

Sindrom sagorijevanja kod odgojitelja u radu s djecom rane i predškolske dobi

Galijan, Ana

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Teacher Education / Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:147:858475>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-01**

Repository / Repozitorij:

[University of Zagreb Faculty of Teacher Education - Digital repository](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ

Ana Galijan

**SINDROM SAGORIJEVANJA KOD ODGOJITELJA U
RADU S DJECOM RANE I PREDŠKOLSKE DOBI**

Diplomski rad

Zagreb, rujan 2023.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ

Ana Galijan

**SINDROM SAGORIJEVANJA KOD ODGOJITELJA U
RADU S DJECOM RANE I PREDŠKOLSKE DOBI**

Diplomski rad

Mentor rada:

prof. dr. sc. Tajana Ljubin Golub

Zagreb, rujan 2023.

SADRŽAJ

SAŽETAK

SUMMARY

1. UVOD	1
2. SPECIFIČNOSTI POSLA ODGOJITELJA RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA	3
3. STRES KOD ODGOJITELJA RANE I PREDŠKOLSKE DOBI	7
3.1. <i>Što je stres?</i>	8
3.2. Vrste stresa	10
3.3. <i>Stres na radnom mjestu odgojitelja</i>	11
4. SINDROM SAGORIJEVANJA (BURNOUT SYNDROM)	13
4.1. <i>Uzroci sindroma sagorijevanja</i>	14
4.2. <i>Simptomi sindroma sagorijevanja</i>	18
4.3. <i>Posljedice sindroma sagorijevanja</i>	20
4.4. <i>Tehnike prevencije sindroma sagorijevanja</i>	20
5. ISTRAŽIVANJE SINDROMA SAGORIJEVANJA KOD ODGOJITELJA U RADU S DJECOM RANE I PREDŠKOLSKE DOBI	23
5.1. <i>Cilj i problemi istraživanja</i>	23
5.2. <i>Ispitanici</i>	23
5.3. <i>Primijenjeni instrumenti</i>	23
5.4. <i>Postupak</i>	24
6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	25
7. RASPRAVA	29
8. ZAKLJUČAK	32
LITERATURA	33
PRILOZI	37
Izjava o izvornosti diplomskog rada	38

SAŽETAK

Odgoj i obrazovanje, u okviru institucija ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, kvalitetu ne može postići bez socio-pedagoškog konteksta. Društvene promjene utječu na promjene u radu i pristupu navedenih institucija te pedagoških djelatnika. Stoga, odgojitelji se svakodnevno suočavaju s novim izazovima i potrebama koje im nameće moderno društvo.

Provedena istraživanja ukazuju da je odgojiteljska profesija iznimno zahtjevan i stresan posao, koji ukoliko se ne koriste prave tehnike, može za posljedicu imati sagorijevanje. Svakodnevna izloženost interakciji i emocionalnim odnosima s djecom različite kronološke i razvojne dobi, odraslima (roditeljima i drugim sustručnjacima) ili stručnim osobljem (ravnatelji, stručni tim), osobito tijekom dužeg vremenskog perioda mogu biti uzroci sindroma sagorijevanja. Cilj ovog rada bio je utvrditi razinu sagorijevanja na uzorku odgojitelja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te povezanost sagorijevanja sa simptomima psihofizičkih smetnji.

U svrhu navedenog, provedeno je online istraživanje. Istraživanju je pristupilo 209 ispitanika, odgojiteljica i odgojitelja diljem Republike Hrvatske u dobi od 19 do 62 godine. Za procjenu psihofizičkih smetnji u radu je korištena lista od deset smetnji koje su ispitanici (odgojitelji) procjenjivali na skali od 0 (*Uopće se ne odnosi na mene*) do 3 (*U potpunosti se odnosi na mene*). Za procjenu razine sagorijevanja korištena je jedna čestica (*Sagorio sam zbog mog posla*) u kojoj su ispitanici svoje slaganje s česticom označavali na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 7 (*posve se slažem*). Rezultati istraživanja potvrđuju postojanje pozitivne korelacije sagorijevanja sa svim psihofizičkim simptomima.

Ključne riječi: *odgojiteljska profesija, stres, izvori sagorijevanja, sindrom sagorijevanja, rani i predškolski odgoj i obrazovanje*

SUMMARY

Care and education, within the institutions of early and preschool education, cannot reach quality without a socio-pedagogical context. Social changes, affect changes in the work and approach of these institutions and pedagogical workers. Therefore, educators face new challenges and needs imposed by modern society every day.

Conducted researches indicates that the preschool educator profession is an extremely demanding and stressful job, which, if the right techniques are not used properly, can result in burnout. Daily exposure to interaction and emotional relationships with children of different chronological and developmental ages, adults (parents and other professionals) or professional staff (principals, expert team), especially over a long period of time can be causes of burnout. The aim of this study was to determine the level of burnout on the sample of early and preschool educators and the association of burnout with the symptoms of psychophysical disorders.

For the purpose of the above, an online survey was conducted. The research was conducted by 209 respondents, educators and educators throughout the Republic of Croatia between the ages of 19 and 62. To assess psychophysical disturbances in the paper, a list of ten disturbances was used, which the subjects (preschool teachers) assessed on a scale from 0 (*Not applies to me at all*) to 3 (*It fully applies to me*). To estimate the level of combustion, one particle was used (*I was burned because of my job*) in which the respondents marked their agreement with the particle on a scale from 1 (*I do not agree at all*) to 7 (*I completely agree*).

Key words: *preschool educator's profession, stress, sources of burnout, burnout syndrome, early and preschool education and care*

1. UVOD

Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2015) navodi da je temeljna uloga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja stvaranje kadrovskih i materijalnih uvjeta koji će omogućiti kvalitetan cjelokupni razvoj djeteta predškolske dobi. Nužnost osiguravanja ovih uvjeta i njihova učinka na djetetov rast i razvoj nije vidljiva samo u predškolskoj dobi, već je istaknuta i u okviru dugoročnih utjecaja na život djeteta u vidu daljnjeg razvoja njegovih sposobnosti za učenje i razvoja samostalnosti u djelovanju.

Uz navedene principe djelovanja, temeljna načela te njegovanje institucionalnog djetinjstva u okviru rada predškolskih ustanova za odgoj i obrazovanje, nužno je da su institucionalno određeni sudionici odgoja – odgojitelji, osobe koje imaju relevantne kompetencije i unutrašnje karakteristike koje će na adekvatan način pridonijeti optimalnom razvoju predškolskog djeteta (Nacionalni kurikulum ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, 2015). Nadalje, bitno je usmjeriti se na neke njihove subjektivne značajke koje uvelike utječu na proces ranog učenja i poučavanja unutar rada s djecom rane i predškolske dobi.

John Lock, u svojoj knjizi „Nekoje misli ob uzgoju“ (1890), veliku ulogu pridaje odgojitelju, koji je morao biti obrazovana, inteligentna osoba, uljudna i naklonjena djetetu. Od samih začetaka pedagogije stiče se važnost karakteristika poučavatelja na cjelokupni proces poučavanja te važnost interakcije između poučavatelja i učenika. Lock smatra da je glavni cilj odgojitelja oplemeniti djetetovo razmišljanje i ponašanje, usaditi mu dobre običaje i krijepost, utkati ljubav prema tome da slijedi ono što je dobro. „...da čovjek bude sposoban uskratiti si vlastite želje, preći preko vlastitih sklonosti i slijediti samo ono što razum preporuča kao najbolje, pa makar pohota drugamo naginjala.“ (Lock, 1890, str. 32).

Razina stresa na poslu odgojitelja, njegove osobine ličnosti i dobrobit od iznimne su važnosti za kvalitetu, ali i kontinuitet procesa ranog učenja i poučavanja. Optimalna situacija kvalitetnog procesa učenja i poučavanja vuče svoje korijene u onim osobinama ličnosti koje pridonose visokoj razini subjektivne dobrobiti, zadovoljstva odgojitelja i njegovih kompetencija (Pavlović i Sindik, 2014).

Prema Pavlović (2011) kvaliteta djelovanja, odnosno rada odgojitelja ima izravnu poveznicu s onim kako se on osjeća na poslu. Ukoliko se odgojitelj osjeća ispunjeno, ohrabreno i pozitivno, vidi smislenost svojeg rada s djecom i pokazuje htijenje za daljnja istraživanja,

napredovanje u učenju i suradnji, sve navedeno prenijet će na djecu, čime se ostvaruju temeljni odgojno-obrazovni zadaci. Štoviše, posao odgojitelja je izuzetno zahtjevan te je potrebna visoka razina motiviranosti, posvećenosti i volji za rad s djecom kako bi on bio uspješan. Mnogi čimbenici mogu ometati rad odgojitelja i djelovati ne stimulirajuće, samim time odgojitelj neminovno može biti izložen stresu odnosno događa se sagorijevanje (Lučić, 2007).

Doživljaj, odnosno percepcija sagorijevanja u radu uvjetovana je specifičnostima posla rada s djecom rane i predškolske dobi, ali je i sagorijevanje u korelaciji s individualnim emocionalnim, fizičkim i kognitivnim stanjem odgojitelja (Maslach i Leiter, 2011). Stoga uvid u povezanost doživljaja sagorijevanja u radu, individualne karakteristike pojedinca te obilježja posla može pružiti važne informacije za prevenciju doživljaja sagorijevanja na poslu.

„Ništa ne pokazuje dušu određenog društva bolje od načina kako ono postupa prema svojoj djeci“

Nelson Mandela (prema Joan Berysenko, 2012).

2. SPECIFIČNOSTI POSLA ODGOJITELJA RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

Rano djetinjstvo razdoblje je intenzivnog učenja i razvijanja, ključno je za pravilan i zdrav razvoj svakog pojedinca, koji će uskoro početi aktivno participirati kao član društvene zajednice. Stoga, svrha ranoga i predškolskoga odgoja i obrazovanja jest holistički i uspješan razvoj svakog djeteta, kroz unapređivanje onih djetetovih osobina i mogućnosti koje se počinju razvijati u najranijoj dobi, a nužna su svakome pojedincu u kasnijemu životu kako bi mogao uspješno ispunjavati i zadovoljavati svoje interese, potrebe, te uživao sva prava koja su mu dana, no isto tako se odnosio odgovorno prema pravima i potrebama drugih sudionika zajednice (Antulić Majcen i Pribela-Hodap, 2017). Uloga odraslog odnosno odgojitelja, u kontekstu ovog rada, ključna je u poticanju i ostvarivanju uspješnog procesa rasta i razvijanja.

Priprema za kvalitetan život svoje temelje postavlja predškolskim odgojem i obrazovanjem. Rani i predškolski odgoj i obrazovanje odnosi se na djetetov razvoj od rođenja do polaska u školu. Pravilan razvoj djeteta i uspješnost odgoja ovise o individualnim mogućnostima svakog djeteta. No, osim individualnih karakteristika, na uspješnost i kvalitetu rasta i razvoja djeteta, utječu sadržaji, metode, kvaliteta međusobnih odnosa sudionika u procesu odgoja i obrazovanja te suradnja, odnosno partnerstvo roditelja i odgojitelja. Kreira se zajednička odgovornost svih čimbenika koji su uključeni u ostvarivanje rezultata odgojno-obrazovnog procesa (Lučić, 2007).

Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2015) sadrži smjernice koje preporučuju oblikovanje, odnosno usmjerenje odgojno-obrazovnog rada i pristupa koji se gradi na međusobnoj potpori, prihvaćanju, suosjećanju, kao i osposobljavanju djeteta za razumijevanje svojih prava, obveza i odgovornosti te prava, obveza i odgovornosti drugih, a sve prethodno navedeno vodi ka osiguravanju individualne i društvene dobrobiti djeteta, a time i društva. Mjere i postupci koje koristimo i primjenjujemo u ophođenju s djecom od najranije dobi, ključno je za osiguravanje slike društva kakvog želimo u budućnosti.

Slunjski (2003) naglašava da odgojitelj koji voli uredan prostor neće djeci ponuditi materijale koji će kreirati nered, odgojitelj koji je sklon improvizaciji koristiti će navedeno i u svome radu, kreativan odgojitelj će svoju kreativnost primjenjivati u svim segmentima odgojno-obrazovnog procesa. Stoga je važno naglasiti kako specifične osobine odgojitelja odnosno identitet odgojitelja, neminovno djeluju na proces odgoja djeteta.

U kontekstu preuzimanja odgovornosti za svoja djela i postupke, odgovornim pojedincem, odnosno odgojiteljem i profesionalcem svoje struke, smatra se onaj koji se odgovorno ponaša prema drugima, koliko i prema sebi, i svijetu oko sebe, u vidu uspješnog zadovoljavanja svojih potreba i ostvarivanju svog punog potencijala kao privatna i kao profesionalna osoba, ne ugrožavajući potrebe drugih (Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje, 2015).

Odgojitelji, iako profesionalci u poslu koji obavljaju, mogu se susretati s različitim psihološkim ili emotivnim problemima poput krivnje, što može utjecati na njihove stavove, uvjerenje, a samim time i na svakodnevni praktičan rad. Prema Pavlović (2011) rezultati istraživanja pokazuju visoku razinu stresnosti odgojiteljskog posla. Odgojitelji navode izvore stresa u suradnji s roditeljima, ponašanju djece, radnim uvjetima te međuljudskim odnosima. Sukladno navedenom, odgojitelji se sa doživljajem stresa na poslu češće suočavaju situacijskim strategijama suočavanja koje su usmjerene na emocije i sam problem, a manje se koriste suočavanjem usmjerenim na izbjegavanje.

Iako se odgojiteljski kao i učiteljski posao češće naziva pozivom, nego zaposlenjem, to ne umanjuje otegotne okolnosti ovog zanimanja (Hargreaves, 1998). Razlozi i razdoblje, odnosno koncept vremena, mogu varirati, te u skladu s navedenim svaki odgojitelj u izvjesnom periodu radnog vijeka osjeti stresore, koji razvijaju stres, a kao posljedica stresa, može se dogoditi sagorijevanje (eng. *burnout*). Mnogi odgojitelji pronađu mehanizme koji im pomažu nositi se sa svakodnevnim stresorima, dok neki završe u stanju kroničnog i neodrživog stanja sagorijevanja.

Specifičnost odgojiteljskog posla, smatra Lučić (2007), proizlazi iz podijele rada na neposredni rad s djecom i dodatnog rada („ostali poslovi“) u pogledu administrativnog djela posla (službena pedagoška dokumentacija). Navedene vrste rada nerijetko su isprepletene, te ih je nemoguće gledati segmentirano odnosno odvojeno. Svakodnevni rad u skupini teško je predočiti riječima, zabilješkama, pa i fotografije nisu najvjerodostojniji prikaz. Stoga, radi boljeg razumijevanja i shvaćanja kompleksnosti rada, odgojitelji pozivaju roditelje kako bi boravili u skupini, te i sami sudjelovali u odgojno obrazovnom procesu odgojitelja i djece.

Odgojitelj, iako bitan čimbenik, nije jedini odgovoran za kvalitetno i uspješno provođenje obrazovne djelatnosti u odgojno i u predškolskim ustanovama. Uloga odgojitelja je velika u pripremi djeteta za život. Budući da promišlja te kreira svoje metodičke postupke u radu s djecom, odgojitelj mora biti profesionalac, adekvatno osposobljen za tu djelatnost.

Profesionalna osposobljenost obuhvaća didaktičku, pedagošku i metodičku stručnu naobrazbu. Takav holistički pristup odgojiteljeve naobrazbe, obuhvaća područja razvojne, pedagoške i opće psihologije, humanu kvalitetu i sposobnost biti demokratičan, empatičan, poštivati i poticati dječja prava, biti kreativac i spreman profesionalac u odgojiteljskom zvanju (Lučić, 2007).

Autorica Višnjić-Jevtić (2012) u svom radu ističe temeljne kompetencije uspješnog i kvalitetnog odgojitelja. Uspješan odgojitelj mora imati didaktičku, pedagošku i stručnu naobrazbu, posjedovati znanja iz područja dječje razvojne psihologije, imati razvijene komunikacijske vještine (uspješna verbalna i neverbalna komunikacija), sposobnost evaluacije, fleksibilnosti i potencijalno, mijenjanja stavova.

Odgojitelj mora poznavati specifičnosti svakog djeteta, njegove individualne potrebe, mogućnosti i sklonosti. Takav pristup odgojitelju omogućuje kvalitetan pristup i diferenciranje zadataka za grupne, ali i individualne, odnosno samostalne aktivnosti. On pronalazi i uviđa djetetove jake strane, daje mu do znanja da ga podržava i cijeni, a ukoliko je potrebno, savjetuje ga i usmjerava, pomaže mu u nadilaženju prepreka, u primjeni stečenoga iskustva u konkretnim situacijama ili predlaže nove mogućnosti za rješavanje mogućih problema, a time i potiče razvoj kritičkog mišljenja kod djeteta, koje će kasnije biti u mogućnosti samostalno donositi odluke. Odgojitelj, pomoću prethodno navedenih postupaka i elemenata, pomaže djetetu u razvijanju pozitivne slike o sebi te osigurava svoje mjesto u djetetovu sjećanju na njega kao prijatelja i suradnika. Štoviše, profesionalna kompetentnost važna je karakteristika odgojitelja s kojom je u najužoj vezi odgojno-obrazovna djelatnost i djetetov uspjeh kao rezultat te djelatnosti (Lučić, 2007).

Istraživanje Vizek Vidović i Domović (2013), pokazuje kako ubrzane društvene, ekonomske i tehničke promjene zahtijevaju preinake i poboljšanja u odgojno-obrazovnom pristupu, redefiniranje kompetencija i potreba obrazovnih djelatnika. Nadalje, proširena uloga učitelja, u kontekstu ovog rada govoriti ćemo o odgojiteljima, obuhvaća vještine povezane za vrtičkim okruženjem kao što su vještine potrebne za rad u multikulturalnom okruženju, vještine potrebne za uspješnu integraciju, odnosno inkluziju djece s posebnim potrebama. Druga skupina vještina povezana je s organizacijskom strukturom samog vrtića, što uključuje vještine potrebne za timski rad i suradnju s kolegama, kao i vještine potrebne za upravljanje, organiziranje i vođenje vrtića. Od odgojitelja, kao profesionalca, također se očekuje da ima razvijene socijalne vještine kako bi se razvili što kvalitetniji odnosi s roditeljima i partnerstvo za učenje i suradnju u zajednici. Naglašava se važna skupina kompetencija koja uključuje

preuzimanje obveze, ali i prava na cjeloživotno obrazovanje, odnosno trajni profesionalni razvoj, vještine refleksije (kritički prijatelj) i samorefleksije o svojoj praksi, kao i kompetencije koje se odnose na aktivno participiranje u kreiranju obrazovnih politika i implementaciju novih praksa (OECD, 2005; ETUCE, 2008 prema Vitezko i Gadusova, 2014).

3. STRES KOD ODGOJITELJA RANE I PREDŠKOLSKE DOBI

Stres može biti jedan od glavnih uzročnika obolijevanja na poslu. To je pojava na koju nitko nije imun – od malenog djeteta do osobe u dubokoj starosti, od menadžera na visokoj funkciji do nezaposlenog beskućnika. Javlja se u radnom okruženju, ali i u privatnom (Maslach i Leiter, 2011). Ponekad je utjecaj stresa neprimjetan, a ponekad može biti glavni okidač koji rezultira nastankom ili ubrzavanjem tijeka razvoja bolesti. Zavisno od subjektivne procjene pojedinca koji procjenjuje novonastalu situaciju, te ju prosudi kao ugrožavajuću, naziva se stresna situacija (Havelka, 2002).

Posljedice djelovanja stresa mogu se podijeliti u tri kategorije: tjelesne, psihičke i socijalne posljedice. Tjelesne (fizičke) posljedice mogu rezultirati pojavom raznih tjelesnih simptoma poput glavobolja, vrtoglavica, ubrzan puls, nagle promjene krvnog tlaka, aritmije, gubitak teka i sl., ali i pojavom tjelesnih bolesti zbog dugotrajnog djelovanja stresa na razne organe i organske sustave poput reumatoidnog artritisa, bolesti štitnjače, poremećaja rada hormona, čira na želucu, astme, arterijske hipertenzije i dr. (Hudek-Knežević i Kardum, 2006). Psihičke posljedice očituju se kao tjeskoba, osjećaj krivnje, anksioznost, razdražljivost, nagle promjene raspoloženja, potištenost, bespomoćnost, depresija i posttraumatski stresni poremećaj. Od socijalnih posljedica moguća je socijalna odnosno društvena izolacija te devijantno socijalno ponašanje u vidu agresije prema drugima, narkomanija, alkoholiziranje te drugi oblici sociopatskih ponašanja (Havelka, 2002).

Kao moguće opće izvore stresa na poslu treba spomenuti sljedeće:

- rad u smjenama,
- loša plaća,
- loša organizacija posla,
- nedovoljno dobro određen opis poslova,
- nedostatak vremena, tj. preopterećenost poslom,
- prevelika odgovornost,
- nizak profesionalni status,
- loši odnosi sa suradnicima,
- nezadovoljstvo poslom,
- nezainteresiranost za posao,

- zaokupljenost obiteljskim obvezama i brigama (Larsson i sur., 2012).

Prema Maslach (2011), stres ima kumulativno djelovanje, stoga, produljena ekspaniranost snažnim izvorima stresa u privatnom ili radnom okruženju dovodi do iscrpljivanja osobnih resursa. Takvo stanje rezultira smanjivanjem radne efikasnosti, teškoćama u koncentraciji i mišljenju, zdravstvenim smetnjama, tjelesnom neugodom, smanjenoj toleranciji za nesuglasice i sukobe, poremećenom odnosu s bliskim osobama, promjeni pogleda na svijet te povećanju životne ogorčenosti. Prethodno navedeno je put radnog sagorijevanja koji prolazi kroz nekoliko faza, a krajnja i najnepovoljnija faza je nemogućnost obavljanja posla. Ukoliko dođe do te faze pojedinac može oboljeti ili barem privremeno postati nesposoban za rad i funkcioniranje u poslovnom i društvenom okruženju.

3.1. Što je stres?

Termin stres popularizirao je endokrinolog Hans Selye. U svojim se istraživanjima usmjerio na učinke ekstrakata lučevina žlijezda na organizam, stoga mu je pri proučavanju agresivnih agensa sinula pomisao kako postoje dva istovremena učinka. S jedne strane nalazi se agresivni agens koji pokreće specifično djelovanje na tkiva, a istovremeno se razvija niz nespecifičnih reaktivnih pojava, uvijek prisutnih, neovisno o kojoj se vrsti agensa radilo (prema Trankiem, 2009).

Stres objašnjava reakciju organizma na stresore odnosno agense iz okoline koji djeluju na funkcioniranje organizma. Ovisno o reakcijama koje izaziva razlikuju se: fiziološki stres, reakcija organizma na negativne podražaje; sociološki stres, reakcija neke društvene zajednice i/ili organizacije na pritiske i/ili podražaje kojima je izložena; psihološki stres, štetna transakcija između pojedinca i određenoga svojstva okoline, koja uključuje i reakciju i podražaj (Hrvatska enciklopedija, 2021).

Lazarus i Folkman (1987) proširuju koncept stresa, te naglašavaju da stres uvijek označava štetno međudjelovanje između pojedinca i određenog svojstva okoline. U navedenoj teoriji, ističe se sintagma „primarna procjena“ koja predstavlja kako i koliko specifična situacija utječe na percepciju stresnosti pojedinca, odnosno utjecaj stresora na zdravlje pojedinca. Štoviše, stanje pojedinca ne može se isključivo pripisati stresorima, već se u obzir moraju uzeti i psihološke i tjelesne karakteristike osobe koja je izložena stresu, kao i okolinski faktori u

kojima se stresor javlja. Lazarusova teorija (Lazarus i Folkman, 1987, prema Lacković-Grgin, 2000) pretpostavlja holistički pristup razumijevanju stresa, prilikom čega treba krenuti od pojedinačne osobne evaluacije i procjene situacije koja može uzrokovati negativno emocionalno iskustvo. Nadalje, autori objašnjavaju stres kao neugodno iskustvo koje karakteriziraju negativni emocionalni doživljaji poput ljutnje, anksioznosti, napetosti, frustracije ili depresije koji su rezultat nekih aspekata posla odgojitelja. Doživljaj stresa posljedica je pojedinačne percepcije radne situacije u vidu eventualne prijetnje njegovoj dobrobiti, sigurnosti i samopoštovanju. Ovakva definicija naglašava važnost interakcije unutarnjih obilježja i pojedinačne percepcije situacije u kojoj se nalazi, koji u korelaciji s vanjskim uvjetima mogu rezultirati različitim reakcijama na stres.

„Najveći napredak u tim istraživanjima jest uvažavanje stajališta da pri istraživanju stresa u obzir valja uzimati različite mehanizme koji su uključeni u interakciju osobe i okoline, odnosno da su veze između stresora i posljedica stresa određene različitim individualnim, okolinskim i medijacijskim faktorima“ (Lacković – Grgin, 2000, str. 239). Također, Hans Seyle (prema Trankiem, 2009), smatra da nismo svi jednaki pred agresijama (fizičkoj, kemijskoj ili psihološkoj agresiji). Nekim situacijama su pojedinci više izloženi, a svaka ima individualnu cijenu koja se izražava biološki i psihološki: svatko ima svoj stres. Danas, pojedinac rijetko ima mogućnost oslobađanja od agresija borbom ili bijegom, on ih naprosto mora podnositi.

Trankiem (2009) smatra nužnim uočiti i imenovati, a potom i pribaviti sredstva za iznalaženje postupaka kojima će se prevladati stresne situacije. Izražavajući vlastite strahove, uznemirenost, nesigurnost, svatko postaje sigurniji, stječe i razmjenjuje iskustva i pronalazi način da se s istima djelotvornije suoči. Iznoseći svojoj okolini stresna iskustva s kojima se pojedinac suočava, mogu se shvatiti razlike među ljudima, te relativizirati utjecaj događaja na svakog pojedinca.

3.2. Vrste stresa

„Stres je rezultat procjene pojedinca da je njegov odnos s okolinom poremećen, odnosno da postoje zahtjevi kojima ne može udovoljiti“ (Telebec, 2014, str. 14).

Na ljudsko djelovanje, razmišljanje, raspoloženje, stres nerijetko ostavlja negativne i štetne posljedice. No, razlikuju se dvije vrste stresa; eustres i distres. Vrste stresa s kojima se pojedinac suočava u svakodnevnom rad i obiteljskom životu, mogu biti štetni za vlastitu dobrobit, dok neke vrste stresa zapravo mogu djelovati poticajno.

Eustres (eng. *eustress*) je vrsta stresa koji dovodi do pozitivnog odgovora organizma na situaciju u kojoj se nalazi. Takva vrsta stresa nerijetko je kratkoročna, osoba ga vrlo lako savlada, štoviše doživljava ga vrlo motivirajuće i poticajno (Bienertova-Vasku, Lenart, Scheringer, 2020). Distres (eng. *distress*), je akutni oblik stresa, nerijetko kliničko stanje koje je uzrokovano teškim i traumatičnim događajem. Ono što razlikuje distres i eustres je ta što kod distresa vrijeme izloženosti stresorima traje u kontinuitetu, ostavlja teže psihičke, emocionalne, pa i fizičke posljedice na organizam osobe. Distres, za posljedicu može imati visoku razinu anksioznosti, koja nije isključivo povezana s profesionalnim životom, već se translacija i na privatni, obiteljski život (Bienertova-Vasku, Lenart i Scheringer, 2020).

Velik broj situacija ili sadržaja može biti povezano sa stresom, osobito kada se tome dodaju specifičnosti pojedinaca, raznolikost stresora postaje još veća. Iako postoje različite podjele stresa, u nastavku će se govoriti o trima skupinama stresora: fizički stresori, poput izloženost jakoj buci, velikoj vrućini ili hladnoći i snažnoj boli; psihološki stresori, uvjetovani su međuljudskim nesporazumima i sukobima; socijalni stresori, sukobi, krize i katastrofe koji potresaju gotovo sve ljude u nekom društvu poput ratova, financijske odnosno ekonomske krize, epidemije i sl. (Lučanin, 2014, prema Havelka, 2002).

Lučanin (2014) navodi da prema trajanju, stres dijelimo na akutni i kronični. Akutni je iznenadni stres koji pojedinca priprema na izravnu opasnost, dok kronični stres nastaje uslijed dugotrajne izloženosti stresnoj ili stresnim situacijama.

Prema jačini, stres dijelimo na male svakodnevne stresove, velike životne stresove te traumatske životne stresove. Lučanin (2014) objašnjava da su mali svakodnevni stresovi „svakodnevne gnjavaže“ koje s vremenom mogu iscrpiti osobu, te ukoliko se ne reguliraju, mogu ostaviti velike posljedice na zdravstveno stanje pojedinca. No, mali svakodnevni stresovi mogu biti i vrlo poticajni jer nam pomažu da uložimo više truda u svladavanje svakodnevnih

životnih problema. Nadalje, veliki životni stresovi, iako nisu česti, događaju se svima, poput teških bolesti, smrtnog slučaja užeg člana obitelji). Takvi stresovi mogu uzrokovati tjelesne ili psihičke poremećaje kod manjeg broja ljudi, dok kod većine, uz adekvatnu društvenu, emotivnu i psihološku pomoć, ne ostavljaju trajne posljedice. Najrjeđe se događaju traumatski životni stresovi, ali ono što je karakteristično za njih je da ugrožavaju sve ljude koji su im izloženi. Primjer traumatskih životnih stresova su: pasivno ili aktivno sudjelovanje u ratu, sudjelovanje u masovnoj pogibelji, izloženost teškim oblicima nasilja (Havelka, 2002).

3.3. *Stres na radnom mjestu odgojitelja*

Prema Telebec (2014): „Stres na radu je skup emocionalnih, tjelesnih, i/ili ponašajnih reakcija pojedinca do kojih dolazi kada pojedinac procjenjuje da se pred njega na radnom mjestu postavljaju zahtjevi koje ne može ispuniti“ (Telebec, 2014, str.19). Nužno je razlikovati agense koji dovode do stresa od odgovora organizma ili stanja stresa. Profesionalni stres, odnosno stres na radnom mjestu podrazumijeva stresore koji proizlaze iz procesa rada i radne okoline. Takav oblik stresa javlja se u situacijama kada pojedinac smatra kako nije dovoljno kompetentan ispuniti zahtjeve radnog mjesta. U radu s djecom ranog i predškolskog odgoja naglasak na je stresu koji proizlazi iz emocionalne i profesionalne kompetencije. Slunjski (2014, str. 13) iznosi kako osoba koja nije socijalno i emocionalno osviještena, prisutna i ne zna funkcionirati s ljudima iz vlastite okoline može ostvariti kvalitetan odnos s djetetom.

Nadalje, odgojitelj mora biti osoba koja se zna nositi s vlastitim emocijama, te ostvariti kvalitetan odnos i komunikaciju s drugima odgojiteljima i djecom. Odgojiteljski posao vrlo je specifičan i dinamičan, stoga zahtjeva veliku razinu prilagodljivost i emocionalnog nošenja u nepredvidivim situacijama, koje nas mogu pogoditi, ne samo kao profesionalne osobe, već i na osobnoj razini. Upravo u takvim situacijama dolazi do izražaja odgojiteljeva profesionalnost, pribranost i racionalnost (Domović, 2011).

Stresne situacije s kojima se odgojitelj u svom radu suočava su prvi susret s djecom, provođenja aktivnosti pred komisijom, neposluh djeteta, posebne potrebe ili teškoće u razvoju pojedinog djeteta, nedovoljna podrška stručnog tima, nedovoljno vremena za ispunjenje planiranih ishoda za svako dijete i skupinu u cjelini, neadekvatni materijalni uvjeti rada (mala soba, zagušljivost, materijalna opremljenost prostora i sl.), povećanje administrativnih obveza koje se moraju izvršiti krajem tromjesečja i dr. (Trankiem, 2009, str. 32). Ljudska vrsta ima niz mehanizama koji se aktiviraju u stresnim situacijama, te tako pomažu u svladavanju istih,

prvenstveno tako da se mobilizira dodatna snaga i energija za suočavanje sa stresorima (Maslach i Leiter, 2011). Maslach (2003) ističe da se većina ljudi tijekom odrastanja susretne i prolazi kroz niz stresnih iskustava, što im omogućava stjecanje vještina suočavanja sa stresnim situacijama, te integraciju tog iskustva u svoj profesionalni i privatni život.

4. SINDROM SAGORIJEVANJA (BURNOUT SYNDROM)

Termin „sagorijevanje“ skovao je 1970-ih, američki psiholog Herbert Freudenberger. Koristio ga je za opisivanje posljedica značajne razine stresa i visokih ideala u njegovateljskim, odnosno pomažućim profesijama. Primjerice, medicinske sestre, liječnici, koji se žrtvuju za pomoć drugima, često bi završili "sagoreni", odnosno iscrpljeni, bezvoljni te nesposobni nositi se s takvim teškim situacijama. Danas, izraz sagorijevanje, nema samo profesionalne konotacije, odnosno ne koristi samo za ove pomažuće profesije. Sagorijevanje mogu doživjeti različite profesije, od ljudi i slavnih osoba vođenih karijerom, preopterećenih zaposlenika, sportaša i domaćica ([Depression: What is burnout? - InformedHealth.org - NCBI Bookshelf \(nih.gov\)](#)).

Sagorijevanje (eng. *burnout*) je psihološki sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije, smanjenog osjećaja uspješnosti odnosno smanjena percepcija osobnog postignuća, koji se može pojaviti kod određenih pojedinaca koji u određenom opsegu posla rade s drugim ljudima. Sagorijevanje je više od osjećaja tuge ili toga da pojedinac ima loš dan, to je kronično stanje neusklađenosti s poslom koji pojedinac obavlja te može predstavljati značajnu krizu u životu (Maslach i Leiter, 2011).

World Health Organisation, 2019. svrstava sindrom sagorijevanja unutar desete revizije Međunarodne klasifikacije bolesti i srodnih zdravstvenih problema (MKB-10) pod šifrom Z73.0 – stanje posvemašne iscrpljenosti (WHO, 2018, 2019).

Ključan aspekt profesionalnog sagorijevanja odražava se u trajnom osjećaju emocionalne iscrpljenosti. Pojedinac se osjeća kao da ne može dati sve od sebe, da su mu sve psihološke, kognitivne i emocionalne rezerve na najnižem nivou (Maslach, Jackson i Leiter, 1997). Sagorijevanje se ispituje Maslachinim upitnikom, koji kao posljedica dugotrajne izloženosti stresu na radnom mjestu rezultira sagorijevanjem. Spomenuti upitnik sastoji se od 22 čestice, na koje se potom odgovara pomoću ljestvice od sedam stupnjeva (Maslach i sur., 1997).

Provedena istraživanja ukazuju da je sagorijevanje češće kod mlađih osoba, u odnosu na osobe starije od 30 ili 40 godina (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Nadalje, isto istraživanje otkriva, da oni zaposlenici koji imaju visoku ili višu razinu obrazovanja izražavaju veću razinu

sagorijevanja od manje obrazovanih zaposlenika. Rezultati ovakvih istraživanja mogu se dvojako objasniti, s jedne strane visoka razina obrazovanja, za posljedicu ima veću ulogu na poslu, a samim time i veću odgovornost i ulogu u radu, dok s druge strane visokoobrazovani pojedinci mogu sami sebi nametnuti veća očekivanja u obnašanju svoje uloge, stoga su više osjetljivi ili uznemireni ukoliko ta očekivanja nisu ostvarena (Maslach i sur., 2001).

U istraživanju koje je provedeno u Jordanu, u Al Saltu (Al-Adwan i Al-Khayat, 2017), sudjelovalo je 96 odgojiteljica i odgojitelja iz privatnog i javnog sektora. Istraživanje pokazuje da je razina sagorijevanja među udanim odgojiteljicama bila viša nego kod odgojiteljica koje nemaju obitelj (supruga, djecu). Autori, ističu da udane odgojiteljice moraju trpjeti visoku razinu sagorijevanja zbog svoje predanosti svojim obiteljima, društvenim događajima i/ili zbog obavljanja dužnosti kod kuće. Nadalje, autori istraživanja smatraju kako nema značajne razlike između odgojitelja različite životne dobi ili stupnja obrazovanja, zato što dob ili stupanj obrazovanja ne umanjuje zahtjevnost posla i ispunjavanje poslovnih obaveza.

Između preopterećenosti i umora granica nije uvijek jasna. Umjesto čekanja da, suočeni s povećanjem svakodnevne psihičke napetosti budemo „bolesni od umora“, bitno je raspoznati gdje je kritični prag. Trankiem (2009) ističe da je najvažniji znak za uzbunu osjećaj da više ne nadoknađujemo energiju. Autorica navodi da u stanju umora, od prvorazrednog je značaja prepoznati pojavu znakova premorenosti, inače organizam crpi zalihe energije i ne može ih obnoviti. Umor koji se ne ukloni, nastavlja se akumulirati i taložiti, on postaje kroničan, te se premorenom pojedincu postupno pogoršava zdravstveno stanje, i na poslovnom i na privatnom polju života. Pojedinac je u opasnosti jer u toj „poremećenoj ravnoteži“ dolazi do sindroma sagorijevanja.

4.1. Uzroci sindroma sagorijevanja

Sindrom sagorijevanja na poslu označava gradirajući gubitak energije, idealizma te smislenosti vlastitoga rada ([Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu | NZJZ Andrija Štampar \(stampar.hr\)](#)).

Gold (1985) smatra da uzroci sagorijevanja mogu biti raznoliki, varirati po svojoj težini, štoviše, razlikuju se od pojedinca do pojedinca koji doživljava sagorijevanje pod stresom. Odgojitelj kao profesionalac, mora pronaći načine odnosno tehnike suočavanja sa sagorijevanjem kako bi mogao pronaći zadovoljstvo i dugotrajnu predanost u radu.

Profesionalno sagorijevanje na poslu okarakterizirano je kao veliki problem u pomažućim profesijama. Provedena istraživanja otkrivaju da je sagorijevanje na poslu prisutno i rasprostranjeno u profesiji nastavnika osnovnih i srednjih škola, nastavnika u visokom obrazovanju te nastavnika u obrazovanju odraslih (Martinko, 2010, prema Travers, Cooper, 1996; Martinko, 2009)

Sagorijevanje na poslu vrlo je slično sindromu kroničnog umora, no pritom se mijenja i stav prema poslu, što za stanje kroničnog umora nije karakteristično. Istovremeno, nazočnost više stresora na radnom mjestu te dugotrajna izloženosti istima, vodi ka sindromu sagorijevanja na radu, koji se može povezati s pojavom simptoma depresije i anksioznosti kod pojedinaca ([Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu | NZJZ Andrija Štampar \(stampar.hr\)](#)).

Mnoge studije se slažu da karakteristike posla, poput visokog radnog opterećenja, dugo i nestabilno radno vrijeme, niska ili nestabilna plaća umanjuju dobrobit i kvalitetu psihološkog stanja pojedinca (Metin, 2010). Prema Maslach i Leiter (2011), istraživanja Fakulteta za javno zdravstvo u Americi, utvrdila su da su glavni izvori stresa na poslu visoka zahtjevnost, manjak autonomije, odnosno nedovoljna kontrola nad donošenjem odluka te loši međuljudski odnosi.

U meta-analizi (McNamara, Ng i Rogers, 2023), sažeto je 26 studija u kojima je cilj istraživanja bio identificirati uzroke sindroma sagorijevanja. Pronađene su sljedeće odrednice sagorijevanja: loša organizacijska struktura rada, loši profesionalni odnosi, nizak profesionalni status ili nemogućnost napredovanja, nemogućnost stručnog usavršavanja te nedostatak fokusa na dobrobit zaposlenika odnosno odgojitelja. Nadalje, u 15 studija utvrđeno je da je sagorijevanje kod odgojitelja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja povezano s visokim zahtjevima na poslu i nedostatkom resursa, neusklađenim ulogama, prekomjernim radnim očekivanjima i nedostatkom jasnoće uloge te velikom fluktuacijom osoblja. Od 39 studija, njih 37 pokazalo je da odgojitelji s lošim zdravstvenim stanjem, nižim prihodima i nezadovoljavajućim socijalnim interakcijama imaju veći rizik od sagorijevanja. Autori ističu, kako uzroke sagorijevanja kod odgojitelja pronalaze u lošoj organizaciji uprave, lošim profesionalnim odnosima, niskim profesionalnim statusom te nemogućnošću napredovanja i profesionalnog usavršavanja.

Istraživanja koja ispituju profesionalno sagorijevanje nerijetko se odnose na učitelje, no u ovom radu bitno je istaknuti i usmjeriti se na sagorijevanje s kojim se susreću odgojitelji, upravo zbog zahtjevnosti svoje uloge. Provedene studije ukazuju da najznačajniji čimbenici koji utječu na zadovoljstvo poslom i na odluku da se ostane u istom zanimanju nisu samo materijalne nagrade ili dobri uvjeti rada, već se naglasak stavlja na psihosocijalne čimbenike kao što su osjećaj kolegijalnosti s kolegama i vodstvom (upravom) vrtića, osjećaj pripadnosti skupini, osjećaj autonomije, kao i prilika za preuzimanje inicijative, mogućnosti za inovativne ideje i kreativnost u radu i razmišljanju, osjećaj međusobnog povjerenja i pravednosti, niska razina prijepora između privatnog i poslovnog života, osobna podrška u poteškoćama i prilike (vremenske, financijske, materijalne) za profesionalni razvoj. Autorice Vizek Vidović i Domović (2013) smatraju da se činitelji koji doprinose nezadovoljstvu i sindromu profesionalnog sagorijevanja očituju kroz emocionalni i vremenski pritisak, manjak osjećaja kontrole, administrativne pritiske, nedovoljnu podršku roditelja, nedovoljnu podršku stručnog tima te visoku razina prijepora odnosno konflikta između privatnog života i rada (2013, prema ETUCE, 2011; MacBeath, 2012).

Autori Al-Adwan i Al-Khayat (2017), kao uzroke sindroma sagorijevanja ističu veliki broj djece u skupinama, lošu organizaciju uprave i nezadovoljavajuće međuljudske odnose, zahtjevnost roditelja (osobito u privatnom sektoru), nedovoljne prihode (financijska nestabilnost) te prekovremeno radno vrijeme koje je nametnuto i nije financijski kompenzirano. Druga istraživanja (Li, Li, Lv, Yiang, Zhao, Zheng, Wang, Li i Mao, 2020) potvrđuju kako odgojitelji koji su nezadovoljni s mjesečnim prihodima imaju veći rizik od sagorijevanja u odnosu na njihove kolege koji su zadovoljni s prihodima. Autori pretpostavljaju kako smanjeni prihodi vode ka manjoj motivaciji za obavljanjem posla, a manja motivacija pridonosi sagorijevanju.

Istraživanje provedeno u Kini, u kojemu je sudjelovalo 1975 odgojiteljica i odgojitelja, pokazuje da je izražena veća razina sagorijevanja kod odgojitelja koji rade u javnim vrtićima, nego kod onih iz privatnog sektora što je u suprotnosti s rezultatima prethodno navedenog istraživanja (Li i sur., 2020). Autori ističu da kod odgojitelja koji rade u javnim vrtićima postoje veći radni zahtjevi, strože upravljanje i nadzor nad nastavom, strože ocjenjivanje te veća očekivanja roditelja, u odnosu na odgojitelje koji rade u privatnim vrtićima. Prethodno navedeni faktori imaju psihološki pritisak na odgojitelje, što za posljedicu može imati sindrom sagorijevanja. Isti autori navode da odgojitelji u javnim vrtićima imaju višu razinu visokoškolske kvalifikacije, stoga pretpostavljaju da odgojitelji zaposleni u javnim vrtićima

imaju veća očekivanja od profesionalne karijere. Druga istraživanja pokazuju (Tatalović Vorkapić i Lončarić, 2013) kako visina završenog stupnja obrazovanja ispitanika, nije direktno povezana sa stupnjem sagorijevanja na poslu, već je povezana s procjenom samopoštovanja odnosno negativnom ili pozitivnom slikom o samom sebi.

Istraživanje pokazuje da je pretjerana prisutnost i dostupnost neodrživa i nezadovoljavajuća, te vrlo brzo može dovesti do sagorijevanja. U svakodnevnom radu odgojitelji se susreću s nedostatkom vremena, konstantnom orijentiranosti na istek rokova, vremenskim pritiscima koji odražavaju loše regulirano radno vrijeme, dobivanjem dodatnih poslova (više no što se stigne i može odraditi unutar zakonski propisanog radnog vremena), neusklađenosti mišljenja i vrijednosti stručnih timova s odgojiteljima, neučinkovitim vodstvom, neadekvatnom organizacijom rada (prostorno materijalno okruženje u odnosu na broj djece u skupinama), prekomjernim nadzorom u vidu davanja bezbrojnih izvještaja, valorizacija i dokumentacija koje zapravo ne odražavaju pravu sliku situacije u skupini i dr. U odgojiteljskom poslu e-mailovi i zahtjevnost roditelja za što većom cjelodnevnom dostupnosti kod odgojitelja nerijetko izazivaju tjeskobu i anksioznost (Maslach i Leiter, 2011). Domović, Martinko i Jurčec (2010) ističu podjednako sagorijevanje na poslu kod muškaraca i žena. Međutim, ipak neki nalazi ukazuju da se kod muškaraca sindrom sagorijevanja javlja češće nego kod žena. Nadalje, iste autorice ističu kako rezultati nekih istraživanja o utjecaju radnog staža i godina na pojavnost sindroma sagorijevanja, dokazuju kako mlađi ispitanici manifestiraju veći stupanj emocionalne iscrpljenosti u odnosu na starije kolege.

Autori Li i sur. (2020) ističu da u istraživanju koje su proveli, nije sudjelovalo dovoljno muških odgojitelja kako bi usporedba sagorijevanja bila valjanja. Preporučaju kako je potrebno za daljnja istraživanja koristiti puno veći uzorak muških odgojitelja, a potom komparirati studije koje se odnose na razliku u sagorijevanju ovisno o spolu.

Byrne (1999, prema Friedman, Faber, 1992) u svom radu spominje provedeno istraživanje u Izraelu, u kojemu je sudjelovalo 1017 odgojiteljica. Istraživači su testirali korelaciju između samopoštovanja i razine sagorijevanja, te dokazali negativnu i umjerenu korelaciju između dvije navedene varijable ($r = -.45$). Rezultati istraživanja pokazali su da razina samopouzdanja odgojitelja može biti snažan prediktor sindroma sagorijevanja. Druga istraživanja (Byrne, 1999, prema Hogan i Hogan, 1982) pokazuju kako velika želja za društvenom potvrdom i priznanjem za svoj rad, ukoliko se susretne s odbijanjem ili neprihvatanjem može rezultirati stresom, a potom i sagorijevanjem.

4.2. *Simptomi sindroma sagorijevanja*

Maslach (1982), kao jedna od vodećih istraživačica sagorijevanja na poslu, objašnjava sindrom sagorijevanja na poslu kao proces duhovnog, tjelesnog i emocionalnog kopnjenja, odnosno sagorijevanja unutar emocionalno opterećujućih bliskih odnosa u egzistencijalno bitnim ljudskim sistemima poput braka, prijateljstva, poduzeća i sl.

Domović, Martinko i Jurčec (2010, prema Maslach, 1982) sindrom sagorijevanja opisuju kao sindrom koji se očituje kroz tri dimenzije: depersonalizaciju, smanjenje osobnih postignuća te emocionalnu iscrpljenost, koji nastaju kao posljedica kroničnog stresa u poslovima koji su usko povezani s neposrednim radom s drugim pojedincima. Prema Martinko (2010) emocionalna iscrpljenost se odnosi na subjektivnu procjenu pojedinca da je njegova fizička i emocionalna energija iscrpljena preko granica. Odnosi se na osjećaje i fizičku iscrpljenost kao posljedicu svakodnevnih stresora na poslu odgojitelja, poput vremenskog ograničenja, neadekvatnost materijalnih uvjeta rada (potrošni materijal, (ne)adekvatno uređenje prostorija i vanjskog dijela prostora, raspored, bolesti i dr.).

Simptomi sindroma sagorijevanja manifestiraju se kao glavobolja, umor, poremećaj sna, poremećaj apetita. Kod emocionalno iscrpljenog pojedinca prevladava manjak interesa za komunikaciju s drugom osobama, osjećaj frustriranosti i nemoći u argumentaciji, te osjećaj da su emocionalne rezerve iscrpljene (Maslach, 1982).

Emocionalna iscrpljenost je najvidljivija dimenzija sagorijevanja, upravo zbog intenzivnih i dugotrajnih emocionalnih interakcija s drugima uz potpuni gubitak emocionalnih izvora, te s tim u vezi pad entuzijazma, razvoj umora i razdražljivosti (Božić, Macuka, Tucak i Janković, 2020). Emocionalna iscrpljenost nije karakteristična za sva zanimanja koja uključuju interakciju s drugima. Prije svega, usko je povezana sa zanimanjima kod kojih su te interakcije vremenski dugotrajne i emocionalno intenzivne, stoga u poslu odgojitelja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, emocionalna iscrpljenost je neizbježna (Božić i sur., 2020). Iscrpljenost smanjuje inicijativnost, te postepeno ograničava kapacitet za zahtjevne poslove. Maslach i Leiter (2011) smatraju da je najbolji pokazatelj iscrpljenost ujutro, kada nakon cijele noći spavanja i odmora i dalje nismo u mogućnosti suočiti se s još jednim radnim danom, s novim izazovima na poslu. Iscrpljenost ograničava kapacitet pojedinca da preuzme kontrolu nad vlastitim radnim opterećenjem. Kronična iscrpljenost znači nisku otpornost, nema izdržljivosti, volje, hrabrosti i čvrstoće u izdržavanju zahtjeva posla.

Nadalje, druga dimenzija sindroma sagorijevanja, depersonalizacija, odnosi se na razvoj bešćutnog i ciničnog odnosa prema načinu života i ljudima s kojima pojedinac surađuje, negativan stav prema radu, te na gubitak osjećaja vlastitog ja, vlastitog identiteta. Također se može javljati osjećaj frustriranosti, nedostatak fokusa i interesa u komunikaciji s drugim ljudima, što može rezultirati i odustajanjem od samog posla (Maslach i Leiter, 2011). Depersonalizacija se ispoljava kroz ravnodušne i bezosjećajne načine reagiranja prema osobama koje su primaoci pomoći, a posljedica joj je dehumanizirani pristup. Pojedinac tretira druge kao objekte, a ne kao individue (Maslach, Schufeli i Leiter, 2001). Kada pojedinac pokuša uzeti predah od poslovnih obveza, ponekad razvija negativne reakcije na posao, počinje se negativno odnositi prema nadređenima i/ili kolegama, te bližnjima s dozom cinizma, što vodi ka depersonalizaciji. Štoviše, navedeni autori smatraju da se depersonalizacija ponajviše javlja kao obrambena strategija za lakše nošenje s emocionalnom iscrpljenošću, poput emocionalne barijere. Naposljetku, ukoliko stanje ne krene nabolje, dolazi do preispitivanja vlastite sposobnosti za rad. Javlja se osjećaj neadekvatnosti, neuspjeha te smanjenog osobnog postignuća (Maslach i Leiter, 2017). Autorica Byrne (1991) iznosi kako je depersonalizacija češća kod muških odgojitelja nego kod odgojiteljica. S druge strane, istraživanje je pokazalo kako je emocionalna iscrpljenost češće izražena kod odgojiteljica nego kod muških odgojitelja.

Treća dimenzija, smanjenje osobnog postignuća, odražava se na pozitivnu sliku o sebi i svom radu, osjećaj samopouzdanja, društveno priznanje odnosno nužnost dobivanja pozitivne povratne informacije o vlastitom radu. Martinko (2010, prema Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001) navodi kako se smanjeno osobno postignuće reflektira kroz negativnu samoprocjenu postignuća i profesionalnih kompetencija, a simptomi se očituju u gubitku motivacije za rad, manjku produktivnosti i u negativnoj slici o sebi. Smanjene profesionalne kompetencije manifestiraju se kroz distanciranje, pad samopoštovanja, smanjenje postignuća i opće produktivnosti.

Demerouti, Mostert i Bakker (2010) smatraju da profesionalno sagorijevanje objedinjava dvije dimenzije; otuđenost koja se odnosi na vlastitu distanciranost od posla; iscrpljenost kao posljedicu intenzivnoga fizičkog, kognitivnog i emocionalnog stresa.

4.3. Posljedice sindroma sagorijevanja

Kada sindrom sagorijevanja napreduje, smanjuje se količina životnog elana i energije. Nastupa praznina i klonulost, emocionalna iscrpljenost i tupost. Prema Borysenko (2011), prirodni nagon, u ovoj fazi iscrpljenosti i beznadnosti je izolacija, povlačenje od prijatelja, obitelji i poznanika. Nerijetko se događa da osobe koje su sagorjele uzimaju slobodne „dane za duševno zdravlje“ ili zaista obolijevaju. Istraživanje harvardskog Fakulteta za javno zdravstvo došlo je do zaključka kako su stresni poslovi podjednako štetni za ženino zdravlje kao pretilost ili pušenje (Maslach, Leiter, 2011).

Ukoliko dolazi do faze povlačenja u sebe i izoliranja od društva, tada bolest postaje ozbiljna, a zloraba droga ili lijekova nerijetko dodatno otežava situaciju. Otudjenje od društva predstavlja opasnu fazu jer ponekad odnosi i razgovor s drugima mogu utjecati na oporavak stanja. Društvena podrška jača emotivni imunitet, oslobađa hormone dobrog raspoloženja, štiti zdravlje krvožilnog sustava i podiže životnu energiju (Borysenko, 2011). Prema Maslach (2011) dugotrajna onesposobljenost za rad zbog stresa, depresije i sagorijevanja najbrže su rastuća kategorija zahtjeva za odštetu u Europi i Sjevernoj Americi.

Kvaliteta odgojno-obrazovnog rada i okruženja, međuljudski odnosi i moral odgojitelja mogu biti izravno povezani sa sagorijevanjem odgojitelja (Li i sur., 2020). Autori ističu negativne posljedice sindroma sagorijevanja uključuju loše rezultate na poslu, zdravstvene probleme, te štetne rezultate i ishode za djecu. Također, sagorijevanje doprinosi manjoj učinkovitosti i produktivnosti u poslu. Nadalje, istraživanje pokazuje povezanost sagorijevanja s neurastenijom, depresijom, anksioznošću te poremećajima glasa. U prilog navedenom, sagorijevanje odgojitelja utječe na kvalitetu odnosa odgojitelj-dijete

4.4. Tehnike prevencije sindroma sagorijevanja

Nastavni zavod za javno zdravstvo dr. Andrija Štampar, u članku iz 2014. *Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu* - iznosi neke smjernice koje mogu poslužiti kao prevencija sagorijevanja. Što pojedinac može poduzeti kako bi izbjegao sindrom sagorijevanja: u redu je reći „Ne“, osvijestiti kako prekovremeni rad, ukoliko zaista nije potreban, može uvelike smanjiti efikasnost i sposobnost rada posla na duži period, zauzeti se za sebe i argumentirati razloge, naučiti postaviti granice između poslovnih i obiteljskih obveza, zapisivati podatke kako ne bi zamučivale jasnoću mentalne slike pojedinca, odvojiti vrijeme u danu za vlastite potrebe,

kako se i navodi u članku tjelesna aktivnosti doprinosi otpuštanju oksitocina i endorfina koji oslobađaju od stresa i negativnih emocija, redovna i zdrava prehrana, bez zasićenih masti i nekvalitetnih šećera, smanjiti unos nikotina i kofeina koji podižu kortizol, a samim time stavljaju organizam u stanje „bori se ili leti“, osigurati dovoljno odmora i sna. Nadalje, trebalo bi pokušati napraviti balans između rada i zabave, zadržati humor u situacijama koje mogu izazvati stres, upoznati i osvijestiti vlastite granice i potrebe u teškim situacijama, te jedna od bitnijih stavki podijeliti svoje misli s obitelji i prijateljima, kolegama na poslu, jer upravo razmjena iskustva može povećati svijest o težini situacije s kojom se pojedinac suočava, te zajedničko dolaženje do rješenja problematične situacije.

Leiter i Maslach (2011) u svojoj knjizi *Spriječiti sagorijevanje na poslu*, iznose i detaljno objašnjavaju šest strategija za poboljšavanje odnosa na poslu: radno opterećenje, kontrola, nagrađivanje, zajednica, pravednost, vrijednosti. Nadalje, treće poglavlje u navedenoj knjizi objašnjava osnove akcijskog plana za oporavak od sagorijevanja kroz četiri koraka: 1. Definirati problem; 2. Postaviti ciljeve; 3. Poduzeti akciju; 4. Bilježiti napredak. Učinkovit i kvalitetan plan zahtijeva pozitivne ciljeve. Primjerice, dobar cilj u vezi s time da se pojedinac osjeća iscrpljeno, mora ići dalje od toga da se ukloni umor; pa sve do identificiranja energetskog stanja koje će zamijeniti stanje umora.

Cindrić (1995) navodi glavne osobine koje odgojitelja vode uspješnom provođenju odgojno-obrazovnog rada, primjerice odgojiteljski eros, to jest duboka i velika ljubav prema drugoj osobi, čovjeku (filantrop), visoko postavljene moralne vrijednosti i osobine, kvalitetno strukturirano opće i pedagoško obrazovanje, izgrađena ličnost, metodičnost i dosljednost u radu, kolegijalnost, spremnost i otvorenost na učenje i promjene, susretljivost, humor, ljubaznost, razumijevanje, dobronamjernost, optimizam. Stoga se ponovo naglašava kako bi suvremeni odgojitelj u prvom redu trebao biti čovjek jer on svojim primjerom odgaja. Mentalna praksa u vidu trajnog samoispitivanja je nužna za bolje razumijevanje osobnih slabosti ili manjkavosti koji vode jasnijem razumijevanju vlastitih.

Roberts i sur. (2020, prema McNamara, Ng, Rogers, 2023), istraživali su utjecaj online profesionalnog treninga za preveniranje sindroma sagorijevanja među odgojiteljima u američkim vrtićima. U istraživanju je sudjelovalo 89 ispitanika koji su bili podijeljeni u četiri skupine: online tečaj kvalitetne interakcije unutar odgojne skupine; stručno usavršavanje uz stručno vodstvo; grupa za refleksiju (pismenu); kontrolna skupina. Istraživanje je pokazalo da stručno usavršavanje pod mentorstvom ima više dobrobiti. Također, neki ispitanici su se

izjasnili da im je od velike pomoći bila mogućnost pismene (samo)refleksije zbog emocionalne podrške i povratne informacije od drugih kolega i stručnjaka.

Autori Huberman i Vandenberghe (1999, str. 174) ističu kako je prevencija sagorijevanja korisnija nego liječenje nakon što se dogodi sagorijevanje. Provedeno istraživanje ukazuje kako su oni odgojitelji koji su se brže vratili poslu i svakodnevnim obvezama imali veću društvenu podršku od drugih odgojitelja i stručnog tima, mogućnost razgovora i razmijene iskustva, savjetovanje te mentora koji im je pomogao u „vraćanju na pravi put“.

McNamara, Ng i Rogers (2023) u svom istraživanju potvrdili su važnost pravovremenih intervencija koje su temeljene na *coachingu*, promišljanju, odnosno refleksiji i savjetovanju, te na taj način umanjuju rizik ili preveniraju sagorijevanje. Autori se slažu da kvalitetna i dosljedna podrška utječe na dobrobit psihofizičkog i emocionalnog stanja odgojitelja. Besplatna, pristupačna i slobodna zdravstvena usluga i podrška trebala bi biti profesionalno pravo odgojitelja. Dosljedna medicinska i psihološka zdravstvena skrb, poput psihološkog savjetovanja, grupe za podršku i *coaching-a* ključni su za osobnu i profesionalnu dobrobit odgojitelja. Autori iznose ideju, *Društvenog kluba odgojitelja* koji promiče obiteljsko i društveno vrijeme te unaprjeđuje društveni status odgojitelja.

5. ISTRAŽIVANJE SINDROMA SAGORIJEVANJA KOD ODGOJITELJA U RADU S DJECOM RANE I PREDŠKOLSKE DOBI

5.1. Cilj i problemi istraživanja

Cilj provedenog istraživanja bio je utvrditi razinu sagorijevanja na uzorku odgojitelja te povezanost sagorijevanja sa simptomima psihofizičkih smetnji.

Problemi istraživanja su:

1. Ispitati razinu sagorijevanja odgojitelja
2. Ispitati povezanost sagorijevanja i psihofizičkih smetnji

Hipoteza 1: Očekuje se pozitivna povezanost između sagorijevanja i simptoma psihofizičkih smetnji.

5.2. Ispitanici

U istraživanju je sudjelovalo 209 odgojitelja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja s područja cijele Hrvatske.

Dob ispitanika koji su sudjelovali u istraživanju kreće se od 19 godina do 62 godine ($M=38.36$, $SD=9,76$). S obzirom na duljinu radnog staža ispitanika, najkraći staž iznosi 1,6 mjeseci, a najduži staž 42 godine, prosječan staž ispitanika iznosi 13 godina ($M=13,11$, $SD=10,23$).

5.3. Primijenjeni instrumenti

Za procjenu psihofizičkih smetnji korištena je lista od 10 smetnji koje su svaka procjenjivane na skali od 0 (*uopće se ne odnosi na mene - NIKAD*) do 3 (*u potpunosti se odnosi na mene - UVIJEK*). Te smetnje su obuhvaćale sljedeće: česti ispadi prema vlastitoj obitelji, kronični umor, česte glavobolje od prevelike buke, zarazne bolesti (streptokok, virusi i bakterije), fizički umor, problemi s leđima, sukobi s kolegicom, problemi s mjehurom (nemogućnost odlaska na WC), osjećaj bespomoćnosti (pr. kod alergijskih reakcija, plača), problemi s nadređenima. Lista je preuzeta od Markulinčić (2023).

Za procjenu razine sagorijevanja korištena je jedna čestica (*Sagorio sam zbog mog posla*), a ispitanici su svoje slaganje s česticom označavali na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 7 (*posve se slažem*). Za procjenu psihofizičkih i socijalnih smetnji korištena je Likertova ljestvica od sedam stupnjeva. Mogućnosti koje su ispitanicima ponuđene kretale su se u rasponu od; 1: uopće se ne slažem; 2: pretežno se ne slažem; 3: djelomično se ne slažem; 4: niti se slažem niti se ne slažem; 5: djelomično se slažem; 6: pretežno se slažem; 7: posve se slažem.

5.4. Postupak

Istraživanje je provedeno online, putem Google obrasca. U upitniku je naglašeno da je pristupanje istraživanju potpuno anonimno i dragovoljno, te da se može odustati u svakom trenu. Razdoblje pristupanja upitniku bilo je moguće tijekom mjeseca lipnja i srpnja 2023. godine. Upitnik je poslan kolegama i poznancima s molbom za prosljeđivanje istog. Upitnik je prosljeđen i na društvene mreže – *WhatsApp* i *Facebook* grupe u koje su učlanjeni odgojitelji diljem RH.

6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Tablica 1. Učestalost sagorijevanja odgojitelja (N=209)

	N (%)
Uopće se ne slažem	28 (13,4)
Pretežno se ne slažem	19 (9,1)
Djelomično se ne slažem	16 (7,7)
Niti se slažem niti se ne slažem	25 (12,0)
Djelomično se slažem	47 (22,5)
Pretežno se slažem	49 (23,4)
Posve se slažem	25 (12,0)

Tablica 1. prikazuje broj ispitanika i postotak pojedinih odgovora na pitanje o sagorijevanju na poslu odgojitelja djece predškolske dobi. 13,4% ispitanika odgovorilo je da se uopće ne slaže s tvrdnjom. Donekle se s tvrdnjom ne slaže 16,8% ispitanika. Njih 12% je iskazalo da se niti slaže niti ne slaže s tvrdnjom. Odgovori ukazuju da se većina ispitanika, odnosno njih 121 (57,9%) djelomično, pretežno ili posve slaže s navedenom tvrdnjom. Iz toga se može zaključiti da preko polovice ispitanika pokazuje simptome sagorijevanja.

Tablica 2. Psihofizičke smetnje na uzorku odgojitelja (N=209)

	Uopće se ne odnosi na mene – NIKAD	Donekle se odnosi na mene – PONEKAD	Uglavnom se odnosi na mene – ČESTO	U potpunosti se odnosi na mene – UVIJEK
Česti ispadi prema vlastitoj obitelji	37 (17,7)	118 (56,5)	37 (17,7)	17 (8,1)
Kronični umor	14 (6,7)	54 (25,8)	89 (42,6)	52 (24,9)
Česte glavobolje od prevelike buke	33 (15,8)	82 (39,2)	60 (28,7)	34 (16,3)
Zarazne bolesti (streptokok, virusi i bakterije)	25 (12,0)	93 (44,5)	61 (26,2)	30 (14,4)
Fizički umor	2 (1,0)	43 (20,6)	90 (43,1)	74 (35,4)
Problemi s leđima	13 (6,2)	54 (25,8)	58 (27,8)	84 (40,2)
Sukobi s kolegicom	99 (47,4)	86 (41,1)	21 (10)	3 (1,4)
Problemi s mjehurom (nemogućnost odlaska na WC)	52 (24,9)	70 (33,5)	49 (23,4)	38 (18,2)
Osjećaj bespomoćnosti (pr. kod alergijskih reakcija, plača)	33 (15,8)	83 (39,7)	63 (30,1)	30 (14,4)
Problemi s nadređenima	63 (30,1)	73 (34,9)	46 (22,0)	27 (12,9)

Tablica 2. prikazuje popis psihofizičkih smetnji kao posljedice sindroma sagorijevanja. Iz tablice se može primijetiti da najveći postotak ispitanika (56,5%) ponekad ima ispade prema vlastitoj obitelji. 67,5% ispitanika iznosi da često ili uvijek osjećaju kronični umor. 39,2% ispitanika izjašnjava se da ponekad ima glavobolje zbog prevelike ekspaniranosti buci na radnom mjestu. Veći postotak ispitanika (56,5%) smatra da nikad ili ponekad imaju zarazne bolesti (streptokok, virusi i bakterije), dok manji postotak (40,6%) smatra da uvijek ili često imaju psihofizičke smetnje u vidu zaraznih bolesti. Fizički umor, često ili uvijek osjeća 78,5% ispitanika, dok 21,6% ispitanika nikad ili ponekad osjeća fizički umor. Većina ispitanika (68%) osjeća bol i probleme s leđima. 47,4% ispitanika se izjašnjava da nema sukoba s kolegicom, a 41,1% se izjašnjava da samo ponekad ima sukobe s kolegicom kao dio psihofizičkih smetnji.

Zbog nemogućnosti odlaska na WC, događa se problem s mjehurom, 24,9% smatra da se ta tvrdnja nikada ne odnosi na njih, 33,5% ispitanika izjašnjava da se ta tvrdnja ponekad odnosi na njih, dok 41,6% ispitanika smatra da se ta tvrdnja često ili uvijek odnosi na njih. Većina ispitanika (55,5%) izjašnjava se da osjećaj bespomoćnosti ne osjećaju nikada ili samo ponekad, dok 30,1% ispitanika smatra da osjećaj bespomoćnosti osjećaju često, a 14,4% ispitanika smatra da osjećaj bespomoćnosti osjećaju uvijek. Većina ispitanika (64,9%), iznosi probleme s nadređenima nemaju nikad ili ponekad, dok 22,0 % ispitanika smatra da često imaju probleme s nadređenima, a njih 12,9% uvijek imaju probleme s nadređenima.

Tablica 3. Korelacije sagorijevanja sa psihofizičkim smetnjama (N=209)

	r
Česti ispadi prema vlastitoj obitelji	,47***
Kronični umor	,54***
Česte glavobolje od prevelike buke	,45***
Zarazne bolesti (streptokok, virusi i bakterije)	,364**
Fizički umor	,50***
Problemi s leđima	,33***
Sukobi s kolegicom	,28**
Problemi s mjehurom (nemogućnost odlaska na WC)	,34***
Osjećaj bespomoćnosti (pr. kod alergijskih reakcija, plača)	,362**
Problemi s nadređenima	,43***

***p < ,001

Iz tablice 3. vidljivo je da su nađene očekivane statistički značajne pozitivne korelacije sagorijevanja sa svim psihofizičkim simptomima, sve su značajne na razini značajnosti manjoj od ,001. Korelacije se kreću od 0,28 do 0,54. Korelacije se kreću od niskih do srednje jakih povezanosti između varijabli (Cohen, Kamarch i Mermelstein, 1983). Rezultati su u skladu s Hipotezom 1. Što je veća razina sagorijevanja to je veća razina svih psihofizičkih simptoma.

7. RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi razinu sagorijevanja na uzorku odgojitelja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (N=209), te razinu povezanosti sagorijevanja sa simptomima psihofizičkih smetnji. Rezultati istraživanja pokazali su da se većina ispitanika, njih 121 (57,9%) djelomično, pretežno ili posve slaže s tvrdnjom koja se odnosi na sagorijevanje na poslu. Iz toga se može zaključiti da preko polovice ispitanika pokazuje simptome sagorijevanja, a njih 12% smatra da je sagorjelo na poslu. Takvi rezultati ukazuju na relativno visoku razinu sagorijevanja kod odgojitelja. S obzirom na takve rezultate, bilo bi dobro u vrtićima provoditi preventivne programe kako bi se smanjila mogućnost razvoja većih smetnji uslijed sagorijevanja

Ispitanici su odgovarali na pitanje o psihofizičkim smetnjama koje osjećaju kao posljedicu sagorijevanja. *Ispade prema vlastitoj obitelji* ponekad ima 56,5% ispitanika. 67,5% ispitanika iznosi da često ili uvijek osjećaju *kronični umor*. 39,2% ispitanika iznosi da ponekad ima *glavobolje od velike buke*. 44,5% ispitanika iznosi da ima psihofizičke smetnje *zaraznih bolesti (streptokok, virusi i bakterije)*. *Fizički umor*, uvijek ili često osjeća 78,5% ispitanika. 68% ispitanika izjašnjava se da uvijek ili često osjeća *probleme s leđima*. 47,4% ispitanika iznosi da nema, a 41,1% ispitanika iznosi da ponekad ima *sukobe s kolegom* kao dio psihofizičkih smetnji. *Problem s mjehurom zbog nemogućnosti odlaska na WC*, nikada nema 24,9% ispitanika, dok 41,6% ispitanika smatra da se ta tvrdnja često ili uvijek odnosi na njih. 44,5% ispitanika iznosi da osjećaj bespomoćnosti (primjerice kod alergijskih reakcija, plača) osjeća često ili uvijek. Većina ispitanika 64,9%, iznosi da probleme s nadređenima nemaju nikad ili ponekad, dok 34,9% ispitanika iznosi da često ili uvijek imaju probleme s nadređenima.

Rezultati su pokazali da postoji povezanost između sagorijevanja i raznih psihofizičkih smetnji. Ispitanici koji osjećaju fizički umor i kronični umor imaju veću razinu sagorijevanja što znači da je dokazana pozitivna korelacija između navedenih varijabli, odnosno postoji pozitivna korelacija između razine sagorijevanja i psihofizičkih simptoma sindroma sagorijevanja.

Sagorijevanje nije biološki poremećaj koji je moguće ublažiti lijekovima ili tehnikama upravljanja stresom. Sagorijevanje je poremećaj nade i volje, te kako navodi autorica Joan Borysenko (2012), poremećaj koji siše život iz sposobnih, idealističnih i marljivih pojedinaca.

Nužno je kreirati kvalitetnu podršku i mogućnost razgovaranja sa stručnjacima kako bi se u što većoj mjeri prevenirao sindrom sagorijevanja koji u velikoj mjeri utječe na privatni i profesionalni život odgojitelja.

Autori Maslach i Leiter (2017) ističu kako psihofizičke smetnje u vidu fizičke i/ili kronične boli, ispada prema obitelji, cinizma prema kolegama i nadređenima, nezadovoljstvo uvjetima rada imaju pozitivnu korelaciju s razinom sagorijevanja. Također, isti autori smatraju ukoliko se na adekvatan i pravovremen način ne pomogne osobi dolazi do preispitivanja vlastite sposobnosti i motivacije za rad. Posljedice koje se javljaju su osjećaj neadekvatnosti, neuspjeha te smanjenog osobnog postignuća.

Li i sur. (2020) smatraju da visoka očekivanja i pritisak od strane roditelja, neadekvatno radno vrijeme i materijalni uvjeti rada, također mogu utjecati na razinu sagorijevanja i razvijanje psihofizičkih simptoma sagorijevanja poput osjećaja bespomoćnosti, sukoba s kolegicom, problema s nadređenima te kroničnog umora. Isti autori spominju pozitivnu povezanost sagorijevanja s drugim psihofizičkim simptomima poput neurastenije, depresije i poremećaja glasa.

Sindrom sagorijevanja je ozbiljan problem zdravstvenog sustava i utječe na gotovo sva zanimanja koja uključuju dugotrajnu i emotivno snažnu povezanost s drugim pojedincima (u kontekstu ovog rada – odgojitelji). Iako je sagorijevanje javnozdravstveni problem, temeljen na istraživanjima i dokazima, još uvijek ne postoji sustavan pristup prevenciji. Preventivne aktivnosti za smanjenje stresa i učestalosti sagorijevanja trebale bi se osigurati kao zakonski imperativ, odnosno profesionalno pravo odgojitelja ranog i predškolskog odgoja.

Iako nemoćna i mala, djeca imaju svoja prava, ali i obveze, kroz godine razvijanja i napredovanja ranog i predškolskog odgoja, djeca su se uspjela „izboriti“ za svoja prava. Od odraslih zahtijevaju predanost, znanje, zainteresiranost, budnost, empatiju, brigu, pokazuju nam da nisu zadovoljna s pozicijom u koju smo ih smjestili, djeca nemaju pasivnu, već aktivnu i krucijalnu ulogu u oblikovanju svojeg života.

Dugo se smatralo da su djeca samo pasivni konzumenti, odnosno recipijenti kulture koja im nameće te ih prilagođava. Autori poput Petrović-Sočo (2007) i Domović (2011) osvještavaju kako upravo ustanove za rani odgoj, osobito djelatnici koji nose tu ustanovu potiču promjene, kreiraju nove kvalitetne putove i doprinose širenju kulture obrazovanja i sudjelovanja. Djeca uz svoje odgojitelje, su sukreatori kulture i zajednice, autonomno generiraju, proširuju socijalna znanje, te postavljaju čvrste temelje kao aktivni sudionici svojeg okoline i društva

(Petrović-Sočo, 2007). Odgojitelj kao emotivno i psihički snažan pojedinac, mora primjerom pokazivati načine ophođenja u stresnim i nesvakidašnjim situacijama. Kvaliteta unutarnjeg stanja odgojitelja odražava se na kvalitetu njegova rada i pristupa u cjelini.

8. ZAKLJUČAK

Rezultati ovog istraživanja pokazali su da određeni dio odgojitelja pokazuje simptome sagorijevanja, a njih 12 % smatra da je sagorjelo na poslu.

Rezultati ovog istraživanja pokazali su pozitivnu povezanost između razine sagorijevanja i različitih psihofizičkih simptoma. Najviša povezanost nađena je između sagorijevanja i kroničnog umora ($r = ,54$), fizičkog umora ($r = ,50$) i čestih ispada prema vlastitoj obitelji, ($r = ,47$).

Maslach (2011) smatra da se treba usmjeriti na smislene aktivnosti i one segmente koji se mogu promijeniti nabolje. Primjerice, ne mogu se ukloniti svi rokovi iz života, međutim može se postići da popusti neprekidan vremenski pritisak pomoću bolje organizacije vremena, raspodjele zadataka, usmjerenosti na cilj bez nepotrebnih distrakcija.

Odgovor na stresne situacije i osjećaj iscrpljenosti nije u tome da se radi manje, već da se posao obavlja na drugačiji način. Izazov je pronaći alate kako transformirati neodrživ i iscrpan radni život u ispunjavajući održivi radni život. Strategija koja se odabire mora odgovarati osobnim preferencijama odnosno karijernim težnjama, osobnim talentima te individualnoj situaciji na poslu.

LITERATURA

1. Al-Adwan, Fatima, E. Z. i Al-Khayat, M. M. (2017). Psychological burnout in early childhood teachers: levels and reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179-189. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v10n1p179>
2. Antulić Majcen, S. i Pribela-Hodap, S. (2017). *Prvi koraci na putu prema kvaliteti: samovrednovanje ustanova ranoga i predškolskoga odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja.
3. Bienertova-Vasku, J., Lenart, P. i Scheringer, M. (2020). Eustress and distress: Neither good nor bad, but rather the same?. *BioEssays*, 42(7), 1-5. [Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same? - Bienertova-Vasku - 2020 - BioEssays - Wiley Online Library](https://doi.org/10.1002/bies.202000011)
4. Borysenko, J. (2011). *Sagorijeli: zašto izgaramo od posla i kako se oporaviti*. Čakovec: Dvostruka duga.
5. Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model. U Vandenberghe, R. i Huberman, A. M. (Ur.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (str. 15-37). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.003>
6. Cindrić, M. (1995). *Profesija učitelja u svijetu i u Hrvatskoj*. Velika Gorica – Zagreb: Persona.
7. Cohen, S., Kamarck, T., i Mermelstein, R. (1983). *A Global measure of perceived stress*. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396.
8. Demerouti, E., Mostert, K., i Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
9. Domović, V. (2011). Učiteljska profesija i profesionalni identitet učitelja. U Vizek Vidović, V. (Ur.) *Učitelji i njihovi mentori*. (str. 11-37). Zagreb, Institut za društvena istraživanja. [Učiteljska profesija i profesionalni identitet učitelja - CROSBİ \(irb.hr\)](https://www.irb.hr/uciteljska-profesija-i-profesionalni-identitet-ucitelja)
10. Domović, V. i Vizek Vidović, V. (2013). Understanding the Role of Teachers, Learners and Teaching – Beliefs of Students at the Faculty of Teacher Education. *Sociologija i prostor*, 51(3(197)), 493-508. <https://doi.org/10.5673/sip.51.3.3>
11. Domović, V., Martinko, J. i Jurčec, L. (2010). Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak*. 151(3-4), 350-359. <https://hrcak.srce.hr/82673>

12. Gold, Y. (1985). Does Teacher Burnout Begin with Student Teaching, *Education*, 105(3), 254-257. [Does teacher burnout begin with student teaching. \(apa.org\)](#)
13. Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835-854. [http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00025-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00025-0)
14. Havelka, M. (2002). *Zdravstvena psihologija*. Jastrebarsko: Naklada slap.
15. Hrvatska enciklopedija (2021). [stres | Hrvatska enciklopedija](#).
16. Hudek-Knežević, J. i Kardum, I. (2006). *Stres i tjelesno zdravlje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
17. Lacković-Grgin, K. (2000a;2004b). *Stres u djece i adolescenata*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
18. Larsson, G. i Wilde-Larsson, B. (2012). *Stress measurement in less than one minute*. [Stress Measurement in Less Than One Minute | Semantic Scholar](#)
19. Lazarus, S. i R., Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
20. Li, S., Li, Y., Lv, H., Yiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, Y. i Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, 20(160), 1-10. [Li 2020 The prevalence and correlates of burnout in chinese.pdf](#)
21. Lock, J. (1890). *Nekoje misli ob uzgoju*. Senj: Tiskom H. Lusterera.
22. Lučanin, D. (2014). Mjere prevencije i sprečavanje štetnih posljedica stresa. *Sigurnost*, 56(3), 223-234.
23. Lučić, K. (2007). Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi. *Odgojne znanosti*, 9(1(13)), 151-165. [Odgojne znanosti 13.indb \(srce.hr\)](#)
24. Macuka, I., Tucak Junaković, I. i Božić, D. (2020). Profesionalno sagorijevanje zaposlenih na području palijativne skrbi. *Društvena istraživanja*, 29 (2), 287-308. <https://doi.org/10.5559/di.29.2.06>
25. Markulinčić, G. (2023). *Stres kod odgojitelja u radu s djecom jasličke dobi*. Zagreb: Učiteljski fakultet.
26. Martinko, J. (2010). Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih. *Andragoški glasnik : Glasilo Hrvatskog andragoškog društva*, 14(2), 99-109.
27. Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring*. Malor Books.
28. Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

29. Maslach, C. i Leiter, M. P. (2011). *Spriječite sagorijevanje na poslu*. Zagreb: Mate.
30. Maslach, C., Jackson, S. E. i Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. U C. P. Zalaquett i R. J. Wood (Ur.), *Evaluating stress: A book of resources* (str. 191–218). Scarecrow Education. [MBIchapter.97.pdf](#)
31. Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
32. Metin, U. B. (2010). *The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism*. (Neobjavljeni diplomski rad). Utrecht: Utrecht University, Department of industrial and organizational psychology. [\(PDF\) The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism \(researchgate.net\)](#)
33. Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2015). [Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje NN 05-2015.pdf \(gov.hr\)](#)
34. Ng, J., Rogers, M. & McNamara, C. (2023). Early childhood educator's burnout: A systematic review of the determinants and effectiveness of interventions. *Issues in Educational Research*. 33(1) 173-206. <http://www.iier.org.au/iier33/ng.pdf>
35. OECD (2005). OECD Annual Report 2005. Paris: *OECD Publishing*. Preuzeto 25.5.2023. godine <https://doi.org/10.1787/annrep-2005-en>
36. Papić, M. (2014). *Primjenjena statistika u MS Excelu*. Zagreb: Naklada Zoro.
37. Papadimitriou G. (2017). The "Biopsychosocial Model": 40 years of application in Psychiatry. *Psychiatrike = Psychiatriki*. 28(2), 107–110. <https://doi.org/10.22365/jpsych.2017.282.107>.
38. Pavlović, Ž. (2011). *Neke osobine ličnosti, izvori stresa na poslu i načini suočavanja kod predškolskih odgojitelja*. Zagreb: Filozofski fakultet. [Neke osobine ličnosti, izvori stresa na poslu i načini suočavanja kod predškolskih odgojitelja - CROSBİ \(irb.hr\)](#)
39. Pavlović, Ž. I Sindik, J. (2014). Situacijsko suočavanje sa stresom kod odgojitelja. *Sigurnost*, 56(3), 187-201.
40. Schonfeld, I. S., Bianchi, R., i Palazzi, S. (2018). What is the difference between depression and burnout? An ongoing debate. *Rivista di psichiatria*. 53(4), 218–219. <https://doi.org/10.1708/2954.29699>
41. Slunjski, E. (2003). *Devet lica jednog odgajatelja/roditelja*. Zagreb: Mali profesor.
42. Slunjski, E. i Ljubetić, M. (2014). Play and its Pedagogical Potential in a Preschool Institution. *Croatian Journal of Education*, 16(Sp.Ed.1), 127-141. <https://hrcak.srce.hr/117857>.

43. Škes, M. (2014). Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu. *Nastavni zavod za javno zdravstvo dr. Andrija Štampar*. Preuzeto 12.6.2023. godine [Sindrom sagorijevanja na radnom mjestu | NZJZ Andrija Štampar \(stampar.hr\)](#)
44. Telebec, S. (2014). *Stres na radu*. Zagreb: Zirs.
45. Trankiem, B. (2009). *Stres u razredu*. Zagreb: Profil.
46. Višnjić-Jevtić, A. (2012). Razvoj profesije udruživanjem. *Dijete, vrtić, obitelj*, 18 (67), 2-4.
47. Viteckova, M. i Gadusova, Z. (2014). Teachers professional induction in the Czech Republic and Slovakia. *American Journal of Educational Research*, 2(12), 1131-1137. [education-2-12-1.pdf](#)
48. World Health Organization. (2018). *International classification of diseases for mortality and morbidity statistics (11th Revision)*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>
49. World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. [Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases \(who.int\)](#)

PRILOZI

1. *Tablica 1.* Učestalost sagorijevanja odgojitelja (N=209)
2. *Tablica 2.* Psihofizičke smetnje na uzorku odgojitelja (N=209)
3. *Tablica 3.* Korelacije sagorijevanja sa psihofizičkim smetnjama (N=209)

Izjava o izvornosti diplomskog rada

Izjavljujem da je moj diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istog nisam koristila drugim izvorima osim onih koji su njemu navedeni.
