjesto		<i>Emocionalna iscrpljenost</i>	<i>Depersonalizacija</i>	<i>Osobno postignuće</i>
odgajatelj (profesor predškolskog odgoja)	M	4.60	8.29	5.02
	N	187	187	187
	SD	1.696	7.152	4.369
učitelj (profesor razredne nastave)	M	4.90	8.10	3.40
	N	10	10	10
	SD	1.449	7.490	2.171
nastavnik u predmetnoj nastavi u osnovnoj školi	M	4.47	6.10	2.57
	N	30	30	30
	SD	1.332	5.359	2.239
nastavnik u predmetnoj nastavi u srednjoj školi	M	4.70	5.99	2.85
	N	73	73	73
	SD	1.506	6.237	3.340
asistent na fakultetu	M	5.02	4.19	2.40
	N	42	42	42
	SD	.975	4.238	2.430
viši asistent na fakultetu	M	4.89	6.11	3.22
	N	27	27	27
	SD	1.050	6.583	3.955
docent na fakultetu	M	4.16	4.50	3.20
	N	44	44	44
	SD	1.524	5.437	2.792
vanredni profesor na fakultetu	M	4.70	4.04	1.89
	N	56	56	56
	SD	1.560	4.690	2.205
redovni profesor na fakultetu	M	4.98	1.35	1.50
	N	48	48	48
	SD	1.631	2.255	2.535
ukupno	M	4.67	5.96	3.41
	N	517	517	517
	SD	1.538	6.342	3.676

Dobiveni podaci daju osnov za pretpostavku o riziku za razvijanje sindroma profesionalnog sagorijevanja, što je prikazano u Tablici 7. Prema rezultatima ovog istraživanja, čini se da će kod učitelja, nastavnika u srednjoj školi i višeg asistenta

na univerzitetu najprije doći do profesionalnog sagorijevanja. U nešto manjem riziku je nastavnik u osnovnoj školi, asistent i profesor na univerzitetu, dok je rizik najmanji kod odgajatelja i docenta.

Tablica 7. Procjena rizika za profesionalno sagorijevanje s obzirom na radno mjesto

<i>radno mjesto</i>	<i>emocionalna iscrpljenost</i>	<i>depersonalizacija</i>	<i>osobno postignuće</i>	<i>procjena rizika</i>
odgajatelj	ispodprosječna	iznadprosječna	iznadprosječno	nizak
učitelj	iznadprosječna	iznadprosječna	ispodprosječno	visok
nastavnik u O.Š.	ispodprosječna	iznadprosječna	ispodprosječno	umjeren
nastavnik u S.Š.	iznadprosječna	iznadprosječna	ispodprosječno	visok
asistent	iznadprosječna	ispodprosječna	ispodprosječno	umjeren
viši asistent	iznadprosječna	iznadprosječna	ispodprosječno	visok
docent	ispodprosječna	iznadprosječna	iznadprosječno	nizak
vanredni profesor	iznadprosječna	iznadprosječna	iznadprosječno	umjeren
redovni profesor	iznadprosječna	iznadprosječna	iznadprosječno	umjeren

Diskusija

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati profesionalno sagorijevanje kod odgajatelja i nastavnika na svim odgojno-obrazovnim nivoima u Sarajevu i to uzimajući u obzir indikatore sagorijevanja – emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i osobno postignuće, prema teorijskim i empirijskim postavkama autorice Christine Maslach. Rezultati sugerišu da učesnici istraživanja u prosjeku pokazuju znakove izrazite emocionalne iscrpljenosti i nemaju doživljaj visokog osobnog postignuća, što ukazuje da su u pojačanom riziku za razvoj profesionalnog sagorijevanja. Doživljavanje fenomena depersonalizacije u ispitivanom uzorku u prosjeku nije naglašeno, što znači da se nastavno osoblje još uvijek ne otuđuje od svojih učenika ili studenata u mjeri koja bi ukazivala na razvoj sindroma sagorijevanja.

Korelacija između navedena tri indikatora profesionalnog sagorijevanja pokazuje da učesnici istraživanja koji se osjećaju emocionalno iscrpljeno zbog svog posla obično ne doživljavaju fenomen depersonalizacije, niti imaju doživljaj osobnog postignuća i obrnuto, kod onih koji se ne osjećaju emocionalno iscrpljeno

češće evidentiramo depersonalizaciju i percepciju višeg postignuća. Ovakav rezultat donekle se razlikuje od očekivanog jer nalazi istraživanja profesionalnog sagorijevanja i kod nastavnika i kod drugih profesionalaca pretežno ukazuju na povezanost emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije (Martinko 2010, Jaman Gleković 2016). Kada uočenom dodamo i zapažanje da učesnici koji doživljavaju fenomen depersonalizacije obično percipiraju osobno postignuće višim i obrnuto, čini se da možemo zaključiti da se u prosjeku odgajatelji i nastavnici na svim odgojno-obrazovnim nivoima naglašeno emocionalno investiraju u obavljanju svog posla, do iscrpljivanja, povezuju se sa svojim odgajanicima/učenicima i percipiraju ih kao osobe bez tendencije da se od njih otuđuju. U svemu tome, obično nemaju doživljaj osobnog postignuća. S druge strane, manji broj učesnika istraživanja koji pokazuju izraženiju depersonalizaciju percipiraju svoje osobno postignuće višim i manje su emocionalno iscrpljeni. Stoga se čini da depersonalizacija kod učesnika ovog istraživanja na određeni način predstavlja zaštitu od emocionalne iscrpljenosti i osjećaja neuspjeha u poslu.

Rezultati istraživanja pokazuju da postoji značajna povezanost indikatora profesionalnog sagorijevanja i dobi. Uočeno je da se emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i osjećaj osobnog postignuća smanjuju sa dobi odgajatelja i nastavnika. Ranije studije dolazile su do različitih podataka kada je u pitanju povezanost dobi i profesionalnog sagorijevanja. Iako neki nalazi ukazuju da korelacija ne postoji (Maslach 1986, Fulgosi-Masnjak et al. 2008, Jaman Galeković 2016, Sviben et al. 2017, Blažić 2019), većina istraživanja sugeriraju povezanost, ali rezultati nisu jednoznačni. Često su nalazi ukazivali na to da je sagorijevanje najčešće među mlađim zaposlenicima (Maslach, Schaufeli i Leiter 2001, Družić Ljubotina i Friščić 2014). Rezultati ovog istraživanja, prema kojima se mlađi odgajatelji i nastavnici rjeđe osjećaju emocionalno iscrpljeno na poslu u odnosu na svoje starije kolege, donekle iznenađuju s obzirom na to da druge studije obično sugeriraju obrnuto (Farber 1984, prema Martinko 2010, Chan 2003, prema Blažić 2019, Küçükşüleymanoğlu 2011). Međutim, kako je također ustanovljeno da mlađi odgajatelji i nastavnici češće doživljavaju depersonalizaciju, kao i da percipiraju svoje osobno postignuće većim, čini se da je upravo kod mlađih učesnika depersonalizacija zaštitni faktor o kojem je ranije bilo riječi. Iako se čini paradoksalnim, ustanovljeno je da je doživljaj osobnog postignuća manji kod starijih zaposlenika.

Kao i mlađe zaposlenike, tako i **žene** koje su učestvovala u istraživanju karakteriziraju manja emocionalna iscrpljenost, veća depersonalizacija i doživljaj većeg osobnog postignuća, u poređenju sa muškarcima. Ovakav nalaz ne iznenađuje s obzirom na to da su različite studije pokazale da se profesionalno sagorijevanje češće javlja kod muškaraca (Schaufeli i Bakker 2004, prema Blažić 2019, Domović et al. 2010, Küçüksüleymanoğlu 2011, Duatepe i Akkuş Çikla 2004). Međutim, kada govorimo o razlikama prema spolu, rezultati nisu dosljedni. Neka istraživanja sugeriraju da je sagorijevanje češće kod žena (Alvir 2018), naročito u pogledu emocionalne iscrpljenosti (Jaman Galeković 2016, Buljubašić 2017, Alvir 2018), dok u nekima značajna razlika s obzirom na spol nije ustanovljena (Maslach 1986, Maslach, Schaufeli i Leiter 2001, Zadravec 2020).

Kada su u pitanju razlike s obzirom na vrstu ustanove i radno mjesto, uočeno je da one nisu značajne u emocionalnoj iscrpljenosti kao indikatoru profesionalnog sagorijevanja. Značajne razlike su ustanovljene u doživljaju depersonalizacije koja se smanjuje sa povećanjem dobi učenika. Tako je depersonalizacija najizraženija kod odgajatelja u ustanovama za predškolski odgoj i obrazovanje, a najmanje izražena kod nastavnog osoblja na univerzitetu. To je u skladu sa rezultatima dosadašnjih istraživanja koja sugeriraju da profesionalno sagorijevanje u manjoj mjeri doživljavaju nastavnici koji rade sa starijim ili odraslim učenicima (Koludrović, Jukić i Reić Ercegovac 2009, Martinko 2010, Kuzijev i Topolovčan 2013). Studije sugeriraju da su oni općenito zadovoljniji poslom od odgajatelja i nastavnika koji rade sa mlađom djecom (Fulgosi-Masnjak et al. 2008). S tim u vezi je neočekivan rezultat ovog istraživanja da osobno postignuće najvišim percipiraju odgajatelji, zatim nastavno osoblje srednjih i nastavno osoblje osnovnih škola, a najnižim univerzitetsko nastavno osoblje.

Analiza deskriptivnih statističkih vrijednosti prema radnom mjestu daje osnovu za pretpostavku o stepenu rizika za razvijanje sindroma profesionalnog sagorijevanja. Prema rezultatima ovog istraživanja čini se da će kod učitelja, nastavnika u srednjoj školi i višeg asistenta na univerzitetu najprije doći do profesionalnog sagorijevanja. U nešto manjem riziku je nastavnik u osnovnoj školi, asistent i profesor na univerzitetu, dok je rizik najmanji kod odgajatelja u predškolskoj ustanovi i docenta na univerzitetu. Odgajatelji i docenti, sa ispodprosječnom emocionalnom iscrpljenošću, iznadprosječnom

depersonalizacijom i iznadprosječnim doživljajem osobnog postignuća, doimaju se kao nastavno osoblje koje doživljava najmanje stresa na svom radnom mjestu koji bi mogao rezultirati sagorijevanjem. Navedeno bi se moglo dovesti u vezu sa slabljenjem pritisaka za daljnjim intenzivnim profesionalnim ulaganjem – nakon završetka studija i zaposlenja odgajatelja, odnosno, nakon odbrane doktorske disertacije i imenovanja u zvanje docenta. S druge strane, učitelji, nastavnici u srednjim školama i viši asistenti, sa iznadprosječnom emocionalnom iscrpljenošću, iznadprosječnom depersonalizacijom i ispodprosječnim doživljajem osobnog postignuća, čine se nastavnim osobljem kod kojeg je razvijen ili postoji najveći rizik za razvoj sindroma profesionalnog sagorijevanja. Visoko radno opterećenje, kratki vremenski rokovi i obavljanje radnih zadataka i van radnog vremena zajednički su zahtjevi navedenih radnih mjesta i mogli bi objasniti povišen stres koji može rezultirati sagorijevanjem.

Zaključci i preporuke

Dobiveni rezultati ukazuju na važnost pružanja supervizijske i psihološke podrške nastavnom osoblju na svim nivoima odgojno-obrazovnog rada, s ciljem prevencije profesionalnog sagorijevanja. To je prvenstveno značajno jer je visoka emocionalna iscrpljenost uočena kod svih učesnika, bez obzira na dob, spol, vrstu ustanove i radno mjesto na kojem učesnici rade. Osobno postignuće učesnici u prosjeku doživljavaju niskim, čak i kada postignu najviša akademska zvanja, što potencira potrebu za osiguravanjem dodatne podrške u procesu cjeloživotnog učenja. Razvoj efikasnih strategija suočavanja sa stresom, adekvatna emocionalna regulacija, doživljaj samoefikasnosti i osjećaj kompetentnosti preveniraju emocionalno iscrpljivanje na poslu, jačaju doživljaj postignuća i smanjuju potrebu za korištenjem depersonalizacije, odnosno otuđenja od učenika s ciljem zaštite od sagorijevanja. Prema rezultatima ovog istraživanja, čini se da je podršku u prevazilaženju emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije naročito važno pružiti starijim nastavnicima i nastavnicama, kao i općenito muškarcima. Također, starijim nastavnicima i nastavnicama koji rade sa starijim i odraslim učenicima poželjno je pružiti podršku u zadobivanju osjećaja postignuća. Nadalje, rezultati sugerišu da učitelji, nastavnici u srednjim školama i viši asistenti na univerzitetima najprije treba da budu obuhvaćeni preventivnim aktivnostima i programima,

jer su pod najvećim rizikom za profesionalno sagorijevanje. Odavno su poznate štetne posljedice profesionalnog sagorijevanja, kako na individualnom, tako i na širem socijalnom planu, što naročito dolazi do izražaja u odgojno-obrazovnom kontekstu. Stoga je neophodno sistematski riješiti pitanje prevencije i tretmana profesionalnog sagorijevanja kod nastavnika na svim nivoima odgojno-obrazovnog rada.

Professional Burnout in Teaching Profession

Abstract: Research in the world, as well as in our region, consistently indicates that teachers at all levels of educational work are exposed to various stressors that are related to the characteristics of their work. One of the outcomes of long-term chronic stress at work that has not been successfully resolved is the development of burnout syndrome. The aim of this research was to examine burnout in educators and teachers at all levels of education in Sarajevo, taking into account burnout indicators - emotional exhaustion, depersonalization, sense of personal accomplishment, according to the theoretical and empirical assumptions of the author Christine Maslach. The instrument for testing burnout - *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson 1986) was applied on a convenient sample of 517 professionals directly involved in the educational process in 13 institutions in Sarajevo Canton at different levels of education – from kindergarten to college. The results indicate high emotional exhaustion in all participants, regardless of age, gender, type of institution and job position. The experience of the phenomenon of depersonalization in the examined sample is not emphasized on average, which means that the teaching staff is still not alienated from their students to the extent that would indicate the development of burnout syndrome. Sense of personal accomplishment is perceived by participants on average as low, even when they achieve the highest academic titles. According to the results of this research, it seems that support in overcoming emotional exhaustion and depersonalization is especially important to provide to older teachers and to male teachers. In addition, it is desirable to provide support to older male and female teachers, who work with older and adult students, in gaining a sense of personal accomplishment.

Furthermore, the results suggest that teachers, secondary school teachers and senior university assistants should first be covered by prevention activities and programs, as they are at greatest risk of burnout.

Key words: burnout, emotional exhaustion, depersonalization,
sense of personal accomplishment, educational workers.

Literatura

- Aasland, O.G., Olff, M., Falkum, E., Schweder, T., Ursin, H. 1997. Health complaints and job stress in Norwegian physicians: the use of an overlapping questionnaire design. *Soc. Sci. Med.* 45 (11), str. 1615-1629.
- Alvir, L. 2018. *Ispitivanje doprinosna mentalne čvrstoće, socijalne podrške i otpornosti na stres u objašnjenju profesionalnog sagorijevanja*. Diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Bartone, P.T. 2006. Resilience under military operational stress: Can leaders influence hardiness? *Military Psychology*, 18, str.131-148.
- Blažić, A. 2019. *Sindrom profesionalnog sagorijevanja kod djelatnika koji rade s osobama s intelektualnom teškoćama*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
- Buljubašić, A. 2017. Sindrom sagorijevanja među zdravstvenim djelatnicima. *Primaljski vjesnik*, 22, str. 15-31.
- Dedić, G. 2005. Sindrom sagorijevanja na radu. *Vojnosanitetski pregled*, 62 (11), str. 851-855.
- Domović, V., Martinko, J., Jurčec, L. 2010. Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak: časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*, 151 (3-4), str. 350-359.
- Dorman, J. 2003. Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, str. 35-47.
- Družić Ljubotina, O., Friščić, Lj. 2014. Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori stresa i sagorijevanje na poslu. *Ljetopis socijalnog rada*, 21 (1), str. 5-32.
- Duatepe, A. i Akkuş Çikla, O. 2004. The Relationship Between Primary School Teachers' Burnout And Some of Their Demographic Variables. *Pedagogika*, 70, str. 55-60.
- Dunwoodie, D. i Auret, K. 2007. Psychological morbidity and burnout in palliative care doctors in Western Australia. *Internal Medicine Journal*, 37 (10), str. 693-698.
- Friščić, Lj. 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, R., Vidmar, M., Masnjak, M. 2008. „Sindrom pomagača“ kod djelatnika koji rade s osobama s oštećenjima vida. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 44 (1), str. 27-38.
- Jambrečina, D. 2020. *Odnos zaštitnih čimbenika i profesionalnog sagorijevanja socijalnih pedagoga*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. i Millet, C. 2005. The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2), str. 178-187.
- Koludrović, M., Jukić, T., Reić Ercegovac, I. 2009. Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika. *Život i škola*, 22 (2), str. 235-249.
- Küçüksüleymanoğlu, R. 2011. Burnout syndrome levels of teachers in special education schools in Turkey. *International journal of special education*, 26 (1), str. 53-63.
- Kuzijev, J., Topolovčan, T. 2013. Uloga odabira učiteljske profesije i samopoštovanja u sagorijevanju učitelja u osnovnoj školi. *Andragoški glasnik*, 17 (2), str. 125-144.

- Leiter M.P. 1993. Burnout as a developmental process: Consideration of models. U: W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (ur.), *Professional burnout: Recent development in theory and research*. Washington DC: Taylor and Francis, str. 237-250.
- Macuka, I., Tucak Junaković, I., Božić, D. 2020. Profesionalno sagorijevanje zaposlenih na području palijativne skrbi. *Društvena istraživanja*, 29 (2), str. 287-308.
- Maddi, S.R. 1999. Comments on trends in hardiness research and theorizing. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51 (2), str. 67-71.
- Martinko, J. 2010. Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih. *Andragoški glasnik*, 14 (2), str. 99-110.
- Maslach, C. 1986. Stress, burnout and workaholism. U R. Kilburg et al. (ur.), *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, str. 53-75.
- Maslach, C., Schaufeli W.B., Leiter, M.P. 2001. Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, str. 397-422.
- Maslach, C. i Leiter, M.P. 2016. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15 (2), str. 103-111.
- Merriam, S.B. 2001. Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory, *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89, str. 3-13.
- Popov, S., Stefanović, B. 2016. *Sindrom izgaranja i kognitivna emocionalna regulacija u profesiji defektologa*. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/303374098_Sindrom_izgaranja_i_kognitivna_emocionalna_regulacija_u_profesiji_defektologa. [26.5.2021.].
- Rakovec-Felser, Z. 2011. Professional Burnout – What to Do? *Coll. Antropol.*, 35 (2), str. 577-585.
- Slišković, A., Maslić Seršić D., Burić, I. 2012. Izvori stresa u radu nastavnika u visokom obrazovanju. *Psihologijske teme*, 21 (1), str. 83-103.
- Sviben R., Pukljak Iričanin, Z., Lauri Korajlija, A., Čular Reljanović, I. 2017. Sindrom sagorijevanja i mentalno zdravlje kod medicinskog osoblja. *J. appl. health sci.*, 3 (2), str. 169-181.
- Vrcelj, S., Zovko, A., Vukobratović, J. 2017. Uloga pedagoga u prevenciji sindroma sagorijevanja učitelja i odgajatelja. U: *Zbornik Odseka za pedagogiju*, 26. (str. 7-29). Novi Sad: Filozofski fakultet u Novom Sadu.
- Weber, A., Jaekel-Reinhard, A. 2000. Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50 (7), str. 512-517.
- Zadavec, L. 2020. *Sindrom sagorijevanja - izazov sestrinske profesije*. Završni rad. Varaždin: Sveučilište Sjever.
- Zvizdić, S., Dautbegović, A. 2014. Prevencija profesionalnog sagorijevanja nastavnika u visokom obrazovanju. *Obrazovanje odraslih*, 2, str. 37-55.
- Žužić, S., Ružić Fornažar, A., i Miličić, A. 2020. Profesionalno sagorijevanje odgojno-obrazovnih radnika. U: B. Čulum Ilić, I. Buchberger (Ur.) *Suvremeni trendovi i izazovi nastavničke profesije. Zbornik Odsjeka za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* (str. 53-79). Rijeka: Sveučilišta u Rijeci.