

Uloga osobina ličnosti i zanesenosti u predviđanju emocionalne iscrpljenosti kod nastavnika

Avgustinović, Tamara

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:007149>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-06**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**ULOGA OSOBINA LIČNOSTI I ZANESENOSTI U PREDVIĐANJU
EMOCIONALNE ISCRPLJENOSTI KOD NASTAVNIKA**

Diplomski rad

Tamara Avgustinović

Mentor: dr. sc. Ana Butković, izv. prof.

Zagreb, 2024.

IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradio/la samostalno te da u njemu nema kopiranih, prepisanih ili preuzetih dijelova teksta tuđih radova koji nisu propisno označeni kao citati s navedenim izvorom iz kojeg su preneseni.

U Zagrebu 14.5.2024.

Tamara Avgustinović

Sadržaj

Uvod	1
Stres na poslu i JD-R model.....	1
Emocionalna iscrpljenost kod nastavnika	2
Sociodemografske karakteristike i emocionalna iscrpljenost	3
Ličnost i emocionalna iscrpljenost.....	4
Ekstraverzija	5
Negativna emocionalnost.....	5
Ugodnost.....	7
Savjesnost	7
Otvorenost.....	8
Zanesenost i emocionalna iscrpljenost.....	9
Međuodnos ličnosti, zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti	11
Cilj, problemi i hipoteze	12
Metoda	13
Postupak.....	13
Mjerni instrumenti	14
Uzorak.....	17
Rezultati	17
Deskriptivna statistika.....	17
Korelacijska matrica i provjera preduvjeta za regresiju	19
Hijerarhijska regresijska analiza	20
Medijacija	22
Rasprava	24
Nedostatci istraživanja i praktične implikacije	28
Zaključak	30
Literatura	31
Prilozi	38
Prilog A.....	38
Prilog B	39
Prilog C	40
Prilog D.....	41

Uloga osobina ličnosti i zanesenosti u predviđanju emocionalne iscrpljenosti kod nastavnika

The role of personality traits and flow in predicting emotional exhaustion in teachers

Sažetak: Visoko zahtjevni radni kontekst 21. stoljeća odražava se na radnike visokim razinama stresa, što je posebno vidljivo u nastavničkoj profesiji. Dugoročna izloženost nastavničkim obavezama može rezultirati pojavom sindroma sagorijevanja koji najbolje definira njegova dimenzija emocionalne iscrpljenosti. Kako bi spriječili ili barem smanjili pojavu emocionalne iscrpljenosti, nastavnicima su potrebni razni resursi. Cilj ovog istraživanja bio je istražiti ulogu osobina ličnosti i iskustva zanesenosti, kao osobnih resursa u smanjenju emocionalne iscrpljenosti kod nastavnika, korištenjem longitudinalnog nacrtu. U istraživanju je sudjelovalo 808 nastavnika iz 73 srednje škole u Hrvatskoj, koji su se procjenjivali na mjerama sociodemografskih karakteristika, ličnosti (BFI-2), zanesenosti (WOLF) i emocionalne iscrpljenosti u tri različite točke mjerenja. Provedena hijerarhijska regresijska analiza pokazala je da rod i dob u prvom koraku nisu bili značajni prediktori emocionalne iscrpljenosti. U drugom koraku, kad su dodane osobine ličnosti, objašnjeno je 22.88% varijance (od čega su samo ekstraverzija i negativna emocionalnost imale značajan samostalni doprinos), a u trećem koraku zanesenost je objasnila dodatnih 3.81% varijance emocionalne iscrpljenosti povrh prethodno uvedenih varijabla. Medijacijskom analizom utvrđeno je postojanje djelomične medijacije, tj. da je zanesenost mehanizam koji djeluje u podlozi veze ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti te negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti. Predložene su intervencije osnaživanja resursa nastavnika kako bi se što uspješnije suočavali sa stresorima u nastavi.

Ključne riječi: osobine ličnosti, zanesenost, emocionalna iscrpljenost, teorija zahtjeva i resursa u radu, hijerarhijska regresijska analiza

Abstract: Highly demanding work context of the 21st century reflects itself in workers' high levels of stress, which is particularly evident in the teaching profession. Long-term exposure to teaching duties can result in the occurrence of burnout syndrome, which is best defined by its dimension of emotional exhaustion. To prevent or at least reduce the occurrence of emotional exhaustion, teachers need various resources. The aim of this study was to investigate the role of personality traits and the experience of flow, as personal resources, in reducing emotional exhaustion among teachers, by using longitudinal design. The study involved 808 teachers from 73 secondary schools in Croatia, who were assessed on measures of sociodemographic characteristics, personality (BFI-2), flow (WOLF), and emotional exhaustion at three different points of measurement, respectively. Hierarchical regression analysis showed that gender and age were not significant predictors of emotional exhaustion in the first step. In the second step, when personality traits were added, 22.88% of the variance was explained (with only extraversion and negative emotionality having a significant independent contribution), and in the third step, flow explained an additional 3.81% of the variance in emotional exhaustion beyond the previously introduced variables. Mediation analysis showed that flow is the mechanism underlying the relationship between extraversion and emotional exhaustion, as well as between negative emotionality and emotional exhaustion. Proposed interventions aim to strengthen teachers' resources to help them to cope with stressors in teaching in an effective way.

Keywords: personality traits, flow, emotional exhaustion, job demands-resources theory, hierarchical regression analysis

Uvod

Stres na poslu i JD-R model

Radni kontekst 21. stoljeća postao je prostor preopterećenja za zaposlenike različitih zanimanja, u pripadajućim organizacijama. Preveliki obujam posla, neadekvatni radni uvjeti, smjenski rad, nepodržavajući odnosi na poslu, nemogućnost razvoja karijere (Cartwright i Cooper, 1997), a u posljednje vrijeme sve više i konflikt radne i obiteljske uloge, kao posljedica rada od kuće (Schieman i sur., 2021), samo su neki od izvora stresa na radu. Stres na radu nadalje je povezan s radnim neuspjehom (Feddeh i Darawad, 2020), nezadovoljstvom poslom, smanjenim fizičkim i mentalnim zdravljem u raznim vrstama zanimanja (Johnson i sur., 2005) i još brojnim drugim nepovoljnim radnim i osobnim ishodima. Stres na poslu pojavljuje se kada su zahtjevi koji se postavljaju pojedincu u nesrazmjeru s količinom resursa koje ima na raspolaganju da se suoči s tim zahtjevima, zadovolji vlastite potrebe i obnovi motivaciju za rad (Stranks, 2005). Prema teoriji zahtjeva i resursa u radu, specifičnije, JD-R modelu (engl. *Job Demands – Resources Model*; Demerouti i sur., 2001), resursi se odnose na različite aspekte posla (fizičke, psihološke, socijalne, organizacijske) koji imaju trojaku funkcionalnost – (1) potrebni su za ostvarivanje poslovnih ciljeva, (2) smanjuju zahtjeve posla i razne fiziološke ili psihološke gubitke koji su s njima povezani te (3) facilitiraju učenje i razvoj zaposlenika. Primjeri resursa u radu su autonomija, prilike za rast, raznolikost vještina, povratna informacija o izvedbi i sl. Ulažući te resurse, zaposlenik se uspješno suočava sa zahtjevima posla, poput visokog radnog pritiska ili emocionalno zahtjevnih interakcija s klijentima i postiže povoljne profesionalne i osobne ishode (Bakker i Demerouti, 2016). Ova teorija kao resurse primarno navodi karakteristike posla, ali prošireni model uključuje i osobne resurse koji su s njima u međudjelovanju, poput samoeфикаsnosti ili optimizma, koji su inherentan dio pojedinčeva psihološkog funkcioniranja, a koje može upotrijebiti u preveniranju ili smanjenju stresa na poslu (Bakker i Demerouti, 2016). Istraživanje Klusmanna i sur. (2008) bavilo se predviđanjem udjela raznih kontekstualnih resursa s jedne i individualnih resursa s druge strane u objašnjenju emocionalne iscrpljenosti i radne angažiranosti među 1939 nastavnika njemačkih srednjih škola. Rezultati sugeriraju da postoji povezanost kontekstualnih karakteristika, poput podrške ravnatelja, s obje kriterijske varijable, ali pozivaju na posebno pridavanje pažnje karakteristikama nastavnika koje su još važnije u objašnjenju emocionalne iscrpljenosti i

radne angažiranosti. Upravo zato što su osobni resursi dostupniji pojedincu od ograničenih resursa koji su diktirani njihovom raspoloživošću unutar pojedine organizacije i zato što se u ovom istraživanju želimo usmjeriti na koncepte pozitivne psihologije te stoga radije razmatrati mogućnosti i potencijale pojedinca da uloži svoje resurse nego njegove slabosti, u ovom će istraživanju iz pozicije JD-R modela biti razmotren jedan u potpunosti osobni resurs – *ličnost* i jedan resurs koji je djelomično osobni, a djelomično okolinski uvjetovan – *zanesenost*. Oba resursa mogli bi biti vrijedni alati u smanjenju raznih oblika stresa na poslu.

Emocionalna iscrpljenost kod nastavnika

Prolongirani stres na poslu u svom se najdestruktivnijem obliku može manifestirati specifičnim sindromom zvanim *sagorijevanje na poslu*. Maslach i Jackson (1981) definiraju sagorijevanje kao trodimenzionalni sindrom koji se sastoji od *emocionalne iscrpljenosti* (nedostatak energije, sniženo raspoloženje i percepcija istrošenosti vlastitih emocionalnih resursa), *depersonalizacije* (ravnodušnost i udaljavanje od drugih ljudi na poslu) i smanjenog *osobnog postignuća* (percipirana profesionalna efikasnost), a pojavljuje se primarno u zanimanjima koja zahtijevaju kontinuirani interpersonalni kontakt i koja karakterizira pružanje psihološke, zdravstvene, edukacijske ili neke druge vrste pomoći (Maslach i Jackson, 1984). Basim i sur. (2013) ističu školski kontekst kao područje naročite opasnosti od sagorijevanja. Nastavnici su svakodnevno izloženi problemima i zahtjevima učenika, od njih se očekuje da se ponašaju toplo prema učenicima, daju im savjete i ostanu mirni u interakcijama s problematičnim učenicima (Basim i sur., 2013), da se nose sa zahtjevnim roditeljima i pružaju podršku posebnim skupinama učenika s teškoćama u razvoju (Zrilić i Brzoja, 2013). Nadalje, stalne promjene u školskim kurikulumima mogu im stvoriti dodatno radno opterećenje u vidu prilagodbe i ispunjavanja očekivanja koja im se nameću, a potplaćenost i društvena podcijenjenost izazvati nezadovoljstvo poslom, koje se u RH nerijetko očituje kolektivnim akcijama, tzv. štrajkom nastavnika, poput onog koji je kulminirao početkom školske godine 2019./2020., u trajanju od čak 36 dana (Degač i Vukić, 2023). Percepcija nepravde i osjećaj nedostatka kontrole koji se pritom mogu javiti izvori su sagorijevanja (Molavyneyad i sur., 2019). Sagorijevanje kod nastavnika može biti prediktivno za dvije široke kategorije simptoma, tj. nepovoljnih ishoda – radni učinak (snižena radna učinkovitost i odanost školi, nezadovoljstvo poslom, apsentizam i namjera napuštanja

profesije) i psihofizičko zdravlje (Maslach i sur., 2001). Bianchi i sur. (2014) istraživali su preklapanje sagorijevanja i depresije kod nastavnika i pronašli da 90% nastavnika koji su iskusili sagorijevanje, udovoljava dijagnostičkim kriterijima za depresiju. Uz depresivnost, Molavyneyad i sur. (2019) utvrdili su da je emocionalna iscrpljenost povezana i s višom anksioznošću kod onkoloških sestara – zanimanju u domeni rada s ljudima, poput nastavničkog. Emocionalna iscrpljenost temeljna je i najreprezentativnija dimenzija sagorijevanja, stoga mnogi istraživači izostavljaju preostale dvije dimenzije i poistovjećuju emocionalnu iscrpljenost s cjelokupnim sindromom sagorijevanja (Maslach i sur., 2001). Budući da se radi o empirijskim istoznačnicama, i mi ćemo se u našem istraživanju fokusirati isključivo na emocionalnu iscrpljenost kao reprezentant sagorijevanja kod nastavnika.

Sociodemografske karakteristike i emocionalna iscrpljenost

Osim osobnih resursa, promotrit ćemo i dvije sociodemografske karakteristike – rod i dob te analizirati njihovu povezanost s emocionalnom iscrpljenošću kroz istraživanja. Budući da su žene *emocionalnije* od muškaraca i općenito podložnije anksioznosti i depresivnosti (Altemus i sur., 2014), a na tržištu rada diskriminirane u pogledu nižih plaća (prosječno zarađuju oko 15% manje od muškaraca u području obrazovanja) i koncentrirane u zanimanjima nižeg socijalnog statusa i moći (DZS, 2010, prema Vučemilović, 2011), mnoga istraživanja provedena u školskom kontekstu dobivaju nalaz da žene/nastavnice u većoj mjeri od muškaraca/nastavnika izvještavaju o doživljaju emocionalne iscrpljenosti na poslu (Bakker i sur., 2002; Innstrand i sur., 2011). S druge strane, postoje i neka istraživanja koja dobivaju razliku u suprotnom smjeru, tj. izvještavaju o višoj emocionalnoj iscrpljenosti kod nastavnika (Van Horn i sur., 1997) ili dobivaju neznčajne rodne razlike u emocionalnoj iscrpljenosti i sagorijevanju generalno (Adekola, 2010). Ipak, meta-analitički pregled rodnih razlika zaposlenika u emocionalnoj iscrpljenosti izvještava o većoj emocionalnoj iscrpljenosti kod žena (Purvanova i Muros, 2010). Što se tiče dobi, Boštjančić i sur. (2015) pronašli su dokaz o višoj emocionalnoj iscrpljenosti kod zaposlenika mlađih od 30 godina i nižem stupnju sagorijevanja kod zaposlenika iznad 49 godina, a nalaz u istom smjeru na uzorku nastavnika osnovnih škola u Grčkoj potvrdilo je i recentnije istraživanje Anastasiou i Beliosa (2020). Naime, stariji zaposlenici imaju više iskustva u suočavanju sa zahtjevima i ono ih je s vremenom učinilo stabilnijima, zrelijima i otpornijima na stres. Isto tako, viši senioritet donosi im bolje radne uvjete,

poput više plaće i promaknuća. S druge strane, mlađi zaposlenici imaju niže plaće, manje emocionalne potpore od strane nadređenih koji od njih očekuju visoku razinu stručnosti u poslu već na početku karijere i zbog toga, manje samopouzdanja (Boštjančić i sur., 2015). Iako i za ovu varijablu postoje nalazi u suprotnom smjeru (Stanetić i Tešanović, 2013) ili nalazi koji izvještavaju o nepostojanju razlika (Capri i Guler, 2018), Maslach i sur. (2001) slažu se da je od svih demografskih varijabla dob najkonzistentnije negativno povezana sa sagorijevanjem.

Ličnost i emocionalna iscrpljenost

Oko određenja širokog konstrukta ličnosti do danas ne postoji konsenzus u području, ali neke su definicije ipak sveobuhvatnije i preciznije od drugih. Larsen i Buss (2007) definiraju ličnost kao organizirani skup psihičkih osobina i mehanizama koji su relativno stabilni u vremenu i kroz različite situacije te utječu na interakcije i prilagodbu pojedinca svim aspektima njegove okoline. Difuznost definicija prati i raznolikost teorija ličnosti, od kojih se svaka usmjerava na različit segment ljudskog funkcioniranja, neodvojivog od čovjekove okoline. Sveobuhvatna teorija ličnosti stoga bi istodobno trebala biti usmjerena na dispozicijsku, intrapsihičku, kognitivno-iskustvenu, socio-kulturalnu i prilagodbenu domenu funkcioniranja. Iako nije lako odrediti koja je teorija ili model *najbolji* i vjerojatno tako niti ne treba postaviti istraživačko pitanje jer svaka teorija najbolje funkcionira u nekom drugom kontekstu, taksonomija osobina ličnosti koja je u posljednja dva desetljeća naišla na najveću potporu istraživača jest petofaktorski model ličnosti koji sadrži pet velikih bipolarnih dimenzija ličnosti: *ekstraverzija*, *ugodnost*, *savjesnost*, *neuroticizam*, *otvorenost/intelekt* (Larsen i Buss, 2007). Ove dimenzije među autorima modela variraju u nazivu i sadržaju, ali postoje su upravo u ovom obliku kroz mnoga međukulturalna replikacijska istraživanja (Pervin i sur., 2008). Potreba za mjerenjem ličnosti rezultirala je razvojem brojnih inventara ličnosti, a u ovom će radu biti korišten BFI-2 (Soto i John, 2017) jer predstavlja pouzdanu i valjanu mjeru hijerarhijske strukture pet-faktorske organizacije ličnosti (svaka široka domena obuhvaća 3 uže facete ličnosti). Prednost hijerarhijske strukture ličnosti kakvu mjeri BFI-2 je detaljnija deskripcija svake široke domene njezinim facetama, koje nisu u visokim interkorelacijama, kako bi se osiguralo da svaka domena sumira veliku količinu što raznolikijih bihevioralnih informacija. Isto tako, osobine na različitim razinama hijerarhije s različitom preciznošću mogu predvidjeti različite kriterije – domene bolje predviđaju šire kriterije poput općih

životnih ishoda, dok facete bolje predviđaju uže kriterije, tj. neka specifičnija ponašanja (Soto i John, 2017). U ovom istraživanju razmotrene su samo široke domene ličnosti u predviđanju emocionalne iscrpljenosti, koja je prethodno izjednačena s generalnim konceptom sagorijevanja, stoga su obje promatrane pojave na istoj razini, u terminima širine. U svrhu boljeg razumijevanja cjelokupnog konstrukta ličnosti, svaka će velika osobina ličnosti u nastavku biti detaljnije opisana pomoću pripadajućih faceta.

Ekstraverzija

Prema Sotovoj i Johnovoj (2017) konceptualizaciji ličnosti ekstraverziju čine *socijalnost, asertivnost i razina energije*. Ekstraverti se često uključuju u interakciju s drugima i traže socijalnu pažnju koja je jedno od ključnih obilježja ekstraverzije (Ashton i sur., 2002), stoga je socijalnost središnja faceta ekstraverzije. U pogledu asertivnosti, ekstraverti otvoreno izražavaju vlastito mišljenje u socijalnim situacijama (Soto i John, 2017) te će češće preuzeti inicijativu i ulogu vođe (Larsen i Buss, 2007). Razina energije obuhvaća iskazivanje pobuđujućih i dinamičnih afektivnih stanja poput entuzijazma i uzbuđenja, ali i visoku razinu fizičke aktivnosti (Soto i John, 2017), što ekstraverte čini spremnijima da češće sudjeluju u rizičnim aktivnostima poput brze vožnje (Lajunen, 2001). U školskom kontekstu ekstravertirani nastavnici entuzijazmom izazivaju pozitivne reakcije kod svojih kolega (Bowling i sur., 2005), što perpetuira način na koji upravljaju učionicom i održavaju pozitivnu atmosferu u razredu. Isto tako, spremniji su pružiti podršku učenicima i aktivno ih uključivati u razredne rasprave (Burić i sur., 2023). U istraživanju Basima i sur. (2013) na uzorku nastavnika osnovnih i srednjih škola dobivena je statistički značajna negativna korelacija ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti, a o istom nalazu izvještava i meta-analiza Alarcona i sur. (2009). U jednoj od rijetkih longitudinalnih studija na zaposlenicima raznih sektora (Armon i sur., 2012) ekstraverzija mjerena u prvoj točki, predviđala je višu razinu emocionalne iscrpljenosti mjerene nakon dvije godine. Većina nalaza ipak sugerira da je ekstraverzija vrijedan zaštitni čimbenik u prevenciji iscrpljenosti na poslu, barem na razini jednostavnih korelacija.

Negativna emocionalnost

Umjesto neuroticizma koji predstavlja uobičajenu nomenklaturu većine petofaktorskih modela i s njima povezanih upitnika ličnosti, Soto i John (2017) nadalje prezentiraju osobinu negativne emocionalnosti, kako bi istaknuli povezanost ove domene s

doživljavanjem neugodnih emocija i kako bi se izbjegla konotacija psihijatrijske bolesti (*neuroza*) koju pojam neuroticizam implicira. Negativna emocionalnost uključuje *anksioznost*, kao najreprezentativniju facetu te *depresivnost* i *emocionalnu nestalnost*. Pojedinci koji su visoko na negativnoj emocionalnosti često doživljavaju unutarnje konflikte, zabrinutost i strah, koji čine anksioznost (Westen i sur., 2008), a takva pretjerana pobudljivost prediktivna je za širok spektar kardiovaskularnih bolesti (Lee i sur., 2022). S druge strane, kod takvih pojedinaca može se javiti i depresivnost - stanje tuge i negativnog afekta, popraćeno niskim razinama energije (Soto i John, 2017). Konačno, emocionalnu nestalnost obilježava varijabilitet raspoloženja tijekom vremena kod pojedinaca koji su visoko na ovoj dimenziji (Murray i sur., 2002). Suprotni pol negativne emocionalnosti je emocionalna stabilnost, koja se u istraživanjima pokazuje kao jedan od najsnažnijih prediktora radne uspješnosti kroz sva zanimanja (Barrick i Mount, 1991), stoga u okviru JD-R modela, negativnu emocionalnost možemo shvatiti kao zahtjev na zaposlenika, a emocionalnu stabilnost kao resurs koji nastavnici mogu integrirati u svoj rad, u svrhu postizanja radnog uspjeha. Nastavnici koji iskazuju više neugodnih emocija, rastresenosti i stanja sniženog raspoloženja, prenose ta obilježja negativne emocionalnosti na učenike (John i sur., 2008), što bi moglo nepovoljno utjecati na njihovo školsko postignuće. Zbog napetosti i zabrinutosti, njihova bi rastresenost mogla eskalirati naročito u interakciji s problematičnim učenicima, pa bi mogli pribjeći neefikasnim metodama, poput povisivanja tona na učenike. Neuroticizam se kroz brojna istraživanja konzistentno pokazuje kao najrobusniji prediktor emocionalne iscrpljenosti. U već spomenutom istraživanju Basima i sur. (2013) neuroticizam je pozitivno povezan s emocionalnom iscrpljenošću na razini bivarijantnih korelacija, ali provođenjem složenije, hijerarhijske regresijske analize, uz ekstraverziju, neuroticizam je jedina osobina koja je doprinijela objašnjenju varijance emocionalne iscrpljenosti nakon kontroliranja demografskih varijabla, sa značajno višim regresijskim koeficijentom od ekstraverzije. U metaanalizi Alarcona i sur. (2009) emocionalna stabilnost ima posebno snažnu negativnu povezanost s emocionalnom iscrpljenošću, koju autori objašnjavaju afektivnom prirodom obje varijabla, vodeći se zaključkom Weissa i Cropanzana (1996) o tome da će afektivno orijentirane varijable imati jaču povezanost s drugim afektivno orijentiranim varijablama, nego s ne-afektivno orijentiranim varijablama. Armon i sur. (2012) dobili su pozitivnu povezanost između neuroticizma i emocionalne iscrpljenosti u longitudinalnoj studiji.

Ugodnost

Ugodnost sažima facete *suosjećanje, poštovanje i povjerenje*. Suosjećanje je aktivna emocionalna briga za dobrobit drugih i najviše je povezana s faktorom ugodnosti. Ona predstavlja afektivnu komponentu ugodnosti (Soto i John, 2017). Poštovanje podrazumijeva tretiranje drugih na obziran način koji pokazuje razumijevanje tuđih preferencija i prava, uz istovremenu supresiju agresivnih impulsa te predstavlja bihevioralnu komponentu ugodnosti (Soto i John, 2017). Pojedinci koji poštuju druge, skloni su povlačenju iz situacija socijalnog sukoba jer teže harmoničnim interakcijama i kooperativnosti (Larsen i Buss, 2007). Povjerenje, kao održavanje pozitivnih generaliziranih vjerovanja o drugima, predstavlja facetu kognitivne prirode (Soto i John, 2017). Ugodni nastavnici topli su i osjetljivi na potrebe učenika, što je važno za stvaranje podržavajuće okoline koja je učenicima nužna za uspješno učenje (Pianta i Hamre, 2009). Budući da je ugodnost visoko pozitivno povezana s prosocijalnim ponašanjem (Habashi i sur., 2016), ugodni bi učitelji trebali biti strpljiviji i spremniji pomoći učenicima, naročito onima koji pokazuju teškoće učenja. Također, ugodnost je povezana s boljom izvedbom u radnim grupama (John i Naumann, 2007, prema John i sur., 2008), pa bi ovi nastavnici mogli biti skloniji češće organizirati poučavanje u obliku timskog rada i tako jačati grupnu koheziju razrednog odjela. Basim i sur. (2013) u svom su istraživanju pokazali da ugodniji nastavnici doživljavaju niže razine emocionalne iscrpljenosti. Metaanalitički pregled istraživanja Alarcona i sur. (2009) dobiva značajnu, ali ne baš snažnu povezanost u istom smjeru, kao i longitudinalno istraživanje Armona i sur. (2012).

Savjesnost

Soto i John (2017) razlikuju *organiziranost, produktivnost i odgovornost* kao facete savjesnosti. Savjesni pojedinci preferiraju red i strukturu (Soto i John, 2017), dobro organiziraju svoje vrijeme i učinkovito reguliraju napor koji ulažu u neki zadatak (Waldeyer i sur., 2022), stoga faceta organiziranosti najbolje prikazuje cjelokupnu osobinu savjesnosti. U pogledu produktivnosti, savjesni pojedinci marljivi su i usmjereni prema cilju, pa ova faceta najpreciznije objašnjava zašto je savjesnost najjači prediktor akademske i radne uspješnosti (Barrick i Mount, 1991). Odgovornost predstavlja stupanj u kojem je pojedinac predan izvršavanju svojih dužnosti i obaveza i koliko je pritom neovisan o drugima (Soto i John, 2017). Savjesniji nastavnici poučavaju na strukturiran, organiziran i vremenski učinkovit način (Burić i sur., 2023). Takav pristup mogao bi

potaknuti učenike na veći trud i zalaganje, a kod samih nastavnika osnažiti zadovoljstvo vlastitim poslom i reducirati stres koji proizlazi iz nepripremljenosti i pasivnosti nastavnika prema obrazovnom procesu. Basim i sur. (2013) na uzorku nastavnika dobili su negativnu povezanost savjesnosti i emocionalne iscrpljenosti, kao i meta-analitičko istraživanje Alarcona i sur. (2009) te longitudinalno istraživanje Armona i sur. (2012). Ipak, kao i kod ugodnosti, niti ova snaga povezanosti nije bila toliko visoka kao u slučaju povezanosti neuroticizma i ekstraverzije s emocionalnom iscrpljenošću.

Otvorenost

Konačno, otvorenost, oko čije definicije postoji najveće neslaganje među istraživačima u području ličnosti, prema konceptualizaciji Sotoa i Johna (2017) sažima facete: *intelektualna znatiželja, osjetljivost na estetiku i kreativna mašta*. Struktura otvorenosti i dan danas ostaje otvoreno pitanje i prijemor brojnih istraživača koji su imenovali ovu dimenziju kao *kultura, intelekt, maštovitost, otvorenost* ili *otvorenost prema iskustvu* (Larsen i Buss, 2007). Osim varijabiliteta u nazivlju, ne postoji općeprihvaćeni konsenzus niti o samom sadržaju petog faktora, pa tako neki istraživači govore o intelektualnim interesima pojedinca (Goldberg, 1999), a drugi o kreativnoj i originalnoj ličnosti (Saucier, 1992). Ne-psiholozi ovu dimenziju shvaćaju kao otvorenost socijalnim interakcijama i iskustvima, što ju čini sličnijom ekstraverziji (Sneed i sur., 1998), stoga ćemo u ovom radu govoriti o mentalnoj otvorenosti (tzv. *open-mindedness*), kako je definiraju Soto i John (2017). Otvoreni nastavnici mogli bi biti fleksibilniji i kreativniji u poučavanju i dosjetljiviji u smišljanju izazovnih i stimulirajućih zadataka koji preveniraju dosađivanje učenika (Burić i sur., 2023). Od tri spomenute facete neodređeno je koja bi mogla biti središnja faktor otvorenosti te se u kontekstu povezanosti s vanjskim varijablama za ovu dimenziju često postavljaju hipoteze eksploratornog tipa jer se dobivaju najvarijabilniji nalazi kroz niz istraživanja, za niz različitih kriterijskih varijabla. U istraživanju Basima i sur. (2013) na uzorku nastavnika otvorenost nije bila značajno povezana s emocionalnom iscrpljenošću, kao niti u metaanalizi Alarcona i sur. (2009). S druge strane, Molavynejad i sur. (2019) na uzorku onkoloških sestara dobili su značajnu, iako nisku, negativnu povezanost između otvorenosti i emocionalne iscrpljenosti. Ovaj nalaz potiče nas na pretpostavku da bismo, uz detaljniju elaboraciju otvorenosti kakvu nudi BFI-2, ovakvu povezanost ipak mogli naći i kod profesije nastavnika, koja također pripada području rada s ljudima.

Zanesenost i emocionalna iscrpljenost

Zanesenost, optimalno iskustvo ili doživljaj preplavljanja (engl. *flow*) odnosi se na ugodno stanje potpune zadubljenosti u određenu aktivnost, pri čemu je pojedinac visoko koncentriran u korištenju svojih vještina kako bi svladao izazove koje donosi zadatak (Csikszentmihalyi, 1990). Da bi se pojavio doživljaj zanesenosti, tj. da bi došlo do porasta koncentracije, uključenosti i uživanja, i vještina i izazov moraju biti umjereno visoki ili visoki, dakle podudarni (Csikszentmihalyi, 1990). Pod pretpostavkom da pojedinac posjeduje određeni stupanj razvijenosti pojedinih vještina, lakše je manipulirati intenzitetom izazova kako bi se postigla željena kongruentnost vještina-izazov (iako su, naravno, i vještine promjenjive i podložne učenju). Stoga pojava zanesenosti ili optimalnog iskustva zahtijeva optimalni izazov. Kada pojedinac postigne uspjeh u svladavanju optimalnog izazova jer je primijenio optimalni set vještina, on zadovoljava potrebu za kompetencijom (Clifford, 1990, prema Reeve, 2015), a uživanje i doživljaj preplavljenosti koji prate sudjelovanje u aktivnosti intrinzično su nagrađujući. Po jednom od načela operantnog uvjetovanja koje nalaže da će ponašanje praćeno pozitivnim posljedicama imati veću vjerojatnost ponovnog pojavljivanja u budućnosti (Thorndike, 1913, prema Zarevski, 1995), pojedinac će biti motiviran da se ponovno upusti u rješavanje istog ili kompleksnijeg zadatka ili da čak razvije nove vještine, što doprinosi, ne samo ovladavanju određenom aktivnošću, nego i individualnom rastu pojedinca (Csikszentmihalyi, 1975, 1990). Istraživači su pronašli dokaze za pojavu zanesenosti u raznim područjima i aktivnostima, poput sporta (Catley i Duda, 1997), umjetničkog i glazbenog stvaralaštva (Sinnamon i sur., 2012), refleksivnim aktivnostima poput šaha (Csikszentmihalyi, 1975) i u poslovnom okruženju (Mosing i sur., 2018). Ipak, kroz brojna istraživanja zanesenosti potvrđeno je da ljudi češće doživljavaju zanesenost tijekom posla nego tijekom slobodnog vremena (Csikszentmihalyi i LeFevre 1989; Haworth i Hill, 1992), pa je u skladu s tim nalazima Bakker (2005) prilagodio konstrukt zanesenosti za radni kontekst, opisujući ga kao kratkoročno vrhunsko iskustvo koje karakteriziraju *apsorpcija*, *uživanje na poslu* i *intrinzična motivacija*. Apsorpcija se odnosi na stanje potpune koncentracije i uronjenosti u radnu aktivnost, pri čemu zaposlenik nije svjestan onoga što se događa u njegovoj okolini i ima doživljaj transformacije vremena koje mu prebrzo prolazi. Uživanje zapravo odražava zadovoljstvo i radost zaposlenika na poslu; zaposlenici koji uživaju, donose pozitivne

prosudbe o kvaliteti vlastitog radnog života. Konačno, intrinzična motivacija znači izvođenje neke aktivnosti povezane s poslom, s ciljem doživljavanja unutarnjeg užitka i zadovoljstva zbog same aktivnosti, a ne zbog nekog vanjskog poticaja ili nagrade (Bakker, 2008). U istraživanjima radne motivacije zanesenost se pokazala kao najpoželjnija okolnost za pojedinca i organizaciju jer pospješuje motivaciju zaposlenika i njegovu dobrobit na poslu, što ju čini poželjnim resursom za smanjenje dinamike stresa na poslu (Csikszentmihalyi, 1990). Također, Bakker (2008) je pokazao da su sve tri komponente zanesenosti na poslu, od čega naročito uživanje, visoko pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom. Nadalje, zanesenost je povezana s još nekim generalno poželjnim životnim ishodima poput boljeg zdravlja u starijoj dobi, općenito bolje zdravstvene kvalitete života i višeg samopouzdanja (Hirao i sur., 2012). Sustavni pregled istraživanja Austa i sur. (2022) izvještava o negativnoj povezanosti zanesenosti i sagorijevanja, čak i mjerenih longitudinalno. Proces poučavanja pogodan je, no relativno neistražen kontekst za pojavu zanesenosti (Beard i Hoy, 2010). Nastavnici se svakodnevno suočavaju s različito teškim radnim zahtjevima i izazovima te im je potreban širok spektar radnih vještina kako bi postigli postavljene ciljeve obrazovnog procesa. Budući da je zanimanje nastavnika zahtjevno i iscrpljujuće zbog velike količine posla, zahtjeva da se dio posla obavlja i kod kuće te stalnih interakcija s učenicima i roditeljima koje zahtijevaju emocionalni rad, tj. vanjsko iskazivanje emocionalnih reakcija (mimikom, gestama, tonom glasa) koje zaposlenik nužno ne osjeća (Wharton, 1993), iskustvo preplavlivanja moglo bi ublažiti potencijalne posljedice emocionalne iscrpljenosti ili čak potpuno prevenirati pojavu sagorijevanja kod nastavnika. Zito i sur. (2022) pronašli su negativnu povezanost između zanesenosti na poslu i iscrpljenosti na uzorku medicinskih sestara, što je dobra osnova za pretpostaviti da bi se takva povezanost mogla javiti i na uzorku nastavnika, barem na bivarijatnoj razini analize. S obzirom na skoro nepostojeći korpus istraživanja zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti u školskom kontekstu, u ovom ćemo istraživanju analizirati tu povezanost i korak dublje te razmotriti predviđa li zanesenost emocionalnu iscrpljenost i kada se kontroliraju sociodemografske osobine i osobine ličnosti nastavnika, i to u longitudinalnoj perspektivi. U potvrdnom slučaju, zanesenost bi bila interpretirana kao resurs koji je djelomično uvjetovan osobnim faktorom vještina koje pojedinac razvija tijekom životnog vijeka, a djelomično okolinskim faktorom razine izazova koju nosi neki zadatak.

Međuodnos ličnosti, zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti

Kako bismo razmotrili međudjelovanje varijabla promatranih u ovom istraživanju, vodit ćemo se dvjema postavkama JD-R modela. Postavka 3 navodi da resursi na poslu mogu ublažiti djelovanje zahtjeva na pojavu stresa. Postavka 7 navodi postojanje *spirala dobitaka* – zaposlenici mogu koristiti postojeće resurse kako bi stekli nove resurse (Bakker i Demerouti, 2016). Ova postavka potvrđena je u okviru longitudinalne studije Hakanena i sur. (2011), s nalazom da prisutnost akumuliranih okolinskih resursa dovodi do veće radne angažiranosti zaposlenika, mjerene nakon tri godine. U istraživanju koje su Zito i sur. (2016) proveli na uzorku medicinskih sestara demonstrirana je medijacijska uloga zanesenosti u povezanosti između resursa/zahtjeva posla i emocionalne iscrpljenosti. U slučaju resursa, zanesenost je djelovala kao dodatni resurs koji je osnažio djelovanje početnih resursa u smanjenju emocionalne iscrpljenosti (postavka 7), dok je u slučaju zahtjeva zanesenost djelovala kao ublaživač (engl. *buffer*) štetnog djelovanja zahtjeva na pojavu emocionalne iscrpljenosti (postavka 3). Budući da su u ovom istraživanju korišteni isključivo organizacijski zahtjevi i resursi, postavlja se pitanje kakav bi efekt u ovoj jednadžbi imala prisutnost osobnih zahtjeva i resursa, poput osobina ličnosti, i to u longitudinalnoj perspektivi. Tavčar i Arzenšek (2019) ispitivali su povezanost osobina ličnosti i zanesenosti kod nastavnika i utvrdili da nastavnici s višim stupnjem ekstraverzije, emocionalne stabilnosti, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti doživljavaju više iskustava zanesenosti. Postojanje dijeljenih faktora između zanesenosti i osobina ličnosti, uz prethodno spomenute dokazane odnose između osobina ličnosti i emocionalne iscrpljenosti te zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti, daje uvjerljivu podlogu za stvaranje pretpostavke da bi osobine ličnosti mogle djelovati na emocionalnu iscrpljenost preko zanesenosti, kao posredujućeg mehanizma u podlozi te povezanosti. Stoga će radi detaljnije elaboracije odnosa ispitivanih varijabli u ovom istraživanju biti postavljena i medijacijska hipoteza, kao nadopuna centralne, regresijske hipoteze.

S obzirom na nepostojanje istraživanja koja bi se specifično bavila promatranjem međuodnosa ličnosti, zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti zaposlenika i uzimajući u obzir činjenicu da je većina istraživanja koja su ispitivala bivarijatne odnose između pojedinih od triju varijabla transverznog dizajna, naše će istraživanje razjasniti kompleksne odnose među tri promatrane varijable na uzorku nastavnika, korištenjem longitudinalnog dizajna, u tri različite vremenske točke.

Cilj, problemi i hipoteze

Opći je cilj ovog istraživanja ispitati ulogu sociodemografskih varijabli, osobina ličnosti i zanesenosti u predviđanju emocionalne iscrpljenosti kod nastavnika srednjih škola u Hrvatskoj.

P1: Ispitati objašnjavaju li sociodemografske karakteristike, osobine ličnosti i zanesenost varijancu emocionalne iscrpljenosti.

H1a: U prvom koraku hijerarhijske regresijske analize rod i dob objašnjavat će značajnu količinu varijance samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti. Žene i mlađi sudionici imat će više samoprocjene emocionalne iscrpljenosti.

H1b: U drugom koraku hijerarhijske regresijske analize samoprocjene osobina ličnosti objašnjavat će značajan dodatni dio varijance samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti povrh sociodemografskih varijabli uvedenih u prvom koraku. Više samoprocjene ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti predviđat će nižu razinu samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti. Više samoprocjene negativne emocionalnosti predviđat će višu razinu samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti.

H1c: U trećem koraku hijerarhijske regresijske analize samoprocjena zanesenosti objašnjavat će značajan dodatni dio varijance samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti povrh sociodemografskih varijabli uvedenih u prvom koraku i samoprocjena osobina ličnosti uvedenih u drugom koraku. Više samoprocjene zanesenosti predviđat će nižu razinu samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti.

P2: Ispitati ulogu zanesenosti kao potencijalnog medijatora veze između osobina ličnosti i emocionalne iscrpljenosti.

H2a: U podlozi negativne povezanosti između samoprocijenjene ekstraverzije/ugodnosti/savjesnosti/otvorenosti i samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti bit će samoprocijenjeni doživljaj zanesenosti. Samoprocjene ekstraverzije/ugodnosti/savjesnosti/otvorenosti bit će pozitivno povezane sa samoprocijenjenim doživljajem zanesenosti. Samoprocijenjeni doživljaj zanesenosti bit će negativno povezan sa samoprocijenjenom emocionalnom iscrpljenošću. Pritom će samoprocjene navedenih osobina ličnosti biti i direktno

negativno povezane sa samoprocijenjenom emocionalnom iscrpljenošću, stoga očekujemo djelomičnu medijaciju.

H2b: U podlozi pozitivne povezanosti između samoprocijenjene negativne emocionalnosti i samoprocijenjene emocionalne iscrpljenosti bit će samoprocijenjeni doživljaj zanesenosti. Samoprocjena negativne emocionalnosti bit će negativno povezana sa samoprocijenjenim doživljajem zanesenosti. Samoprocijenjeni doživljaj zanesenosti bit će negativno povezan sa samoprocijenjenom emocionalnom iscrpljenošću. Pritom će samoprocjena negativne emocionalnosti biti i direktno pozitivno povezana sa samoprocijenjenom emocionalnom iscrpljenošću, stoga očekujemo djelomičnu medijaciju.

Metoda

Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu šireg projekta *Ličnost, emocije i radna uspješnost nastavnika: dinamička perspektiva*, pod vodstvom prof. dr. sc. Irene Burić s Odjela za psihologiju Sveučilišta u Zadru i odobrilo ga je Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Agencija za odgoj i obrazovanje te Etičko povjerenstvo Odjela za psihologiju Sveučilišta u Zadru. Budući da se radi o longitudinalnom istraživanju, podatci o individualnim karakteristikama nastavnika, njihovim iskustvima poučavanja te različitim motivacijskim i afektivnim ishodima kod učenika, prikupljani su u 4 točke, s vremenskim odmakom od otprilike 3 mjeseca između svake točke. Istraživanje je ukupno trajalo 9 mjeseci, s početkom u listopadu 2021. godine i završetkom u lipnju 2022. godine. Iako je ispitivano mnogo različitih varijabla, na kraju su ekstrahirani samo oni podatci koji su relevantni za trenutno istraživanje, iz 3 vremenske točke. Istraživači su inicijalno pristupili 133 srednje škole u Republici Hrvatskoj, od kojih su naposljetku u istraživanju sudjelovali nastavnici iz 73 škole (stopa odaziva 55% škola), nakon što su ravnatelji škola dali odobrenje za provođenje istraživanja. Prije početka pristupanja istraživanju, istraživači su sudionicima objasnili svrhu istraživanja i postupak tijekom regularnih sastanaka školskog osoblja, a stručni suradnici koji rade u školi napravili su uparivanje nastavnika i razreda tako da je svaki nastavnik uparen s jednim razredom kojem predaje, a nije mu razrednik, za potrebe odgovaranja na dijelove upitnika u kojima nastavnici daju procjene u odnosu na

dodijeljeni ciljni razred. Podatci su prikupljeni online putem (link za istraživanje podijeljen je u zajedničkom virtualnom prostoru nastavnika), a nastavnici su upitniku mogli pristupiti bilo kada u svoje slobodno vrijeme. U uvodnom dijelu upitnika sudionicima je na ekranu prezentirana detaljna uputa koja sadrži cilj istraživanja, općeniti opis zadatka sudionika (da će se raditi o samoprocjenama njihovih tipičnih obrazaca ponašanja u životu), uz molbu da na pitanja odgovaraju iskreno i spontano, naznaku o dobrovoljnosti sudjelovanja u istraživanju (sudionici mogu odustati u bilo kojem trenutku) te anonimnosti i povjerljivosti podataka koji će biti analizirani isključivo na grupnoj razini i korišteni isključivo u znanstvene svrhe. Informirani pristanak sudionicima je bio ponuđen u obliku tipke *Potvrdi* kojom ispitanici izjavljuju da su upoznati sa svrhom istraživanja i pristaju na sudjelovanje, nakon čega su mogli pristupiti upitnicima koji će biti detaljno opisani u dijelu *Mjerni instrumenti*, a kojima su također prethodile detaljne upute s opisom zadatka. Predviđeno trajanje ispunjavanja upitnika bilo je 30-ak minuta. Uputa i sadržaj primijenjene baterije upitnika bio je uglavnom sličan u svim točkama mjerenja, s nekim izmjenama. Po završetku ispunjavanja upitnika sudionici su dobili zahvalu na sudjelovanju i priliku za sudjelovanje u nagradnoj igri, s mogućnošću osvajanja poklon-bona.

Mjerni instrumenti

Pitanja o sociodemografskim karakteristikama i odrednicama radnog mjesta

U prvom dijelu cjelokupne baterije upitnika sudionicima su postavljena pitanja o sociodemografskim karakteristikama i nekim karakteristikama povezanima s radnim mjestom. Većina tih karakteristika bila je ispitivana kroz sve tri točke mjerenja, radi kontrole da se zaista radi o istim ispitanicima kroz cijelo istraživanje i da se poveća vjerojatnost prikupljanja tih podataka, u slučaju da su u nekoj od točaka mjerenja sudionici propustili dati odgovor. Sudionike se pitalo o njihovom rodu, dobi izraženoj brojem godina, bračnom statusu (neoženjen/neudana, oženjen/udana, u izvanbračnoj zajednici, razveden/a, udovac/ica) i imanju djece (da/ne). Ispitivane odrednice povezane s radnim mjestom bile su radni staž u području obrazovanja izražen brojem godina i mjeseci, oblik radnog mjesta (srednja strukovna škola, gimnazija, gimnazijski i strukovni program), sigurnost zaposlenja izražena oblikom radnog ugovora (na neodređeno/na određeno vrijeme), razredništvo ciljnom razredu koji je dodijeljen nastavniku u svrhu ovog istraživanja kako bi se fokusirao na jedan određeni razred prilikom odgovaranja na

određene dijelove upitnika (da/ne) i koliko dugo poučava ciljni razred. Većina ispitivanih odrednica iz prvog dijela upitnika relevantna je samo za opis uzorka, ne i za cjelokupno istraživanje.

Upitnik ličnosti

Za mjerenje osobina ličnosti nastavnika korištena je prevedena inačica revidirane verzije BFI upitnika (engl. *Big Five Inventory*; John i Srivastava, 1999) – BFI-2 upitnik (engl. *Big Five Inventory-2*; Soto i John, 2017) koji je primijenjen u prvoj točki mjerenja. On mjeri pet velikih osobina ličnosti na razini domena i pripadajućih faceta, a to su ekstraverzija (socijalnost, asertivnost, razina energije) (primjer čestice: *Sebe vidim kao osobu koja je razgovorljiva*), ugodnost (suosjećanje, poštovanje, povjerenje) (primjer čestice: *Sebe vidim kao osobu koja je suosjećajna, ima meko srce*), savjesnost (organiziranost, produktivnost, odgovornost) (primjer čestice: *Sebe vidim kao osobu koja je sistematična, voli da su stvari posložene*), negativna emocionalnost (anksioznost, depresivnost, emocionalna nestalnost) (primjer čestice: *Sebe vidim kao osobu koja može biti napeta*) i otvorenost (intelektualna znatiželja, osjetljivost na estetiku, kreativna mašta) (primjer čestice: *Sebe vidim kao osobu koja je znatiželjna oko mnogo različitih stvari*). Upitnik se sastoji od ukupno 60 čestica, od čega je svaka domena mjerena s 12 čestica (4 čestice po faceti). Sve čestice započinju tvrdnjom *Sebe vidim kao osobu koja...* i nastavljaju se tvrdnjama povezanim sa svakom od pet osobina ličnosti (npr. za socijalnost kao facetu ekstraverzije *...je društvena, voli izlaziti*). Zadatak sudionika bio je na skali Likertovog tipa od 1 (*uopće se ne slažem*) do 5 (*u potpunosti se slažem*) procijeniti u kojoj se mjeri svaka pojedina tvrdnja odnosi na njih općenito u životu. Uobičajeno, viša vrijednost označava veći stupanj razvijenosti pojedine osobine ličnosti, no pola je čestica postavljeno u suprotnom smjeru (npr. za socijalnost kao facetu ekstraverzije *Sebe vidim kao osobu koja je često tiha*), pri čemu viša vrijednost označava niži stupanj razvijenosti osobine. Čestice u suprotnom smjeru korištene su radi kontroliranja pristranosti u odgovaranju, poput npr. *dakanja* (tendencija sudionika da se slažu sa svim česticama), kako bi se, nakon detekcije takvih procesa u odgovorima, ispitanike isključilo iz istraživanja da se ne naruši valjanost rezultata. Prilikom obrade podataka, rezultati na suprotnim česticama rekodirani su, kako bi se mogli formirati smisleni ukupni rezultati. Rezultati su formirani kao aritmetička sredina samoprocjena za svaku pojedinu domenu. Pouzdanosti svake pojedine skale izražene Cronbachovim alfa

koeficijentom kao indikatorom unutarnje konzistencije skala iznose $\alpha = .848$ za ekstraverziju, $\alpha = .813$ za ugodnost, $\alpha = .872$ za savjesnost, $\alpha = .841$ za negativnu emocionalnost i $\alpha = .791$ za otvorenost, što ukazuje na visoke pouzdanosti skala.

Upitnik zanesenosti povezane s poslom

WOLF (engl. *Work-Related Flow Inventory*; Bakker, 2008), primijenjen u drugoj točki mjerenja, sastoji se od 3 subskale čije čestice mjere apsorpciju, uživanje i intrinzičnu motivaciju na poslu i u ovom je istraživanju korištena prevedena verzija originalnog upitnika. Upitnik se sastoji od ukupno 13 čestica, od čega 4 čestice mjere apsorpciju (primjer čestice: *Kada poučavam učenike ovog razreda, ne mislim ni na što drugo*), 4 mjere uživanje na poslu (primjer čestice: *Od poučavanja učenika ovog razreda dobro se osjećam*) i 5 čestica mjeri intrinzičnu radnu motivaciju (primjer čestice: *Rado bih poučavao/la učenike ovog razreda čak i kada bih primao/la manju plaću*). Zadatak sudionika je na skali frekvencija od 1 (*nikad*) do 7 (*uvijek*) procijeniti koliko često doživljavaju ono što pojedina tvrdnja opisuje prilikom poučavanja učenika ciljnog razreda. Sve su čestice zasićene u istom smjeru, stoga viši rezultat na skali ukazuje na veću razvijenost konstrukta kod sudionika te nije potrebno rekodirati čestice. Rezultati su formirani kao aritmetička sredina vrijednosti na svakoj pojedinoj subskali, ali budući da Bakker (2008) predlaže kombiniranje sve tri komponente u jedinstven rezultat zanesenosti, a uvidom u matricu faktorske strukture vidljivo je da sve čestice visoko zasićuju jedan faktor, formiran je opći rezultat zanesenosti za svakog sudionika, kao prosjek odgovora na sve 3 subskale. Cronbach alpha pouzdanost za apsorpciju iznosi $\alpha = .799$, za uživanje $\alpha = .941$ i za intrinzičnu motivaciju $\alpha = .841$, što ukazuje na visoke pouzdanosti skala, naročito skale uživanja koja je na našem uzorku čak viša nego u originalnoj validaciji upitnika (Bakker, 2008). Unutarnja konzistencija kompozitne mjere zanesenosti visoka je i iznosi $\alpha = .940$.

Skala emocionalne iscrpljenosti povezane s poslom

Za mjerenje emocionalne iscrpljenosti na poslu, u trećoj točki mjerenja primijenjena je prevedena Skala emocionalne iscrpljenosti povezane s poslom (engl. *Job-Related Emotional Exhaustion Scale*; Wharton, 1993) koja mjeri emocionalnu iscrpljenost u radnom kontekstu, a koju Wharton (1993) opisuje kao osjećaj „istrošenosti“ na kraju radnog dana. Skala se sastoji od 6 čestica, npr. *Osjećam da me moj posao emocionalno*

iscrpljuje. Sudionici trebaju procijeniti u kojem se stupnju na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 5 (*u potpunosti se slažem*) slažu s pojedinim tvrdnjama koje opisuju doživljaj vlastitog posla u cjelini. U originalnoj mjeri primijenjena je skala frekvencija sa 7 stupnjeva, od 0 (*nikad se nisam tako osjećao/la na poslu*) do 6 (*osjećam se tako svaki dan*), ali u postojećem istraživanju ova je skala kombinirana sa skalom stavova prema poslu, u svrhu prikupljanja veće količine podataka za potrebe projekta, pa je prikladnije bilo procjenjivati stupanj slaganja nego učestalost. Ukupni rezultat izražen je kao prosjek odgovora na svim tvrdnjama. Sve su čestice postavljene u istom smjeru, tako da viši rezultat ukazuje na veći doživljaj emocionalne iscrpljenosti na poslu. Pouzdanost unutarne konzistencije za ovu skalu visoka je i iznosi $\alpha = .877$.

Uzorak

Istraživanje je provedeno na ukupno 1137 sudionika, nastavnika srednjih škola u Republici Hrvatskoj. Uvidom u bazu podataka opaženo je osipanje podataka, stoga su isključeni sudionici kojima nedostaje barem 50% podataka u bilo kojoj varijabli, u bilo kojoj od 3 točke mjerenja te se konačan uzorak sastoji od 808 sudionika. Za sudionike kojima nedostaje manje od 50% podataka u pojedinoj varijabli, korištene su metode zamjene vrijednosti koje nedostaju aritmetičkom sredinom individualnih podataka svakog ispitanika koji su uspješno prikupljeni. U istraživanju je sudjelovalo 668 (82.7%) žena i 140 (17.3%) muškaraca. Prosječna je dob sudionika 43.6 godina ($SD = 8.98$), pri čemu najmlađi sudionik ima 25, a najstariji 64 godine. Prosječni radni staž nastavnika u ovom uzorku iznosi 15.9 godina ($SD = 8.84$), a maksimalna zabilježena duljina radnog staža iznosi 39 godina. Većina nastavnika je u braku (65.5%) i imaju djecu (70.0%). Više od pola nastavnika predaje u gimnaziji (55.7%), dok preostali nastavnici predaju u strukovnim školama (32.9%), a samo ih mali dio predaje u kombinaciji strukovnog i gimnazijskog programa (11.4%). Skoro svi nastavnici imaju siguran posao (93.1%), tj. ugovor na neodređeno vrijeme.

Rezultati

Deskriptivna statistika

Statistička obrada podataka provedena je u programu Jamovi (verzija 2.3.17). Iz tablice deskriptivne statistike (Tablica 1) vidljivo je da, u pogledu rezultata na mjeri ličnosti (BFI-2), nastavnici postižu najviše prosječne vrijednosti na mjeri savjesnosti ($M = 4.19$;

$SD = 0.540$), što ne čudi, s obzirom da se radi o struci u kojoj se odgovornost, organiziranost i marljivost i očekuju. Rezultati na ekstraverziji ($M = 3.67$; $SD = 0.589$), ugodnosti ($M = 4.17$; $SD = 0.458$) i otvorenosti ($M = 3.77$; $SD = 0.555$) također su iznad prosjeka skale. Najniže vrijednosti, ispod prosjeka skale, dobivaju se na mjeri negativne emocionalnosti ($M = 2.54$; $SD = 0.589$), što ukazuje na pretežno emocionalno stabilan uzorak nastavnika. Sudionici u ovom uzorku, u odnosu na prosjek skale, postižu iznadprosječan rezultat na prediktorskoj varijabli zanesenosti ($M = 5.16$; $SD = 1.120$) i ispodprosječan rezultat na kriterijskoj varijabli emocionalne iscrpljenosti ($M = 2.04$; $SD = 0.815$), iz čega bismo grubo mogli iščitati da se radi o uzorku otpornom na stres, ali ubuduće bi bilo korisno imati podatke o stvarnom postotku ljudi s izraženim simptomima emocionalne iscrpljenosti. Provedbom Shapiro-Wilkovog testa normaliteta distribucija, kao preduvjeta za računanje Pearsonovih koeficijenata korelacije među varijablama, utvrđujemo da rezultati u svim varijablama statistički značajno odstupaju od normalne distribucije ($p < .001$), što nije rijetka pojava u praktičnom radu sa stvarnim podacima (Blanca i sur., 2013). Stoga se u obzir uzimaju i dodatni pokazatelji normaliteta, poput stupnja asimetričnosti i spljoštenosti distribucije te dodatna vizualna provjera odgovarajućih grafova. Ne postoji konsenzus o točnoj referentnoj vrijednosti dodatnih indikatora za određivanje normaliteta distribucija, ali stroži autori spominju da vrijednost pokazatelja asimetrije (engl. *skewness*) ne bi trebala prelaziti 1 (Hatem i sur., 2022), dok blaži autori proširuju tu vrijednost na 2 (ali to je uglavnom slučaj kod malih veličina uzoraka) (Navarro i Foxcroft, 2019), stoga ćemo u obzir uzeti stroži kriterij. U pogledu spljoštenosti, Curran i sur. (1996, prema Ryu, 2011) navode da numerička vrijednost pokazatelja spljoštenosti (engl. *kurtosis*) ne bi trebala prelaziti 7 kako bi se distribucija mogla proglasiti normalnom. Budući da su u našem istraživanju svi pokazatelji asimetričnosti distribucije manji od 1, a pokazatelji spljoštenosti distribucije daleko manji od 7 (manji čak i od 1), opravdano je sve distribucije tretirati normalnima i računati bivarijatne korelacije. Dodatno, uvidom u histograme svih varijabli vidljiv je određeni stupanj asimetrije njihovih distribucija, što je i očekivano zbog same prirode nekih varijabli i konkretnog uzorka (npr. očekivano je da će na uzorku nastavnika distribucija savjesnosti biti negativno asimetrična). Asimetričnost je najviše izražena za varijable savjesnosti i emocionalne iscrpljenosti (ona je pozitivno asimetrična), dok za preostalu većinu varijabli asimetričnosti nisu pretjerano izražene, već oblikom slične normalnima.

Tablica 1

Tablica deskriptivne statistike za osobine ličnosti, zanesenost i emocionalnu iscrpljenost.

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>W</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
ekstraverzija	808	3.67	0.589	0.991*	-0.2804	-0.1734
ugodnost	808	4.17	0.458	0.982*	-0.3893	-0.1303
savjesnost	808	4.19	0.540	0.967*	-0.4356	-0.2214
negativna emocionalnost	808	2.54	0.589	0.987*	0.4100	0.0198
otvorenost	808	3.77	0.555	0.993*	-0.1518	0.1108
zanesenost	808	5.16	1.120	0.974*	-0.3683	-0.5550
emocionalna iscrpljenost	808	2.04	0.815	0.939*	0.7365	0.1641

*Legenda: N = ukupni broj ispitanika, M = aritmetička sredina, SD = standardna devijacija, W = vrijednost Shapiro-Wilkovog testa, * $p < .001$, Skewness = indeks asimetričnosti distribucije, Kurtosis = indeks spljoštenosti distribucije*

Korelacijska matrica i provjera preduvjeta za regresiju

Pregledom korelacijske matrice (Tablica 2) uočeno je da su sve prediktorske varijable u značajnoj bivarijatnoj korelaciji s emocionalnom iscrpljenošću na razini rizika manjoj od 0.1%, osim varijable roda ($r = .052$; $p = .142$), dobi ($r = -.055$; $p = .121$) i otvorenosti ($r = -.015$; $p = .663$), koje nisu značajno povezane s kriterijem, ali su u značajnoj korelaciji s nekima od preostalih prediktora, pa bi u dodatnim analizama mogli biti pretpostavljeni ili dokazani supresorski efekti tih varijabla. Od značajnih povezanosti s emocionalnom iscrpljenošću valja istaknuti negativnu emocionalnost ($r = .459$; $p < .001$) i ekstraverziju ($r = -.298$; $p < .001$) u pogledu osobina ličnosti te zanesenost ($r = -.308$; $p < .001$), koje imaju najviši stupanj povezanosti s kriterijem, i to u predviđenim smjerovima. U vidu medijacijske hipoteze, važno je primijetiti i da su sve osobine ličnosti u statistički značajnim korelacijama sa zanesenošću, sličnih veličina koeficijenata ($r \sim .2 - .3$) i u predviđenom smjeru. Što se tiče provjeravanja preduvjeta za provedbu regresijske analize, čini se da ne postoji problem multikolinearnosti jer su prediktori međusobno u niskim do umjerenim korelacijama ($r < .5$), a to potvrđuju i VIF koeficijenti ($VIF < 10$; $Tolerance > 0.1$), navedeni u tablici statistike kolinearnosti (Prilog A). Nadalje, preduvjet za provedbu hijerarhijske regresijske analize o normalitetu reziduala zadovoljen je; uvidom u Q-Q plot (Prilog B) subjektivno procjenjujemo da nema većih odstupanja opaženih reziduala od teoretski distribuiranih reziduala po normalnoj krivulji (vidljiva jedino manja odstupanja na krajevima pravca). Budući da imamo dovoljno velik uzorak,

pri interpretaciji svih rezultata uzet ćemo u obzir samo najstrožu razinu rizika ($p < .001$) u proglašenju statističke značajnosti, kako bismo smanjili vjerojatnost pogreške tipa I (α pogreške), tj. bili sigurniji da značajnosti nisu umjetno uvećane (Petz i sur., 2012).

Tablica 2

Korelacijska matrica svih varijabli u istraživanju.

	rod	dob	E	U	S	N	O	Z
rod	---							
dob	.092	---						
E	.067	.093	---					
U	.134*	.053	.317*	---				
S	.158*	.112	.393*	.441*	---			
N	.133*	-.065	-.449*	-.339*	-.291*	---		
O	.057	.167*	.309*	.277*	.225*	-.114	---	
Z	.049	.116*	.308*	.296*	.298*	-.242*	.196*	---
EI	.052	-.055	-.298*	-.193*	-.167*	.459*	-.015	-.308*

*Legenda: E = ekstraverzija, U = ugodnost, S = savjesnost, N = negativna emocionalnost, O = otvorenost, Z = zanesenost, EI = emocionalna iscrpljenost, * $p < .001$*

Hijerarhijska regresijska analiza

Provedba hijerarhijske regresijske analize podijeljena je u 3 koraka, pri čemu je u svakom koraku sukcesivno dodavan novi blok prediktora – rod i dob u prvom koraku, 5 osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, negativna emocionalnost, otvorenost) u drugom koraku i zanesenost u trećem koraku. Rezultati (Tablica 3) pokazuju da se u prvom koraku regresijske analize rod i dob nisu pokazali statistički značajnim prediktorima emocionalne iscrpljenosti ($F(2, 796) = 2.22; p = .109$). To znači da ne postoji razlika u emocionalnoj iscrpljenosti kod muškaraca i žena, niti kod mlađih i starijih nastavnika u uzorku. Osobine ličnosti uvedene u drugom koraku, zajedno sa sociodemografskim varijablama objašnjavaju 22.88% varijance emocionalne iscrpljenosti ($F(7, 791) = 33.52; p < .001$), stoga je inkrementalni doprinos ili dobitak u količini objašnjene varijance nakon dodavanja osobina ličnosti velik i značajan te iznosi

22.32% ($F(5,791) = 45.8; p < .001$). Ipak, samo ekstraverzija ($\beta = -.188; p < .001$) i negativna emocionalnost ($\beta = .541; p < .001$) imaju značajan samostalni doprinos. Ispitanici koji imaju viši rezultat na skali ekstraverzije i niži rezultat na skali negativne emocionalnosti izvještavaju o nižoj razini emocionalne iscrpljenosti. Iako i otvorenost ($\beta = .130; p = .009$) ima značajan samostalni doprinos na razini rizika manjoj od 1%, on će se, u skladu s prethodno definiranom razinom strogosti interpretacije u ovom istraživanju, također tretirati neznačajnim, kao i individualni doprinosi varijabla ugodnosti ($\beta = -.081; p = .221$) i savjesnosti ($\beta = .007; p = .901$), koje su statistički neznačajne na razini rizika većoj od 5%. U drugom koraku individualni doprinos roda i dobi ostaje neznačajan.

Tablica 3

Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize sociodemografskih karakteristika, osobina ličnosti i zanesenosti, kao prediktora emocionalne iscrpljenosti.

prediktori	emocionalna iscrpljenost		
	Model 1 β_1	Model 2 β_2	Model 3 β_3
Korak 1			
rod	.108	.017	.015
dob	-.005	-.003	-.002
Korak 2			
ekstraverzija		-.188*	-.142
ugodnost		-.081	-.027
savjesnost		.007	.051
otvorenost		.130	.149
negativna emocionalnost		.541*	.518*
Korak 3			
zanesenost			-.155*
<i>R</i>	.0745	.4783*	.5166*
<i>R</i> ²	.0056	.2288*	.2669*
ΔR^2		.2232*	.0381*

Legenda: $\beta_{1, 2, 3}$ = standardizirani regresijski koeficijenti u pojedinom koraku regresijske analize, *R* = koeficijent multiple korelacije, *R*² = koeficijent multiple determinacije, ΔR^2 = relativni doprinos prediktora u objašnjenju varijance kriterija, * $p < .001$

U trećem koraku regresijske analize sociodemografske varijable, osobine ličnosti i zanesenost zajedno objašnjavaju 26.69% varijance emocionalne iscrpljenosti ($F(8, 790) = 35.95; p < .001$) te je dobitak od uvođenja prediktora zanesenosti u trećem koraku mali, ali značajan i iznosi 3.81% ($F(1,790) = 41.1; p < .001$). Zanesenost ($\beta = -.155; p < .001$) ima značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance emocionalne iscrpljenosti.

Sudionici s višim rezultatom na skali zanesenosti izvještavaju o nižoj razini emocionalne iscrpljenosti. U trećem koraku samostalni doprinosi sociodemografskih varijabla, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti ostaju neznačajni, samostalni doprinos negativne emocionalnosti se smanjuje, a samostalni doprinos ekstraverzije postaje neznačajan.

Medijacija

U trećem koraku prethodno provedene regresijske analize, nakon uvođenja varijable zanesenosti u model, uočeno je smanjenje beta pondera, uz očuvanu statističku značajnost za negativnu emocionalnost, dok beta ponder za ekstraverziju postaje statistički neznačajan, u odnosu na drugi korak regresijske analize (Tablica 3). Te promjene individualnih doprinosa za dvije spomenute varijable ukazuju na postojanje medijacije, s ekstraverzijom i negativnom emocionalnosti kao prediktorima, emocionalnom iscrpljenosti kao kriterijskom varijablom i zanesenosti kao medijatorom veze između ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti, u prvom slučaju te medijatorom veze između negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti, u drugom slučaju. Budući da su beta ponderi ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti neznačajni u oba koraka regresijske analize, nemamo osnovu za pretpostavku o postojanju medijacije kod tih varijabla. Postojanje medijacije jasno je već iz samog uvida u rezultate hijerarhijske regresijske analize, ali dvije navedene medijacijske hipoteze, za ekstraverziju i negativnu emocionalnost, ipak će biti testirane, kako bi se dobio detaljniji uvid u veličine i značajnosti pojedinih efekata. Provedbom medijacijske analize pri testiranju dva jednostavna medijacijska modela, sa zanesenošću kao medijatorom povezanosti između ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti u prvom modelu te negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti u drugom modelu, utvrđeno je postojanje medijacije u oba modela (veličine indirektnih efekata prikazane su u Tablici 4, a detaljniji rezultati u Prilogu C i Prilogu D). U prvom modelu utvrđen je statistički značajan indirektni efekt ($ab = -0.102; p < .001$) povezanosti ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti, čija je veza posredovana medijatorom zanesenosti. Pritom je rezultat na ekstraverziji značajno pozitivno povezan sa samoprocijenjenom zanesenošću ($a = 0.585; p < .001$), što znači da sudionici koji se procjenjuju ekstravertiranijima, izvještavaju o višem stupnju doživljaja zanesenosti u nastavničkom okruženju. Nadalje, rezultat na mjeri zanesenosti negativno je povezan s rezultatom na mjeri emocionalne iscrpljenosti ($b = -0.174; p < .001$), što znači da se nastavnici koji izvještavaju o višem stupnju doživljaja zanesenosti u poučavanju,

procjenjuju manje emocionalno iscrpljenima. Indirektnim efektom objašnjeno je 24.6% ukupne povezanosti u modelu. Dobiven je i statistički značajan direktni efekt veze između ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti ($c' = -0.311$; $p < .001$), što je istovremeno potvrda da se radi o djelomičnoj medijaciji. Sudionici koji postižu viši rezultat na ekstraverziji, izvještavaju o nižoj razini emocionalne iscrpljenosti, uz kontrolu medijatora zanesenosti. Na direktni efekt otpada preostalih 75.4% ukupne povezanosti, ali valja uzeti u obzir da taj postotak vjerojatno uključuje i neke druge mehanizme u podlozi povezanosti ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti koje u ovom istraživanju nismo kontrolirali. Ukupni efekt povezanosti ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti, koji predstavlja sumu direktnog i indirektnog efekta, također je statistički značajan ($c = -0.412$; $p < .001$).

Tablica 4

Prikaz indirektnih efekata provedene medijacijske analize pri testiranju jednostavnih medijacijskih modela s uključenim varijablama: ekstraverzija/negativna emocionalnost, zanesenost i emocionalna iscrpljenost (N = 808).

	veličina efekta	p	% medijacije
ekstraverzija – zanesenost – emocionalna iscrpljenost (ab)	-0.102	<.001	24.6
negativna emocionalnost – zanesenost – emocionalna iscrpljenost (ab)	0.0698	<.001	11.0

Legenda: ab = indirektni efekt; povezanost između ekstraverzije/negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti, uz djelovanje medijatora zanesenosti

U drugom modelu također je utvrđen statistički značajan indirektni efekt ($ab = 0.0698$; $p < .001$) povezanosti negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti, uz djelovanje medijatora zanesenosti. Rezultat na negativnoj emocionalnosti negativno je povezan s doživljajem zanesenosti ($a = -0.459$; $p < .001$), što znači da nastavnici koji negativnu emocionalnost procjenjuju višom, izvještavaju o nižem stupnju doživljaja zanesenosti na poslu. Nadalje, doživljaj zanesenosti negativno je povezan s emocionalnom iscrpljenošću ($b = -0.152$; $p < .001$), ukazujući na to da nastavnici koji stupanj zanesenosti procjenjuju višim, izvještavaju o nižoj razini emocionalne iscrpljenosti. Indirektni efekt u drugom modelu objašnjava 11% ukupne povezanosti, što znači da 89% povezanosti otpada na direktni efekt (i nekontrolirane veze). Direktni efekt veze između negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti također se pokazao statistički značajnim ($c' =$

0.565; $p < .001$), što je potvrda za djelomičnu medijaciju. Sudionici koji imaju viši rezultat na negativnoj emocionalnosti, izvještavaju o višoj razini emocionalne iscrpljenosti na poslu. Ukupni efekt i u ovom je modelu statistički značajan ($c = 0.635$; $p < .001$).

Rasprava

Ovo istraživanje ispitalo je ulogu sociodemografskih varijabli, osobina ličnosti i zanesenosti u predviđanju emocionalne iscrpljenosti, koje dosad nisu promatrane zajedno, kod nastavnika srednjih škola u Hrvatskoj. Najveći je značaj istraživanja primjena longitudinalnog nacrt (naspram čestog korištenja transverznog nacrt, koji podrazumijeva da će korelacije varijabla mjerenih istovremeno sigurno biti više). On daje informaciju o prediktivnosti odabranih varijabla za emocionalnu iscrpljenost, mjerenu mjesecima kasnije, što omogućuje provjeru vremenske stabilnosti korelacija dobivanih u transverzalnim istraživanjima, ali i zaključivanje o kauzalnosti veza.

Provedbom hijerarhijske regresijske analize utvrđeno je da sociodemografske varijable, osobine ličnosti i zanesenost objašnjavaju 26.69% varijance emocionalne iscrpljenosti. U prvom koraku analize rod i dob nisu bili značajni prediktori emocionalne iscrpljenosti. To znači da emocionalna iscrpljenost nastavnika u uzorku ne ovisi o tome je li osoba muškarac ili žena i koliko ima godina. Iako ovi nalazi nisu potvrdili hipotezu H1a, oni su u skladu sa širim pregledom literature koja potvrđuje da su nalazi o povezanosti roda i dobi s emocionalnom iscrpljenošću nekonzistentni. Općenito, kada se i detektiraju rodne i dobne razlike, one su često male (Maslach i Jackson, 1985), stoga bi više mogle biti odraz istraživačeve želje da proglasi razliku statistički značajnom, nego što su odraz stvarnog stanja u populaciji. Maslach i Jackson (1985) također su postavili hipotezu da su žene ranjivije i osjetljivije na stres, stoga potencijalno i sklonije sagorijevanju, ali su je na kraju opovrgnuli, ne pronalazeći rodnu razliku u sagorijevanju, kao ni Sadeghi i Khezrlou (2014) dobnu razliku na uzorku nastavnika engleskog jezika. Sve veća propaganda rodne jednakosti potiče muškarce da više izražavaju svoja emocionalna stanja, što bi moglo objasniti lakše detektiranje neznačajne rodne razlike nego u razdobljima i kontekstima koji još uvijek žive u uvjerenju da *muškarci ne plaču*. Rončević i Vrcelj (2020) pokazali su da se u novije vrijeme stariji nastavnici teže prilagođavaju uporabi novih tehnologija u nastavi i novim generacijama učenika, što bi moglo objasniti izjednačavanje razlike u doživljaju iscrpljenosti u odnosu na mlađe nastavnike.

U drugom koraku uvedeno je pet osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, negativna emocionalnost i otvorenost) mjenjenih u prvoj vremenskoj točki, čiji je relativni doprinos u objašnjenju varijance kriterija mjenjenog nakon šest mjeseci 22.32% (zajedno sa sociodemografskim varijablama objašnjeno 22.88% kriterija). One su se u transverzalnim istraživanjima pokazale robusnim prediktorima emocionalne iscrpljenosti, a budući da longitudinalne studije u području psihologije zdravlja na poslu često potvrđuju povezanosti koje se dobivaju transverzalnim istraživanjima (Taris i Kompier, 2014), očekivali smo doprinos svake od njih u objašnjenju emocionalne iscrpljenosti, povrh sociodemografskih varijabla. Ipak, u ovom su istraživanju dobiveni statistički značajni beta ponderi samo za ekstraverziju i negativnu emocionalnost, stoga je hipoteza H1b djelomično potvrđena. Ekstravertiraniji nastavnici izvještavaju o nižoj razini emocionalne iscrpljenosti, dok nastavnici koji su visoko na negativnoj emocionalnosti izvještavaju o višoj razini emocionalne iscrpljenosti. U većini jednostavnih korelacijskih istraživanja, koja predstavljaju najčešći tip nacrtu, kao i u velikoj preglednoj metaanalizi Alarcon i sur. (2009), ekstraverzija i neuroticizam (kao inačica negativne emocionalnosti) imaju najviše koeficijente povezanosti s emocionalnom iscrpljenošću, stoga je opravdano očekivati da će i u složenijim analizama i longitudinalnim nacrtima, upravo te dvije osobine imati značajan individualni doprinos, pored ostalih. Istraživanje Basima i sur. (2013) jedno je od rijetkih koje je provelo hijerarhijsku regresijsku analizu, s varijablama kao u našem istraživanju (ali transverznog nacrtu) i pokazalo da su u drugom koraku regresijske analize, od 5 uvedenih osobina ličnosti, samo ekstraverzija i neuroticizam imale značajan samostalni doprinos u objašnjenju emocionalne iscrpljenosti povrh sociodemografskih varijabla. To je nalaz kakav smo dobili u našem istraživanju, samo što je dodatna vrijednost našeg istraživanja longitudinalni kontekst, koji navodi na zaključak da te osobine značajno objašnjavaju varijancu emocionalne iscrpljenosti mjenjene nakon šest mjeseci, što znači da je ova korelacija stabilna kroz vrijeme, bez obzira na sve okolinske utjecaje i promjene unutar sudionika koje su mogle interferirati s mjenjenjima u različitim vremenskim točkama. Negativna emocionalnost u našem je istraživanju najsnažnije povezana s emocionalnom iscrpljenošću jer su obje varijable po prirodi slične, afektivne orijentacije (Alarcon i sur., 2009). Negativna emocionalnost faktor je visoke vulnerabilnosti koji je visoko povezan s negativnim afektom (Fagley, 2018), stoga izaziva niz neugodnih

emocija i lošu prilagodbu te povišenu individualnu osjetljivost na stres (Molavyneyad i sur., 2019) koja u visoko zahtjevnom nastavničkom kontekstu neminovno dovodi do osjećaja iscrpljenosti i umora kod nastavnika koji posjeduju tu osobinu. Zato kod nastavnika treba osnaživati resurs emocionalne stabilnosti. Ekstraverzija je kroz brojna istraživanja povezivana s pozitivnim afektom, tj. ponašanjima traženja ugodnih, nagrađujućih iskustava koja se akumuliraju kroz život i manifestiraju generalnim osjećajem sreće kod ekstravertiranih pojedinaca (Fagley, 2018; Smillie i sur., 2012). Pozitivna percepcija stvarnosti, kao i primjena aktivnih strategija suočavanja sa stresom, poput traženja socijalne podrške okoline (Amirkhan i sur., 1995), pomažu ekstravertiranim nastavnicima da pri suočavanju s nastavničkim obavezama zadrže emocionalnu otpornost, tj. da korištenjem tog osobnog resursa s vremenom teže postanu iscrpljeni.

Ugodnost i savjesnost osobine su koje su u mnogim istraživanjima značajno negativno i nisko povezane sa sagorijevanjem, no zbog svoje interpersonalne prirode ugodnost je zapravo češće povezivana s depersonalizacijom, a savjesnost podjednako sa sve tri dimenzije sagorijevanja (Alarcon i sur., 2009) ili s percepcijom osobnog postignuća (Jahanbakhsh i sur., 2009). Budući da je u ovom istraživanju korištena samo jedna dimenzija sagorijevanja – emocionalna iscrpljenost, moguće je da zato ugodnost i savjesnost nisu imale značajan samostalni doprinos u objašnjenju njezine varijance. Otvorenost u našem istraživanju nije bila značajno povezana s emocionalnom iscrpljenošću, što nije neočekivano, s obzirom da su nalazi o njihovoj korelaciji kroz istraživanja nekonzistentni. Čak ni mnoga transverzalna istraživanja ne pronalaze povezanost, pa ne čudi da ju nismo detektirali ni u istraživanju s vremenskim odmacima.

Konačno, u trećem koraku regresijske analize uvedena je zanesenost, mjerena u drugoj vremenskoj točki, koja je, uz kontrolu sociodemografskih osobina i robusnih prediktora osobina ličnosti, objasnila 3.81% inkrementalne varijance emocionalne iscrpljenosti, mjerene nakon tri mjeseca (ukupno 26.69% varijance), što se u kontekstu teorije zahtjeva i resursa u radu te istraživanja i unaprjeđenja mentalnog zdravlja nastavnika, a naročito u kontekstu longitudinalnih odnosa, ne čini tako malim i nevažnim doprinosom. Nastavnici koji češće doživljavaju iskustva zanesenosti tijekom svog rada, tj. usklađivanjem vještina s izazovima u radu postižu veću apsorpciju, uživanje i motivaciju za radom, izvještavaju o nižoj razini emocionalne iscrpljenosti, u skladu s hipotezom H1c, što znači da je

zanesenost resurs koji može unaprijediti psihičku dobrobit i prevenirati štetne posljedice mnogobrojnih stresora koji djeluju u svakodnevnoj okolini nastavnika.

Iako je početno postavljena medijacijska hipoteza o djelovanju zanesenosti kao medijatora veze između svih pet osobina ličnosti i emocionalne iscrpljenosti, primjenom složenije, hijerarhijske regresijske analize i detaljnijim uvidom u promjene doprinosa svake pojedine osobine, uz kontrolu preostalih varijabla, ukazala se potreba za testiranjem medijacije samo kod dvije osobine – ekstraverzije i negativne emocionalnosti. Provedbom medijacijske analize utvrđeno je postojanje djelomične medijacije u oba modela, tj. zanesenost je mehanizam u podlozi negativne povezanosti između ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti, odnosno pozitivne povezanosti između negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti, čime je djelomično potvrđena hipoteza H2a, dok je hipoteza H2b u potpunosti potvrđena. Budući da je naše istraživanje longitudinalnog dizajna u kojem možemo identificirati točan slijed varijabla u vremenu te da postoji povezanost između prediktora i kriterija, medijacijska analiza omogućuje da s većom sigurnošću govorimo o kauzalnoj povezanosti (Hayes, 2018). Ekstraverzija povećava doživljaj zanesenosti kod nastavnika koji djeluje na smanjenje emocionalne iscrpljenosti. Ekstraverzija i direktno smanjuje emocionalnu iscrpljenost. Negativna emocionalnost djeluje na način da smanjuje zanesenost kod nastavnika koja ponovno djeluje na smanjenje emocionalne iscrpljenosti. Također, i negativna emocionalnost ima direktan efekt na emocionalnu iscrpljenost, tako da ju povećava.

Budući da su istraživanja identičnog dizajna onome u našem istraživanju vrlo oskudna, rezultate ćemo interpretirati u širem kontekstu polazišnog JD-R modela. Promatrajući dvije osobine ličnosti kao osobni resurs i zahtjev u okviru JD-R modela, dobiveni su rezultati u skladu s nalazima istraživanja koje su proveli Zito i sur. (2016) uzimajući organizacijske resurse i zahtjeve kao prediktore koji djeluju na emocionalnu iscrpljenost preko zanesenosti. Smjerovi povezanosti u našem istraživanju identični su njihovim povezanostima, implicirajući da ekstravertirani nastavnici lakše stječu novi resurs zanesenosti jer im je možda lakše pristupiti ravnatelju i npr. zatražiti dodatne materijale za organizaciju nastave ili mogućnost sudjelovanja u webinaru razvoja vještina, pa su ta dva resursa zajedno dovoljno snažna da preveniraju ili smanje postojeću emocionalnu iscrpljenost. Nastavnici koji su visoko na negativnoj emocionalnosti vjerojatno neće samoinicijativno tražiti mogućnosti za razvoj vještina ili optimizaciju težine zadataka, ali

kada im se one ponude u školi i proizvedu doživljaj zanesenosti, tada ublažavaju rizik ili posljedice emocionalne iscrpljenosti. Robins i sur. (2018) istraživali su mehanizam u podlozi povezanosti neuroticizma i iscrpljenosti te ekstraverzije i angažiranosti (koja predstavlja suprotni pol dimenzije iscrpljenost-angažiranost) i otkrili da su resursi varijabla koja posreduje te povezanosti u smjerovima koje smo dobili u vlastitom istraživanju. Zanesenost se kao resurs koji je djelomično uvjetovan osobnim (razvijenost vještina), a djelomično okolinskim (razina izazova u zadatku) faktorima, uvjerljivo uklapa u ovu jednadžbu (čak ju i interpretacijski proširuje zbog dugotrajnijeg vremenskog konteksta), naročito zato što je jedan od korištenih resursa u spomenutom istraživanju bila upravo raznolikost vještina.

Nedostatci istraživanja i praktične implikacije

Prvi nedostatak istraživanja može se pripisati metodi samoprocjena, koje u ovom istraživanju jesu opravdane jer su konstrukti po prirodi takvi da ispitanici imaju najbolji uvid u njihovu razvijenost i stoga mogu dati najinformativnije podatke, no njihovi rezultati mogu biti odraz pristranosti u odgovaranju (npr. socijalno poželjno odgovaranje (Paulhus, 1991), dakanje ili davanje ekstremnih odgovora (Paulhus i Vazire, 2007)), iskrivljenosti vlastitih samopercepcija (ljudi se vide u pozitivnijem svjetlu nego što ih vide drugi (John i Robins, 1994)) ili nedostatka znanja o samima sebi (Kagan, 1988). U ovom istraživanju kontrolirali smo samo mogućnost pristranog odgovaranja, korištenjem balansiranih čestica (kombinacija čestica u smjeru više i niže izraženosti konstrukta). Nadalje, u ovom istraživanju nastavnici su procjenjivali ličnost općenito u životu, a ne u specifičnom kontekstu predavanja u učionici, kao za zanesenost i emocionalnu iscrpljenost, stoga bi u budućim istraživanjima trebalo staviti veći naglasak na konkretan kontekst. Iako online putem na brz i financijski isplativ način možemo doći do velikog uzorka ispitanika, nemamo uvid u njihov način odgovaranja i okolinske uvjete u kojima su ispunjavali upitnike, što može narušiti valjanost rezultata. Nadalje, stopa odaziva u istraživanju bila je samo 55% škola, što znači da nastavnici iz 45% škola, kao i neki nastavnici iz škola koje jesu sudjelovale, iz nekih razloga, koje bi bilo zanimljivo istražiti, nisu sudjelovali u istraživanju. Tu postoji rizik od samo-selekcije nastavnika, tj. moguće je da su se prijavili oni entuzijastičniji, koji su manje emocionalno iscrpljeni (oni koji su više iscrpljeni, vjerojatno su zbog iscrpljenosti bili manje motivirani za sudjelovanje), stoga bi uključivanjem nastavnika koji su bili manje motivirani za istraživanje, sigurno

dobili reprezentativnije rezultate za odabranu populaciju. Nedostatak longitudinalnog dizajna odnosi se na osipanje sudionika (28.94%), maturacijske procese unutar sudionika (iako 3 mjeseca između točaka mjerenja nije predug period da bi se dogodile značajnije promjene kod odraslih) i na povijesni utjecaj događaja koji su mogli djelovati na odgovore sudionika u različitim točkama mjerenja (npr. tijekom prvog vala istraživanja još je uvijek bila aktualna pandemija COVID-19). Konačno, u istraživanju postoje i ograničenja vanjske valjanosti koja onemogućuju generaliziranje rezultata na opću populaciju nastavnika u RH jer su uključeni samo nastavnici srednjih škola. U budućim istraživanjima bilo bi korisno uključiti i nastavnike osnovnih škola te profesore sa sveučilišta kako bismo mogli generalizirati na širu populaciju. Bilo bi korisno uključiti i mjere izvora stresa i posljedica emocionalne iscrpljenosti kako bismo proširili kontekst istraživanja i dobili sveobuhvatnije informacije u vidu mentalnog zdravlja na poslu.

Prema teoriji zahtjeva i resursa u radu, resursi su najvažniji prediktori motivacije, uživanja i angažiranosti na poslu (Bakker i Demerouti, 2014), stoga ih je potrebno osnaživati i poticati raznim intervencijama, u čijoj implementaciji ključnu ulogu imaju ravnatelji škola. Iako se osobine ličnosti smatraju stabilnima kroz vrijeme i situacije, emocionalne, socijalne i bihevioralne vještine i snage (npr. otpornost, empatija) povezane s tim osobinama ličnosti mogu se izgrađivati (Burić i sur., 2023). Stoga bi u školama bilo korisno mjeriti osobine ličnosti nastavnika i detektirati najosjetljivije skupine (visoko na negativnoj emocionalnosti i introvertiranosti), kako bi se na grupnoj razini moglo pristupiti osnaživanju njihovih osobnih resursa i smanjiti mogućnost za sagorijevanje (npr. radionice izgradnje vještina uključivanja i angažiranosti kod manje ekstravertiranih nastavnika, odnosno smanjenja anksioznosti i izgradnje emocionalne otpornosti). Za pojavu iskustva zanesenosti važno je da ravnatelji škola omoguće nastavnicima treninge osnaživanja vještina potrebnih za poučavanje i povećavaju razinu izazova nastavničkih zadataka, u skladu s postupnim porastom njihovih vještina. Učiteljima koji su anksiozni, uz nedostatak vještina, potrebno je pružiti mentorsko vodstvo i podršku jer mogu biti preplavljeni izazovima i doživjeti stres ako ih se previše optereti. S druge strane, depresivnim nastavnicima ili onima s visokom razinom vještina koji su dosegli *plafon* u karijeri, potrebni su napredniji tečajevi profesionalnog razvoja, revizije kurikuluma i prilike da mentoriraju neiskusne nastavnike. Usklađivanjem vještina sa zahtjevima zadatka učitelji postaju uspješni u aktivnosti te stječu veći doživljaj kontrole i uživanja u

poučavanju (Beard i Hoy, 2010). Važno je i njegovati atmosferu tolerancije neuspjeha u školi jer strah od neuspjeha pri uključivanju u optimalni izazov kod nastavnika može motivirati izbjegavajuća ponašanja (Clifford, 1988, prema Reeve, 2015). Konačno, nastavnici ne moraju u potpunosti ovisiti o radnim uvjetima i mogućnostima škole, već vlastitim snagama mogu oblikovati svoj posao (engl. *job crafting*; Wrzesniewski i Dutton 2001) na način da u poučavanju budu kreativni i inovativni te koriste metode (npr. razredne rasprave, kognitivno restrukturiranje zadataka i sl.) koje su njima zanimljive, intrinzično motivirajuće i potiču uživanje u procesu poučavanja. Postoji malo istraživanja o intervencijama koje povećavaju zanesenost u svrhu smanjenja iscrpljenosti (Mosing i sur., 2018), naročito u nastavničkom kontekstu, stoga bi u budućim istraživanjima bilo korisno primijeniti i evaluirati neke od ovdje predloženih metoda.

Zaključak

Cilj istraživanja bio je ispitati ulogu roda, dobi, osobina ličnosti mjenjenih u prvoj točki i zanesenosti mjerene u drugoj točki u predviđanju emocionalne iscrpljenosti, mjerene u trećoj točki, kod nastavnika srednjih škola u RH. Rezultati hijerarhijske regresijske analize pokazali su da dob i rod u prvom koraku nisu značajni prediktori emocionalne iscrpljenosti. U drugom koraku, kad su dodane osobine ličnosti, objašnjeno je 22.88% varijance emocionalne iscrpljenosti, pri čemu su značajan samostalni doprinos imale samo ekstraverzija koja predviđa niže razine emocionalne iscrpljenosti i negativna emocionalnost koja predviđa više razine emocionalne iscrpljenosti. U trećem koraku regresijske analize zanesenost je objasnila 3.81% dodatne varijance emocionalne iscrpljenosti povrh spomenutih varijabli, predviđajući niže razine emocionalne iscrpljenosti. Dodatno, provedbom medijacijske analize utvrđeni su statistički značajni indirektni efekti, koji pokazuju da je zanesenost medijator veze ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti te negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti. U oba slučaja radi se o djelomičnoj medijaciji. U kontekstu teorije zahtjeva i resursa u radu, osobine ličnosti i zanesenost prepoznate su kao vrijedni osobni resursi koji mogu djelovati na smanjenje emocionalne iscrpljenosti i tako promovirati podržavajuću psihološku okolinu za očuvanje motivacije i mentalnog zdravlja nastavnika kako bi se, ne samo što uspješnije prilagodili visoko zahtjevnom školskom kontekstu suvremenog doba, nego i istinski uživali u svom pozivu.

Literatura

- Adekola, B. (2010). Gender differences in the experience of work burnout among university staff. *African Journal of Business Management*, 4(6), 886-889. <https://doi.org/10.5897/AJBM2023.9499>
- Alarcon, G., Eschleman, K. J. i Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*, 23(3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Altemus, M., Sarvaiya, N. i Epperson, C. N. (2014). Sex differences in anxiety and depression clinical perspectives. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 35(3), 320-330. <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2014.05.004>
- Amirkhan, J. H., Risinger, R. T. i Swickert, R. J. (1995). Extraversion: A “hidden” personality factor in coping? *Journal of Personality*, 63(2), 189-212. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00807.x>
- Anastasiou, S. i Belios, E. (2020). Effect of age on job satisfaction and emotional exhaustion of primary school teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644-655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Armon, G., Shirom, A. i Melamed, S. (2012). The Big Five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality*, 80(2), 403-427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x>
- Ashton, M. C., Lee, K. i Paunonen, S. V. (2002). What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 245-252. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.1.245>
- Aust, F., Beneke, T., Peifer, C. i Wekenborg, M. (2022). The relationship between flow experience and burnout symptoms: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3865. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073865>
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2003.11.001>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide* 3(2), 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety Stress and Coping*, 15(3), 245-260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Barrick, M. R. i Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Basim, H. N., Begenirbas, M. i Can Yalcin, R. (2013). Effects of teacher personalities on emotional exhaustion: Mediating role of emotional labor. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(3), 1488-1496. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017705.pdf>
- Beard, K. S. i Hoy, W. K. (2010). The nature, meaning, and measure of teacher flow in elementary schools: A test of rival hypotheses. *Educational Administration Quarterly*, 46(3), 426-458. <https://doi.org/10.1177/0013161X10375294>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S. i Laurent, E. (2014). Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 307-324. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0037906>
- Blanca, M. J., Arnau, J., López-Montiel, D., Bono, R. i Bendayan, R. (2013). Skewness and kurtosis in real data samples. *Methodology*, 9, 78-84. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000057>
- Boštjančič, E., Kocjan, G. Z. i Stare, J. (2015). Role of socio-demographic characteristics and working conditions in experiencing burnout. *Suvremena psihologija*, 18(1), 43-60. <https://hrcak.srce.hr/149200>
- Bowling, N. A., Beehr, T. A. i Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 476-489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.004>
- Burić, I., Butković, A. i Kim, L. E. (2023). Teacher personality domains and facets: Their unique associations with student-ratings of teaching quality and teacher enthusiasm. *Learning and Instruction*, 88, 101827. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101827>
- Capri, B. i Guler, M. (2018). Evaluation of burnout levels in teachers regarding socio-demographic variables, job satisfaction and general self-efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(74), 123-144. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2018.74.7>
- Cartwright, S. i Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. Sage Publications.
- Catley, D. i Duda, J. L. (1997). Psychological antecedents of the frequency and intensity of flow in golfers. *International Journal of Sport Psychology*, 28(4), 309-322. <https://psycnet.apa.org/record/1998-02141-001>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper and Row.

- Csikszentmihalyi, M. i LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Degač, Đ. i Vukić, J. (2023). Rutine i emocije nastavnika kao strukturacijski element obrazovnog sustava tijekom nastave na daljinu. *Revija za sociologiju*, 53(1), 7-37. <https://doi.org/10.5613/rzs.53.1.1>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fagley, N. S. (2018). Appreciation (including gratitude) and affective well-being: Appreciation predicts positive and negative affect above the Big Five personality factors and demographics. *Sage Open*, 8(4), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244018818621>
- Feddeh, S. A. i Darawad, M. W. (2020). Correlates to work-related stress of newly-graduated nurses in critical care units. *International Journal of Caring Sciences*, 13, 507-516.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. U: Mervielde, I., Deary, I., De Fruyt, F. i Ostendorf, F. (Ur.), *Personality psychology in Europe* (str. 7-28). Tilburg University Press.
- Habashi, M. M., Graziano, W. G. i Hoover, A. E. (2016). Searching for the prosocial personality: A Big Five approach to linking personality and prosocial behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(9), 1177-1192. <https://doi.org/10.1177/0146167216652859>
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. i Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8-30. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02014.x>
- Hatem, G., Zeidan, J., Goossens, M. i Moreira, C. (2022). Normality testing methods and the importance of skewness and kurtosis in statistical analysis. *BAU Journal-Science and Technology*, 3(2), 7. <https://doi.org/10.54729/KTPE9512>
- Haworth, J. T. i Hill, S. (1992). Work, leisure, and psychological well-being in a sample of young adults. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 2(2), 147-160. <https://doi.org/10.1002/casp.2450020210>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach*. Ebook The Guilford Press.
- Hirao, K., Kobayashi, R., Okishima, K. i Tomokuni, Y. (2012). Flow experience and health-related quality of life in community dwelling elderly Japanese. *Nursing and Health Sciences*, 14(1), 52-57. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00663.x>

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E. i Aasland, O. G. (2011). Exploring within-and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 813-824. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>
- Jahanbakhsh, G. S., Omid, A. N., Nouri, A. A. i Oreyzi, S. S. H. R. (2009). The relationship of personality characteristics and burnout among nurses. *Indian Journal of Neonatal Medicine & Research*, 14(4), 190-194.
- John, O. P., Naumann, L. P. i Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. U: John, O. P., Robins, R. W. i Pervin, L. A. (Ur.), *Handbook of personality: Theory and research* (str. 114-158). Guilford Press.
- John, O. P. i Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: Individual differences in self-enhancement and the role of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 206-219. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.66.1.206>
- John, O. P. i Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. U: John, O. P., Robins, R. W. i Pervin, L. A. (Ur.), *Handbook of personality: Theory and research* (str. 102-138). Guilford Press.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. i Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kagan, J. (1988). The meanings of personality predicates. *American Psychologist*, 43(8), 614-620. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.43.8.614>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. i Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference? *Applied Psychology*, 57, 127-151. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00358.x>
- Lajunen, T. (2001). Personality and accident liability: Are extraversion, neuroticism and psychoticism related to traffic and occupational fatalities? *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1365-1373. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00230-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00230-0)
- Larsen, R. J. i Buss, D. M. (2007). *Psihologija ličnosti: Područja znanja o ljudskoj prirodi*. Naklada Slap.
- Lee, L. O., Grimm, K. J., Spiro III, A. i Kubzansky, L. D. (2022). Neuroticism, worry, and cardiometabolic risk trajectories: Findings from a 40-year study of men. *Journal of the American Heart Association*, 11(3), e022006. <https://doi.org/10.1161/JAHA.121.022006>
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.

- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851. <https://doi.org/10.1007/BF00287876>
- 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>
- Molavynejad, S., Babazadeh, M., Bereihi, F. i Cheraghian, B. (2019). Relationship between personality traits and burnout in oncology nurses. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(9), 2898-2902. https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe_423_19
- Mosing, M. A., Butkovic, A. i Ullen, F. (2018). Can flow experiences be protective of work-related depressive symptoms and burnout? A genetically informative approach. *Journal of Affective Disorders*, 226, 6-11. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.09.017>
- Murray, G., Allen, N. B. i Trinder, J. (2002). Longitudinal investigation of mood variability and the FFM: Neuroticism predicts variability in extended states of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1217-1228. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00217-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00217-3)
- Navarro, D. J. i Foxcroft, D. R. (2019). *Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners (Version 0.70)*. <http://learnstatswithjamovi.com>
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. U: Robinson, J. P., Shaver, P. R. i Wrightsman, L. S. (Ur.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (str. 17–59). Academic Press.
- Paulhus, D. L. i Vazire, S. (2007). The self-report method. U: Robins, R. W., Fraley, R. C. i Krueger, R. F. (Ur.), *Handbook of research methods in personality psychology* (str. 224-239). Guilford Press.
- Pervin, L. A., Cervone, D. i John, O. P. (2008). *Psihologija ličnosti: teorije i istraživanja*. Školska knjiga.
- Petz, B., Kolesarić, V. i Ivanec, D. (2012). *Petzova statistika. Osnovne statističke metode za nematematičare*. Naklada Slap.
- Pianta, R. C. i Hamre, B. K. (2009). Conceptualization, measurement, and improvement of classroom processes: Standardized observation can leverage capacity. *Educational Researcher*, 38(2), 109-119. <https://doi.org/10.3102/0013189X09332374>
- Purvanova, R. K. i Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Reeve, J. (2015). *Razumijevanje motivacije i emocija*. Naklada Slap.
- Robins, T. G., Roberts, R. M. i Sarris, A. (2018). Understanding how personality impacts exhaustion and engagement: The role of job demands, and job and personal resources as mediators. *Australian Psychologist*, 53(3), 253-262. <https://doi.org/10.1111/ap.12310>

- Rončević, M. i Vrcelj, S. (2020). Uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologija u odgojno-obrazovnom radu s generacijom Z. *Odgojno-obrazovne teme*, 3(5), 41-64. <https://hrcak.srce.hr/249114>
- Ryu, E. (2011). Effects of skewness and kurtosis on normal-theory based maximum likelihood test statistic in multilevel structural equation modeling. *Behavior Research Methods*, 43, 1066-1074. <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0115-7>
- Sadeghi, K. i Khezrlou, S. (2014). Burnout among English language teachers in Iran: Do socio-demographic characteristics matter? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 98, 1590-1598. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.582>
- Saucier, G. (1992). Openness versus intellect: Much ado about nothing? *European Journal of Personality*, 6(5), 381-386. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/per.2410060506>
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M. i Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Sinnamon, S., Moran, A. i O'Connell, M. (2012). Flow among musicians: Measuring peak experiences of student performers. *Journal of Research in Music Education*, 60(1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/0022429411434931>
- Smillie, L. D., Cooper, A. J., Wilt, J. i Revelle, W. (2012). Do extraverts get more bang for the buck? Refining the affective-reactivity hypothesis of extraversion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(2), 306-326. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0028372>
- Sneed, C. D., McCrae, R. R. i Funder, D. C. (1998). Lay conceptions of the five-factor model and its indicators. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(2), 115-126. <https://doi.org/10.1177/0146167298242001>
- Soto, C. J. i John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117-143. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Stanetić, K. i Tešanović, G. (2013). Influence of age and length of service on the level of stress and burnout syndrome. *Medicinski pregled*, 66(3-4), 153-162. <https://doi.org/10.2298/MPNS1304153S>
- Stranks, J. (2005). *Stress at work*. Routledge.
- Taris, T. W. i Kompier, M. A. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work and Stress*, 28(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.878494>
- Tavčar, M. i Arzenšek, A. (2019). Flow at work, work satisfaction and Big Five personality traits among Slovenian primary school teachers. *Management*, 14(2), 151-163. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.14.151-163>

- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R. i Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 81(2), 371-382. <https://doi.org/10.2466/PRO.81.6.371-382>
- Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment: Stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 2(1), 68-71. <https://hrcak.srce.hr/71849>
- Waldeyer, J., Dicke, T., Fleischer, J., Guo, J., Trentepohl, S., Wirth, J. i Leutner, D. (2022). A moderated mediation analysis of conscientiousness, time management strategies, effort regulation strategies, and university students' performance. *Learning and Individual Differences*, 100, 102228. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102228>
- Weiss, H. M. i Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74. <https://www.scirp.org/journal/psych>
- Westen, D., Gabbard, G. O. i Ortigo, K. M. (2008). Psychoanalytic approaches to personality. U: John, O. P., Robins, R. W. i Pervin, L. A. (Ur.), *Handbook of personality: Theory and research* (str. 61-113). Guilford Press.
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205-232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Wrzesniewski, A. i Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Zarevski, P. (1995). *Psihologija pamćenja i učenja*. Naklada Slap.
- Zito, M., Cortese, C. G. i Colombo, L. (2016). Nurses' exhaustion: The role of flow at work between job demands and job resources. *Journal of Nursing Management*, 24(1), E12-E22. <https://doi.org/10.1111/jonm.12284>
- Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Russo, V. i Colombo, L. (2022). Passion and flow at work for the reduction of exhaustion at work in nursing staff. *Sage Open*, 12(2), 21582440221095009. <https://doi.org/10.1177/21582440221095009>
- Zrilić, S. i Brzoja, K. (2013). Changes in view of education of students with disabilities. *Magistra Iadertina*, 8(1), 141-153. <https://doi.org/10.15291/magistra.785>

Prilozi

Prilog A

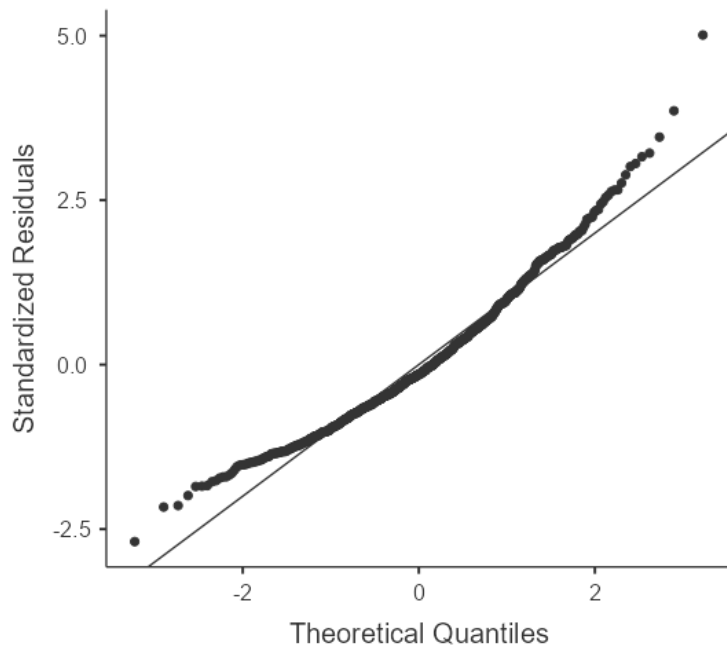
Statistika kolinearnosti za korištene prediktore u istraživanju (N = 808).

	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>
rod	1.09	0.918
dob	1.05	0.952
ekstraverzija	1.52	0.657
ugodnost	1.43	0.700
savjesnost	1.42	0.703
otvorenost	1.20	0.834
negativna emocionalnost	1.43	0.700
zanesenost	1.20	0.832

Legenda: VIF – faktor inflacije varijance

Prilog B

Q-Q plot prikaz distribucije opaženih reziduala oko teoretske krivulje.



Prilog C

Prikaz rezultata provedene medijacijske analize pri testiranju jednostavnog medijacijskog modela s uključenim varijablama: ekstraverzija, zanesenost i emocionalna iscrpljenost ($N = 808$).

	veličina efekta	p	% medijacije
ekstraverzija – zanesenost – emocionalna iscrpljenost (ab)	-0.102	<.001	24.6
ekstraverzija – zanesenost (a)	0.585	<.001	
zanesenost – emocionalna iscrpljenost (b)	-0.174	<.001	
ekstraverzija – emocionalna iscrpljenost (c')	-0.311	<.001	75.4
ekstraverzija – emocionalna iscrpljenost (c)	-0.412	<.001	100.0

Legenda: a = nestandardizirani regresijski koeficijent/efekt povezanosti ekstraverzije i zanesenosti; b = nestandardizirani regresijski koeficijent/efekt povezanosti zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti (uz kontrolu ekstraverzije); ab = indirektni efekt; povezanost između ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti, uz djelovanje medijatora zanesenosti; c' = direktni efekt; povezanost ekstraverzije i emocionalne iscrpljenosti (uz kontrolu zanesenosti); c = ukupni efekt kao zbroj direktnog i indirektnog efekta ($ab + c'$)

Prilog D

Prikaz rezultata provedene medijacijske analize pri testiranju jednostavnog medijacijskog modela s uključenim varijablama: negativna emocionalnost, zanesenost i emocionalna iscrpljenost (N = 808).

	veličina efekta	<i>p</i>	% medijacije
negativna emocionalnost – zanesenost – emocionalna iscrpljenost (<i>ab</i>)	0.0698	<.001	11.0
negativna emocionalnost – zanesenost (<i>a</i>)	-0.459	<.001	
zanesenost – emocionalna iscrpljenost (<i>b</i>)	-0.152	<.001	
negativna emocionalnost – emocionalna iscrpljenost (<i>c'</i>)	0.565	<.001	89.0
negativna emocionalnost – emocionalna iscrpljenost (<i>c</i>)	0.635	<.001	100.0

Legenda: *a* = nestandardizirani regresijski koeficijent/efekt povezanosti negativne emocionalnosti i zanesenosti; *b* = nestandardizirani regresijski koeficijent/efekt povezanosti zanesenosti i emocionalne iscrpljenosti (uz kontrolu negativne emocionalnosti); *ab* = indirektni efekt; povezanost između negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti, uz djelovanje medijatora zanesenosti; *c'* = direktni efekt; povezanost negativne emocionalnosti i emocionalne iscrpljenosti (uz kontrolu zanesenosti); *c* = ukupni efekt kao zbroj direktnog i indirektnog efekta (*ab* + *c'*)