

Nezrina Dazdarević¹
Jelena Čolaković Lončar²

UDC 159.944.4:371.213
Stručni rad
Primljen: 25. 01. 2017.
Odobren: 10. 05. 2017.

INTENZITET SAGOREVANJA NA POSLU KOD NASTAVNIKA SREDNJE ŠKOLE

REZIME: U našem radu smo prezentirali podatke istraživanja o frekvenciji i intenzitetu ispoljavanja sagorevanja na poslu kod nastavnika. Uzorak je brojao sto dvadeset ispitanika, nastavnika različitih psihosocijalnih karakteristika (bračno stanje, radno iskustvo, pol ispitanika, status u školi – predmetni nastavnik i razredni starešina). Primenjeni instrumenti su Skala sagorevanja na poslu za učitelje i nastavnike (Teachers Burnout Scale, Seidman i Zager, 1986) i upitnik o opštim obeležjima ispitanika (bračno stanje, radno iskustvo, pol ispitanika, status u školi – predmetni nastavnik i razredni starešina). Dobijeni rezultati ukazuju da ne postoje statistički značajne razlike u frekvenciji i intenzitetu ispoljavanja sagorevanja na poslu i navedenih psihosocijalnih karakteristika. Očito je da neki drugi faktori imaju dominantan uticaj na formiranje sagorevanja na poslu. Tu se, pre svega, misli na psihološke karakteristike nastavnika i njihovu strukturu ličnosti uopšte. Podaci će biti korisni kao podstrek za dalja istraživanja sagorevanja na poslu u školskom ambijentu.

KLJUČNE REČI: sagorevanje na poslu, stres, bračni status, radni staž, pol i formacijsko mesto.

¹ Zaposlena u Tehničkoj školi u Novom Pazaru, master studije iz psihologije završila na Fakultetu za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkić u Novom Sadu, email: dnezrinaya@gmail.com

² Doktorand psihologije na „Sveučilištu Hercegovina“ - Mostar; Fakultet društvenih znanosti „Dr Milenka Brkić“, master studije psihologije završila na Fakultetu za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkić u Novom Sadu, email: jelena.colakovic991@gmail.com

1. UVOD

U vremenu u kojem živimo došlo je do eksplozije znanja na svim područjima ljudskog rada. Ovakvo stanje pred čoveka, i društvo u celini, postavlja neke nove zahteve i zadatke koji se tiču pogleda na praktični, teorijski aspekt radnog procesa i uopšte na filozofiju rada. Novonastale situacije utiču da zaposleni i njihovi poslodavci hteli-ne hteli, u interesu razvoja ljudskih resursa i radne organizacije, menjanju uverenja prema radu, radnom mestu i uopšte prema mestu i ulozi ljudskog bića u procesu rada i rada u životu čoveka. Na bazi multidisciplinarnog pristupa, na naučno zasnovanoj metodologiji, istražuju se mnogobrojni aspekti rada. Među najvažnijim stanovištima su zadovoljstvo poslom, sagorevanje na poslu i stres na poslu. Pravilno izabrano i uspešno vršeno zanimanje čini čovekov život sadržajno bogatijim, zanimljivijim i sretnijim. Nema sumnje da bi život bez rada, bez zanimanja, ako bi bio uopšte moguć, bio veoma osiromašen, prazan, dosadan i neugodan. Takođe, odmor i razonoda i drugi aspekti psihologije slobodnog vremena dobijaju smisao i pravu vrednost tek nakon uspešno obavljenog rada. Zato je duboko opravdana i poučna umotvorina koju su ljudi formirali na osnovu metode „vlastite kože“ u procesu rada: „U radu su sreća i spas“. U savremenim radnim organizacijama odavno je poznato da su ljudi ključ kvaliteta i uspeha. Zato se u tim organizacijama zadovoljstvom poslom, sagorevanjem na poslu i stresom bave stručnjaci raznih specijalnosti ali uglavnom psiholozi, lekari medicine rada, sociolozi itd. Rezultati njihovih angažovanja i istraživanja doveli su do niza reorganizacija u radnim organizacijama, do promena organizacione klime, radne kulture i ukupnih odnosa u savremenim preduzećima. Konfučije je davno rekao da ako čovek izabere posao koji voli nikada neće raditi. Posao nastavnika je veoma zanimljiv i sadržajan, ali usled velikih psihičkih i fizičkih opterećenja ovaj posao, ako se ne preduzmu određene preventivne mere, narušava zdravlje nastavnika. U našem radu smo delimično istražili prirodu jednog takvog fenomena koji narušava zdravlje nastavnika. Istražili smo sagorevanje na poslu i njegove posledice.

Radni proces nastavnika je dinamičan fenomen, koji je povezan pored niza ugodnih momenata i sa nizom stresora na radnom mestu.

Stresori često dovode čoveka u situacije velikog psihofizičkog napreznja. Hronični emocionalni i interpersonalni stresori na radnom mestu mogu kod određenih radnika da formiraju sindrom sagorevanja na radu (*burnout*). Freudenberg je 1974. godine uveo naziv *burnout sindrom* i ovaj anglosaksonski naziv se koristi u većini država u svetu, pa i kod nas.

Uzimajući u obzir važnost fenomena sagorevanja na poslu, u našem radu smo istražili intenzitet sagorevanja na poslu i relacije sa određenim psihosocijalnim faktorima kod predmetnih nastavnika i nastavnika koji imaju dodatno radno zaduženje tj. koji su u ulozi razrednog starešine.

2. SAGOREVANJE NA POSLU

Profesionalno sagorevanje na poslu, koje je u stručnom svetu poznato pod nazivom *burnout*, fenomen je koji se počeo istraživati sedamdesetih godina prošlog veka. Tih godina su klinički psiholozi počeli sa objavljivanjem rezultata istraživanja o efektima dugotrajnog delovanja profesionalnog stresa na ličnost zaposlenog. Među prvima koji je definisao taj sindrom bio je, kao što smo naveli, psiholog Freudenberg (1974). Naziv potiče iz naslova romana Grejama Grina „Slučaj Burnout“, koji je objavljen 1961. godine i u kojem pisac opisuje nevolje jednog arhitekta koji razočaran poslom i životom u urbanoj sredini odlazi u afričku džunglu u potrazi za spasom. Ovaj sindrom uključuje emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i nisko lično postignuće radnika. Sindrom sagorevanja, u stvari, predstavlja prolongirani odgovor na hronične emocionalne i interpersonalne stresore koji su povezani sa radnim mestom. Nastaje kao posledica neusaglašenih odnosa između zaposlenih ljudi, s jedne strane, i radne sredine, s druge strane. Najčešće se javlja na radnim mestima kod radnika koji obavljaju poslove vezane za rad i komunikaciju sa ljudima. Predispozicije za ovaj sindrom nalazimo kod osoba koje imaju tendenciju ka perfekcionizmu u radu, velika i često nerealna očekivanja i procene vezane za sebe i za posao koji obavljaju. Oba ova fenomena su zbog navedenih karakteristika i njegovog uticaja na rezultate rada predmet interesovanja mnogih istraživača iz područja menadžmenta ljudskih resursa. U savremenom svetu postoji veliki broj zanimanja koje ljudi obavljaju uz povećana mentalno emo-

cionalna opterećenja i radno fizičko naprezanje. Takva zanimanja traže od zaposlenih dugoročnu fizičku i psihičku kondiciju. U ta zanimanja spada i nastavnička profesija. Freudenberg je ovaj sindrom tumačio kao „sagorevanje energije pod uticajem permanentnog stresa u području profesionalnog života, odnosno osećaj neuspeha i istrošenosti“. (Freudenberger, H. J., 1974, Staf burnout. *Journal of Social Issues*). Sagorevanje na poslu je reakcija organizma zaposlenog na hronično i dugotrajno delovanje stresora u radu.

Za ovaj fenomen mnogi naučnici su dali svoje stručne i naučne komentare. Tako na primer, Škrinjar navodi da je to „stanje iscrpljenosti u kojem pojedinac ne može efikasno funkcionisati“ (Škrinjar, 1966).

Ajduković i Ajduković navode da sagorevanje na poslu „nastaje kao posledica dugotrajne eksponiranosti profesionalnom stresu“. Mnogi autori daju slične definicije (Friedman i Farber, 1992.; Schaufeli i Enzmann, 1988; Cooper, Dewe i O Driscoll 2011, prema Vujić). Zajednička za sve ove autore jeste činjenica da svi oni sindrom sagorevanja na poslu interpretiraju kao stanje psihičke ili psihofizičke iscrpljenosti koja je rezultat preteranog i prolongiranog stresa na radnom mestu. Sagorevanje na poslu je naročito naglašeno u poslovima u kojima dominira direktan rad sa ljudima, a koji za posledicu kod zaposlenih može da ima formiranje dehumanizovanih stavova prema sebi, porodici, poslu, svetu i životu uopšte. Ovi dehumanizovani stavovi dobijaju kvalifikativ iracionalnih uverenja kojih se osoba bez adekvatne terapije i uvida u njihovu destruktivnost teško može osloboditi. Zanimljivu i sveobuhvatnu definiciju sagorevanja na poslu dao je Brajša, koji ga definiše kao „proces telesnog, emocionalnog i duhovnog sagorevanja unutar emocionalno opterećujućih, bliskih, dugih i egzistencijalno važnih ljudskih sistema kao što su brak, porodica, preduzeće itd.“ (Brajša, 2007).

U toku svoje profesionalne karijere, mnogi prosvetni radnici prolaze kroz periode kada se nakon niza stresova preispituju i svode neku vrstu profesionalnog „računovodstva“. Dolaze u situaciju da sumnjaju u svoje profesionalne mogućnosti i kompetentnost. Rešenje za dilemu – da li ostati u nastavničkoj profesiji ili je napustiti, nalaze ponekad u tražanju za drugim, manje stresnim poslom i zanimanjem. Neki nastavnici napuštaju školsku sredinu i zapošljavaju se na nekom drugom radnom mestu koje je, po njihovom mišljenju, manje stresno.

U mnogim empirijskim istraživanjima došlo se do nalaza da nastavnikov stres ima ozbiljnih implikacija na njegovo radno postignuće, mentalno zdravlje i psihološki status uopšte. „Istraživanja izvršena u Velikoj Britaniji (Kyriacou & Sutcliffe, 1978), Sjedinjenim Američkim Državama (Harris, Halpin & Halpin, 1985), Australiji (Pithers & Fogarty, 1995), Izraelu (Smilansky, 1984) i Novom Zelandu (Manthei et al., 1996) pokazala su da jedna trećina nastavnika doživljava svoju profesiju kao ‘stresnu’ ili ‘ekstremno stresnu’“ (Vujić, 2003).

Kada su autori istraživanja upoređivali rezultate istraživanja sagorevanja na poslu sa drugim profesijama došli su do nalaza da nastavnici svoju profesiju doživljavaju kao više stresnu nego ispitanici iz drugih područja rada.

Statistički parametri pokazali su, takođe, da nalazi o nastavnikovom stresu koreliraju sa indikatorima poremećaja mentalnog zdravlja (Kyriacou & Pratt, 1985), ali ne u tolikoj meri da se može govoriti o većoj povezanosti između stresa i mentalnih ili fizičkih poremećaja kod nastavnika u odnosu na pripadnike drugih profesija.

Naučnici za ovaj podatak nalaze objašnjenje da godišnji raspusti imaju izvesnu prevenciju u nastajanju poremećaja i uopšte narušavanja fizičkog i mentalnog zdravlja kod nastavnika. Naime, školski raspusti obezbeđuju izvestan oporavak organizma nastavnika i sprečavaju ili ublažavaju bolesti. U zadnjih nekoliko decenija došlo je do niza promena u organizacionoj strukturi radne sredine. Rezultati promena su veća očekivanja radnog postignuća, kompleksniji zahtevi prema zaposlenom i povećana organizaciona kompetitivnost. Istraživanja izvršena u mnogim zapadnim zemljama, koje prolaze kroz značajne ekonomske promene tj. tranziciju, pre svega strukturalne prirode, dokazala su da promene direktno utiču na učestalost i intenzitet doživljenog stresa od strane nastavnika. Ranija istraživanja nisu uzimala ove činjenice u svoj okvir istraživanja i bila su više usmerena na pojedinca. To je, na neki način, stvaralo „krivu sliku“ o uzrocima profesionalnog stresa kod zaposlenih.

2.1. Uzroci sagorevanja na poslu

Postoji više faktora koji su uzrok sagorevanja na poslu. Teško je „jednoznačno“ utvrditi šta je uzrok sagorevanja, a šta je posledica sagorevanja na poslu.

Ako bismo sa jednog opšteg aspekta objašnjavali uzroke, onda ih možemo podeliti u dve osnovne grupe:

- faktori iz sfere individualnih faktora,
- faktori iz radne situacije.

Pregled posledica i faktora koji doprinose sagorevanju na poslu, prilagođen našim uslovima, dat je u Tabeli 1 (Vujić, 2010).

FAKTORI KOJI DOPRINOSE SAGOREVANJU NA POSLU	
Faktori	Opis posledica
Preopterećenost poslom	Zaposleni osećaju da su preopterećeni količinom posla koju moraju da obave u toku dana, bez mogućnosti da na to utiču. Osećaju da će ih posao prosto preplaviti, da će im se zavrteti u glavi i kao da će upasti u neku provaliju bez dna.
Niska lična kontrola	Zaposleni osećaju da imaju veoma malo autonomije da odlučuju o tome šta im je potrebno da bi posao uradili. Osećaju da su ograničeni u fleksibilnosti i preferencijama načina obavljanja posla. Često osećaju da se njima u potpunosti upravlja na „mikronivou“ gde bi trebalo da imaju autonomiju.

Nizak nivo odavanja priznanja – prepoznavanje doprinosa	Zaposleni osećaju da njihov doprinos radu nije adekvatno priznat, vrednovan i nagrađen. Zaposleni ne dobijaju adekvatne pozitivne ili konstruktivne povratne informacije od svog supervizora i to onda kada je on primetio da je nešto pogrešno urađeno.
Neodređenost uloge	Zaposlenima nije jasno šta se od njih očekuje. Očekivanja od uloge se ne saopštavaju jasno i/ili su stalno promenljiva.
Smanjene prilike za napredovanje	Zaposleni osećaju da imaju ograničenu mogućnost da napreduju i da im organizacija smanjuje šanse za napredovanje.
Loše (ruko) vođenje	Zaposleni su izloženi neadekvatnom ili lošem (ruko)vođenju od strane menadžera i supervizora kao što je, na primer, odsustvo jasne vizije o tome kuda ide organizacija ili/i odeljenje u kome rade.
Konflikti	Konflikti sa menadžerima i/ili kolegama mogu proizvesti značajnu količinu stresa što doprinosi sagorevanju.
Prilagođeno prema www.services.unimelb.edu.au/counsel/downloads	

Tabela 1. Faktori koji doprinose sagorevanju na poslu

2.2. Faze ispoljavanja sagorevanja na poslu

Ispoljavanje sindroma sagorevanja na radu manifestuje se u četiri faze. **Prva** faza se naziva *radni entuzijazam* i njene osnovne karakteristike su:

- osoba je maksimalno posvećena poslu, očekuje „ružičastu stvarnost“ na poslu, prihvaćenost od svih kolega, bezgrešnog rukovodioca;
- udovoljava ljudima sa kojima radi, osoba ne šteti energiju, daje svoj maksimum na svim poljima i možda i neracionalno troši energiju (a upravo je to rizik za izgaranje na poslu). Davanje svog maksimuma je sasvim u redu, ali on mora biti u skladu sa realnim mogućnostima;
- ne dopušta sebi dnevni ili godišnji odmor.

Rezultat ovakvog ponašanja je nezadovoljstvo nastavnika. Ovakvo ponašanje ga uvodi u drugu fazu.

Druga faza se naziva *faza stagnacije* ili *faza „prizemljenja“*. Nastavnik postaje razočaran. Nivo frustracione tolerancije mu opada, povlači se u sebe, postaje nepoverljiv. Priseća se drugih životnih sfera. Odnos prema saradnicima, učenicima, prijateljima, članovima porodice se osetno menja. Iz ovog stanja nastavnik prelazi u treću fazu.

Treća faza je karakteristična po tome što nastavnik na bazi svog razočaranja i povlačenja nesvesno još više doprinosi doživljavanju posla kao nečeg besmislenog i bezvrednog. Nastavnik sumnja u svoje sposobnosti, znanje, smisao, vrednost nastavničke profesije uopšte. Da li вреди uopšte sve to raditi? Štićenici ih sve nerviraju. U ovoj fazi ličnost nastavnika ispoljava prve znake telesnog iscrpljivanja, što za njega predstavlja dodatni stres i dovodi ga u sledeću fazu. U ovoj fazi nastavnik preispituje sebe i svoje postupke, ali bez pozitivnog efekta, uglavnom sa aspekta iracionalnih (samooptužujućih) uverenja – *Ovaj posao nije za mene! Što mi je ovo trebalo?! Ne vredim ništa!*

Četvrta faza se naziva *faza apatije i gubitka životnih interesovanja*. Nju karakterišu apatija i gubitak interesovanja za posao, porodicu i životne radosti. Ovi elementi predstavljaju samo deo odbrane ličnosti nastavnika od nezadovoljstva poslom koje prelazi u hronično stanje. Oduševljenje, samouverenost i entuzijazam, koje je osoba ranije ispoljavala, postepeno prelaze u cinizam i ravnodušnost. Osoba gubi veru i samopouzdanje. Ukoliko osoba ne preduzme aktivnosti da izađe iz ovog stanja, a ostane na poslu, njena motivacija za obavljanje poslova i radnih zadataka je niska, a efekti rada loši.

Kada se suštinski razmatraju psihička stanja i odgovori na sagorevanje, prema Jaksonu, postoje tri osnovne kategorije (1986):

1. emocionalna iscrpljenost tj. osećaj nesposobnosti da se skupi snaga za naredni radni dan ili zadatak i odsutnost entuzijazma;
2. depersonalizacija tj. postavljanje psihološke distance između sebe i drugih, pojava bezosećajnosti i cinizma;
3. osećaj ličnog neuspeha i odstupanje od ranijih ciljeva, očekivanja i „uzaludnog“ ulaganja napora“ (Franceško, 2007).

3. SAGOREVANJE NA POSLU U ŠKOLSKOJ SREDINI

3.1. Sindrom sagorevanja u školskoj sredini

Sagorevanje u školskoj sredini ima svoje specifičnosti. One proizilaze, pre svega, iz prirode posla, ličnosti nastavnika i psihosocijalne klime školskog ambijenta. Nastavnik u svom pedagoškom radu permanentno uspostavlja različite komunikacione veze i odnose sa drugim osobama u koje spadaju: učenici, kolege, drugo školsko osoblje, roditelji učenika itd. Pri ovim komunikacijama, on ispoljava razne uloge, ali pre svega ostaje ono što jeste – ljudsko biće sa svim svojim pozitivnim ljudskim i stručnim kvalitetima, ali i manama. Pri tome, angažuje različite aspekte svoje ličnosti. Takav posao ga često dovodi u situacije povišene odgovornosti, emocionalnog naprezanja i stresa. Kao najvažniji izvori stresa i sindroma izgaranja na poslu kod nastavnika, prema većini istraživanja, navode se sledeći faktori:

- Loše ponašanje učenika (Evers, Tomic & Brouwers, 2004);
- Prevelika količina posla, obim posla (Burke & Greenglass, 1995);
- Loše radno okruženje (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005)“ (prema Vujić).

Dakle, izvori nastavnikovog stresa su multidimenzionalni. Validnost koncepta „više-dimenzionalna struktura izvora nastavnikovog stresa“ empirijski je potvrđena dosta kasnije (Boyle et al., 1995). Ovaj koncept u metodološkom smislu pred istraživače postavlja zahtev za konstituisanje novog metodološkog pristupa za detekciju nastavničkog stresa. U kolikoj će meri ovi izvori stresa biti stresogeni zavisi od više faktora, ali prevashodno od: radnog iskustva, nivoa kompetentnosti, karakteristike ličnosti, nivoa samopoštovanja, nivoa samopouzdanja, nivoa optimizma, straha od negativne evaluacije radnog postignuća itd.

Stresori koji nisu u sferi profesionalnog domena, kao što su porodica i šire okruženje, mogu kod nastavnika takođe da doprinesu povećanju profesionalnog stresa. U okviru dinamičkog nastavnog procesa, prosto rečeno, na svakoj deonici ovog kompleksnog procesa nastavnika očekuju stresori. Prvenstveno je to dimenzija „loše ponašanje učenika“, koja podrazumeva: neposlušnost, galamu, negativne stavove učenika prema školskom radu, violentnost i vandalizam.

Osim navedenog, mnogi učenici iz socijalno depriviranih porodica i socijalno depriviranih sredina, kao i učenici sa socijalnim i emocionalnim problemima potencijalni su izvori stresa kod nastavnika. Opšte je poznato da je loše ponašanje učenika glavni problem za najveći broj škola. Nastavnici u praktičnom vaspitno-obrazovnom radu često izjavljuju da je kontrola i upravljanje razredom jedan od njihovih osnovnih prioriteta (Dunham, 1981; Hart, Wearing & Conn, 1995, prema Vujić).

Loše ponašanje učenika deluje na nastavni proces, na psihosocijalnu klimu đачkog kolektiva, na realizaciju nastave, učenje drugih učenika itd. Iako su mnogi faktori (psihološki, pedagoški i društveni) zainteresovani za ovaj problem, nemamo mnogo istraživanja koja se odnose na disciplinsku politiku škole i uticaj lošeg ponašanja učenika na nastavnikov stres.

Elementi dimenzije *prevelika količina posla, obim posla* podrazumevaju: veliki broj učenika u odeljenju i deficitarnost savremenih nastavnih sredstava. Osim navedenih problema, loše radno okruženje (loš školski etos) se odnosi i na: loše odnose sa kolegama; neadekvatnu komunikaciju između nastavnog osoblja i uprave škole, škole i porodice; nerealna profesionalna očekivanja direktora; nerealna očekivanja prosvetnih vlasti; birokratsku strukturu upravljanja, niske lične dohotke; nemogućnost napredovanja u službi itd.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Problem u ovom istraživanju je bilo utvrđivanje da li postoji statistički značajna razlika u frekvenciji i intenzitetu ispoljavanja sagorevanja na poslu zavisno od opštih obeležja ispitanika, kao što su: uloga u organizaciji izvođenja nastave (formacijsko mesto), pol, bračni status i godine radnog iskustva. Iz ovog postavljenog problema sledili su i zadaci istraživanja. Zadaci istraživanja su:

1. Utvrditi distribuciju rezultata sagorevanja na poslu na celom uzorku;
2. Utvrditi da li postoji statistički značajna razlika u intenzitetu ispoljenog sagorevanja na poslu između nastavnika predmetne nastave i razrednih starešina;

3. Utvrditi da li postoji statistički značajna razlika u intenzitetu ispoljenog sagorevanja na poslu između nastavnika različitog pola;
4. Utvrditi da li postoji statistički značajna razlika u intenzitetu ispoljenog sagorevanja na poslu između nastavnika različitog bračnog statusa;
5. Utvrditi da li postoji statistički značajna razlika u intenzitetu ispoljenog sagorevanja na poslu između nastavnika različitog radnog iskustva.

4.1. Instrumenti istraživanja

U ovom istraživanju su primenjene metode teorijske analize i sistematsko neeksperimentalno istraživanje. Prikupljanje podataka i merenje pojave je vršeno korišćenjem sledećih instrumenata:

1. Skala sagorevanja na poslu za učitelje i nastavnike (Teachers Burnout Scale, Seidman i Zager, 1986);
2. Upitnik o opštim obeležjima ispitanika (bračno stanje, radno iskustvo, pol ispitanika, status u školi – predmetni nastavnik i razredni starešina).

4.2. Uzorak

Istraživanje je realizovano na namernom uzorku u tri srednje škole u Novom Pazaru: Tehničkoj školi, Medicinskoj školi i Školi za dizajn tekstila i kože. Uzorak je ujednačen po polu, radnom iskustvu, bračnom statusu i formacijskom mestu (status razrednog starešine i predmetnog nastavnika). Broj ispitanika je 120.

4.3. Organizacija istraživanja i postupci za obradu podataka

Istraživanje je realizovano u decembru 2015. godine. Istraživanje je sproveo autor rada uz asistenciju zaposlenih stručnih saradnika u navedenim školama. Podaci su se obrađivali u adekvatnom kompjuterskom

statističkom paket-programu. Koristili su se statistički postupci u skladu sa prirodom dobijenih rezultata i postavljenim zadacima istraživanja.

6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U okviru tematske celine *Rezultati istraživanja* prezentovali smo dobijene rezultate u okviru realizovanih zadataka po određenim grupama. Rezultate istraživanja smo prikazali redosledom uslovljenim istraživačkim zadacima. Pre prezentovanja rezultata istraživanja vezanih za pojedine grupe zadataka, dali smo pregled opštih statističkih parametara za ceo uzorak.

Distribucija rezultata skale za ispitivanje sagorevanja na poslu za ceo uzorak

Tabela 1. Opšti statistički parametri

M	Std. dev.	Minimum	Maksimum	RV	Median
28,31	13,69	1	66	65	28,00

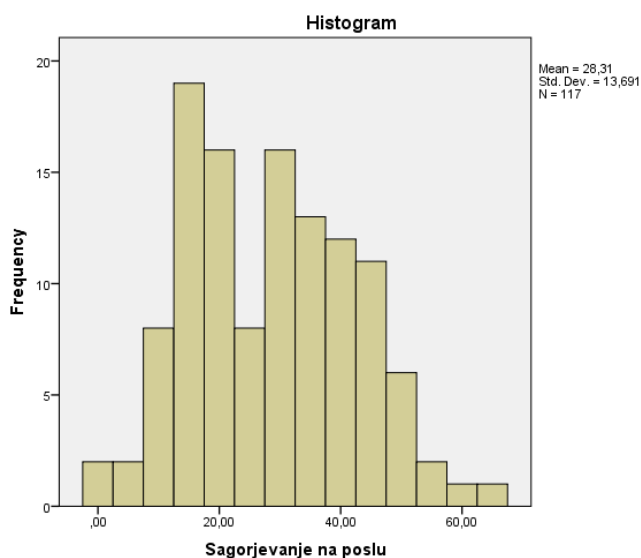


Tabela 2. Odstupanje empirijske distribucije od normalne

Kolmogorov-Smirnov test	ss	sig
,082	117	,052

Iz prezentovanih podataka vidimo da empirijska distribucija ne odstupa od normalne raspodele jer vrednost Kolmogorov-Smirnov testa nije statistički značajna.

Tabela 3. Frekvencija i intenzitet sagorevanja na poslu na celom uzorku

Kategorije	f	%
nisko ispoljeno	20	16,7%
srednje ispoljeno	76	63,3%
izrazito ispoljeno	21	17,5%
Total	117	97,5%

Iz tabela vidimo da je na celom uzorku fenomen sagorevanja na poslu distribuiran na sledeći način: u kategoriji *srednje ispoljeno* sagorevanje je najveći broj ispitanika (63,3%). Sledi kategorija *izrazito ispoljeno* sagorevanje na poslu sa 17,5% i u kategoriji *nisko ispoljeno* sagorevanje na poslu je najmanji broj ispitanika 16,7%.

Tabela 4. Frekvencija i intenzitet sagorevanja na poslu kod razrednih starešina i predmetnih nastavnika

Kategorije	Razredni starešina	Da	Ne	Ukupno
	Nisko ispoljeno	7,7%	9,4%	17,1%
Srednje ispoljeno	29,10%	35,9%	65,0%	
Izrazito ispoljeno	12,0%	6,0%	17,9%	
Ukupno		48,7%	51,3%	100%

Tabela 5. Rezultati χ^2 testa

χ^2	ss	sig
3,301	2	,192

Na osnovu prezentovanih podataka, vidimo da je u kategoriji *izrazito ispoljeno* najveći broj nastavnika koji su u ulozi razrednog starešine. U ovoj kategoriji je zastupljeno 12,0%, dok je u istoj kategoriji duplo manje nastavnika koji nisu razredne starešine, već samo predmetni nastavnici. U kategoriji *srednje ispoljeno* sagorevanje veći je broj nastavnika iz populacije predmetnih nastavnika. U ovoj kategoriji je 35,9% nastavnika a razrednih starešina je 29,10%. I u kategoriji nisko ispoljenih simptoma sagorevanja na poslu je 7,7% razrednih starešina a 9,4% predmetnih nastavnika. Možemo da zaključimo da razredno starešinstvo predstavlja dodatno radno ali i emocionalno opterećenje za ličnost. Kategorija *izrazito ispoljeno sagorevanje* nam govori da uloga razrednog starešine traži od osobe dugotrajnu psihičku i fizičku kondiciju i da deo nastavnika ne može da ispuni ove oštre zahteve. Na taj način može da trpi kako starešina, tako i đачki kolektiv. Statistički parametri ukazuju na činjenicu da ne postoji statistički značajna razlika između intenziteta ispoljenog sagorevanja na poslu kod razrednih starešina i predmetnih nastavnika. Ako rezultat analiziramo sa psihološke strane, možemo zaključiti da postoje psihološke razlike u intenzitetu ispoljavanja i da nam one u praktičnom radu sa ovim kolektivima mogu biti od određene praktične koristi.

Tabela 6. Frekvencija i intenzitet ispoljavanja sagorevanja na poslu kod nastavnika u različitim polima

χ^2	ss	sig
,916	2	,632

Analiza rezultata govori da ne postoji statistički značajna razlika u intenzitetu ispoljenog sagorevanja na poslu između nastavnika različitog pola.

Tabela 7. Frekvencija i intenzitet ispoljavanja sagorevanja na poslu kod nastavnika u zavisnosti od njihovog bračnog statusa

χ^2	ss	sig
9,229	4	,056

Razlika nije statistički značajna, međutim, postoje izrazite tendencije da razlika bude statistički značajna ukoliko bi se povećao uzorak ispitanika.

Tabela 8. Frekvencija i intenzitet sagorevanja na poslu u odnosu na radno iskustvo

χ^2	ss	sig
9,118 ^a	4	,058

Razlika nije statistički značajna, međutim, postoje izrazite tendencije da razlika bude statistički značajna ukoliko bi se povećao uzorak ispitanika.

7. ZAKLJUČAK

Na osnovu teorijskih razmatranja i dobijenih rezultata, možemo izvesti određene zaključke. Prvo, iz prezentovanih podataka vidimo da distribucija rezultata frekvencije i intenziteta ispoljavanja sagorevanja na poslu ne odstupa statistički značajno od normalne raspodele. U kategoriji *srednje ispoljeno sagorevanje* je najveći broj ispitanika (63,3%). Sledi kategorija *izrazito ispoljeno sagorevanje* sa 17,5% i u kategoriji nisko ispoljenih simptoma sagorevanja na poslu je najmanji broj ispitanika, 16,7%. Drugo, na osnovu rezultata frekvencije i intenziteta sagorevanja na poslu kod razrednih starešina i predmetnih nastavnika, i pored toga što nisu dobijene statistički značajne razlike, možemo da zaključimo da razredno starešinstvo predstavlja dodatno radno, ali i emocionalno opterećenje za ličnost. Statistički značajne razlike, takođe, nisu dobijene u okviru sledećih relacija: frekvencije i intenziteta ispoljavanja sagorevanja na poslu kod nastavnika različitog pola; frekvencije i intenziteta sagorevanja na poslu kod nastavnika, u zavisnosti od njihovog bračnog statusa; frekvencije i intenziteta sagorevanja na poslu kod nastavnika različite dužine radnog staža.

Na osnovu navedenih rezultata, možemo reći da naš rad otvara nove ideje. U sledećim istraživanjima naučno svetlo i radoznalost bi trebalo usmeriti ka određenim karakteristikama ličnosti nastavnika, kao što su: emocionalna inteligencija, emocionalna stabilnost, stručnost i sposobnost nastavnika u poslu, podobnost za zanimanje, karakteristike menadžmenta u vaspitno-obrazovnoj ustanovi i njihov kako pojedinačni, tako i celoukupni uticaj na frekvenciju i intenzitet sagorevanja na poslu u školskom ambijentu. Očito da socijalne determinante, prema istraživanju na našem uzorku, nemaju dominantan uticaj na formiranje fenomena sagorevanja na poslu. Proširivanje uzorka verovatno bi se odrazilo i na rezultate istraživanja. Sve nam ovo, ipak, sugeriše i na činjenicu da pri selekciji kandidata za nastavnička zanimanja treba povesti više računa o navedenim psihološkim karakteristikama i njihovim relacijama sa specifičnostima posla nastavnika.

8. LITERATURA

1. Đunderović, R. (2009), *Upravljanje razredom*, Učiteljski fakultet, Beograd.
2. Fajgelj, S. (2005), *Metode istraživanja ponašanja*, Centar za primenu psihologiju, Beograd.
3. Franceško, M., Mirković, B. (2008), *Organizaciono ponašanje*, USEE Novi Sad.
4. Freudengerger, H. J. (1974), Staf burnout. *Journal of Social Issues*.
5. Guzina, M. (1980), *Kadrovska psihologija*, Naučna knjiga, Beograd.
6. Havelka, N., Kuzmanović, B., Popadić, D. (1998), *Metode i tehnike sociopsiholoških istraživanja*, Centar za primenjenu psihologiju DPS, Beograd.
7. <http://www.doiserbia.nb.rs> (Krnjajić), (maj 2013)
8. <http://www.filfak.ni.ac.rs/arhiva/dokumenti>, (januar 2013)
9. <http://www.doiserbia.nb.rs> (8. decembar 2012)
10. Izvori sa interneta
11. Krstić, D. (1988), *Psihološki rečnik*, IRO, „Vuk Karadžić“, Beograd.
12. Pec, B. (1987), *Psihologija rada*, Školska knjiga, Zagreb.
13. Vujić, D. (1991), Željeni profil rukovodilaca, *Časopis- Direktor* str 9-12.
14. Vujić, D. (1993), Snalažljivost ispred profesije, *Časopis- Direktor* str. 4-5.
15. Vujić, D. (2003), *Menadžment ljudskih resursa*, Centar za primenjenu psihologiju, Beograd.
16. Vujić, D. (2010), *Psihologija rada, Čovek i rad u savremenom poslovnom okruženju*, USEE Novi Sad.
17. www.doiserbia.nb.rs/ft.aspx?id=0042-84500511851D (mart, 2013)

TEACHERS' BURNOUT: THE INTENSITY OF JOB BURNOUT AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS

SUMMARY: The paper presents the results of the study of the frequency and intensity of job burnout among teachers. The sample consisted of 120 examinees, who are teachers of different psychosocial characteristics (marital status, work experience, gender, status at school- course teacher vs. form master). Measuring instruments used in the study were Teacher Burnout Scale (Seidman and Zager, 1986) and a questionnaire of general characteristics of the respondents (marital status, work experience, gender, status at school- course teacher vs. form master). The results indicate that there are no significant differences in the frequency and intensity of manifestation of job burnout in relation to the psychosocial characteristics listed. It is evident that there are other factors which have a dominant influence on the potential development of the job burnout syndrome. This primarily refers to the teachers' psychological traits and their personality structure in general. The results will be useful as a stimulus for further research of burnout syndrome in school setting.

KEY WORDS: job burnout, stress, marital status, work experience