

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ДС/ВМ05/4-02 бр. 370/1-ХІІІ/2
23.2.2017. године

ВЕЋЕ НАУЧНИХ ОБЛАСТИ
ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду на својој Х редовној седници, одржаној 23.2.2017. године – на основу чл. 231. став 1. алинеја 15. и 16. и члана 278. Статута Факултета, прихватило је Извештај Комисије за докторске студије с предлогом теме за докторску дисертацију: СИНДРОМ ИЗГАРАЊА И ИРАЦИОНАЛНА УВЕРЕЊА КОД УНИВЕРЗИТЕТСКИХ НАСТАВНИКА, докторанда Сање Васиљевић.

За ментора је одређена проф. др Татјана Вукосављевић Гвозден.

Доставити:

1x Универзитету у Београду
1x Стручном сараднику за
докторске дисертације
1x Шефу Одсека за правне послове
1x Архиви

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

Проф. др Војислав Јелић

Факултет <u>Филозофски</u>	УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ Веће научних области друштвено-хуманистичких наука (Назив већа научних области коме се захтев упућује)
04/1-2 бр. 6/237	
(број захтева)	
28.02.2017.	
(датум)	

ЗАХТЕВ
за давање сагласности на предлог теме докторске дисертације

Молимо да, сходно члану 46. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду («Гласник Универзитета», бр. 131/06), дате сагласност на предлог теме докторске дисертације:

Синдром изгарања и ирационална уверења код универзитетских наставника
(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА ОБЛАСТ Клиничка психологија

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Сања, Драган, Васиљевић

Назив и седиште факултета на коме је стекао високо образовање: Филозофски факултет, Београд

Година дипломирања: 2004.

Назив мастер рада кандидата: _____

Синдром изгарања, фрустрациона толеранција и емпатија код медицинских сестара

Назив факултета на коме је мастер рад одбрањена: Филозофски факултет, Београд

Година одбране мастер рада: 2009.

Обавештавамо вас да је Наставно-научно веће

на седници одржаној 23.02.2017.

размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације.

	ДЕКАН ФАКУЛТЕТА
	<u>Проф. др Војислав Јелић</u>

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ

за кандидата Sanja Vasiljević

Име и презиме ментора: Tatjana Vukosavljević Gvozden

Звање: redovni profesor

Списак радова који квалификују ментора за вођење докторске дисертације:

1. Maric, Z., Vukosavljevic-Gvozden, T. (2010). Cognitive reactivity to sad mood: the importance of the first depressive episode. *Psihologija*, 43(3), 253-262.
2. Batinic, B., Saula-Marojevic, B., Vukosavljevic-Gvozden, T. (2013). Personality profiles of patients with dysthymic and panic disorder. *Psychiatria Danubina*, 25(2), 115-22.
3. Matić, M., Stanković, S., Vukosavljević-Gvozden, T., Opačić, G. (2015). Frustration intolerance and unconditional self-acceptance as mediators of the relationship between perfectionism and depression. *Psihologija*, 48(2), 101–117.
4. Komnenic, D., Filipovic, S. Vukosavljevic-Gvozden, T. (2015). Assessing maladaptive cognitions related to online gaming: Proposing an adaptation of Online Cognitions Scale. *Computers in Human Behavior*, 51, 131-139.
5. Filipovic, S., Vukosavljevic-Gvozden, T., Opacic, G. (2016). Irrational beliefs, dysfunctional emotions and marital adjustment: a structural model. *Journal of Family Issues*, Vol. 37(16), 2333-2350.

Заокружити одговарајућу опцију (А, Б, В или Г):

А) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији техничко-технолошких, природно-математичких и медицинских наука

ментор треба да има најмање три рада са SCI, SSCI, AHCI или SCIE листе, као и Math-Net.Ru листе.

Б) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији друштвено-хуманистичких наука ментор треба да има најмање три рада са релевантне листе научних часописа (Релевантна листа научних часописа обухвата SCI, SSCI, AHCI и SCIE листе, као и ERIH листу, листу часописа које је Министарство за науку класификовало као M24 и додатну листу часописа коју ће, на предлог универзитета, донети Национални савет за високо образовање. Посебно се вреднују и монографије које Министарство науке класификује као M11, M12, M13, M14, M41 и M51.

В) У случају израде докторске дисертације према ранијим прописима за кандидате који су стекли академски назив магистра наука ментор треба да има пет радова (референци) које га, по оцени Већа научних области, квалификују за ментора односно дисертације.

Г) У случају да у ужој научној области нема квалификованих наставника, приложити одлуку Већа докторских студија о именовању редовног професора за ментора.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Датум _____

М.П.

проф. др Војислав Јелић

Univerzitet u Beogradu
Filozofski fakultet
Odeljenje za psihologiju

**Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod
univerzitetskih nastavnika**

Obrazloženje predloga nacrtu doktorske teze

Student: Sanja Vasiljević
Br. indeksa: 4P 14-16

Mentor:
Tatjana Vukosavljević-Gvozden

Oktober 2016.

Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod univerzitetskih nastavnika

Izgaranje na poslu je zdravstveni problem od javnog značaja i predmet rada javnih službi zaštite zdravlja (Shirom, 2003). Učestalost zahteva zaposlenih za odštetu povodom doživljenog profesionalnog stresa povećavala se (Schaufeli & Enzmann, 1998) posle prepoznavanja sindroma izgaranja, te je toliki stepen prepoznavanja problema, doveo 2008. godine do formulisanja medicinskog stanja „poremećaj iscrpljenosti” (Peterson et al., 2008). Konačno, 2015. godine klasifikacija ICD-10 svrstava sindrom izgaranja u grupu problema savladavanja životnih teškoća (šifra Z73) (World Health Organization, 2015).

Izgaranje na poslu predstavlja osećaj emotivne iscrpljenosti radnika, promenu radnog učinka, odnosa prema klijentima, i javljanje osećanja nekompetentnosti i neefikasnosti (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Profesija univerzitetskih nastavnika je pod rizikom od izgaranja. Neki od prisutnih faktora rizika za razvoj izgaranja u toj profesiji jesu: opterećenje, mnogobrojnost međuljudskih kontakata, izmene zakona, povećanje administrativnih obaveza, nedostatak podrške (Watts & Robertson, 2011; Slišković & Maslić Serišić, 2011). Univerzitetski nastavnici su značajan deo populacije i formativni faktor razvoja ljudskih potencijala zemlje, i to onih potencijala čijim angažovanjem savremene ekonomije ostvaruju veliki doprinos (politički, privredno i ostvarenjem autorskih prava). Specifičnosti tog zanimanja nameću potrebu za istraživanjem upravo te populacije (Byrne, 1991).

Sindrom izgaranja se može proučavati iz ugla različitih psiholoških disciplina (psihologije rada, psihologije mentalnog zdravlja, kliničke psihologije) i svaka od njih imaće svoje usmerenje (npr. organizaciona psihologija će se pitati: kako selektovati kadar). U ovom radu prilazimo iz ugla istraživački orijentisane kliničke psihologije koja se bavi analizom, tretmanom i prevencijom tegoba kod osoba koje pate od izgaranja. Da bismo istraživački upoznali faktore relevantne za izgaranje, ali i za prevenciju i terapiju izgaranja, proučaćemo iracionalna uverenja, osnov psihološke disfunkcionalnosti prema racionalno-emotivno bihevioralnoj terapiji (REBT). Osnovno pitanje na koje tražimo odgovor u ovom radu jeste

pitanje o prirodi veza između specifičnih radno orijentisanih iracionalnih uverenja i sindroma izgaranja, njegovih dimenzija i tipova.

Zanimanje univerzitetskih nastavnika u relevantnim istraživanjima

Riziku od izgaranja su izložene mnoge profesije (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). U grupu onih kod kojih postoji veliki rizik od izgaranja, a zapostavljene su u istraživanjima, spadaju univerzitetska zaposlenja (Byrne, 1991; Lackritz, 2004; Watts & Robertson, 2011). Neke od karakteristika koje govore o riziku od izgaranja univerzitetskih nastavnika jesu: brojnost međuljudskih kontakata, emocionalni zahtevi posla, skorašnje promene zakona, porast administrativnih obaveza, visoka uključenost u posao (Watts & Robertson, 2011; Slišković & Maslić Serišić, 2011). Uprkos ponavljanim višedecenijskim pozivima eksperata (Byrne, 1991; Lackritz, 2004) za obavljanje dodatnih istraživanja u ovom uzorku, situacija nije izmenjena. Sporadična istraživanja, nekad diskutabilne veličine uzorka, orijentacija na nekoliko istih varijabli slabo dopunjuju poznavanje izgaranja univerzitetskih nastavnika (Watts & Robertson, 2011).

Pogledajmo kako je sindrom izgaranja izučavan u populaciji univerzitetskih nastavnika. Još u samom začetku istraživači su upućeni na vulnerabilnost profesije nastavnika; instrument Inventar sindroma izgaranja – verzija ES (MBI–ES; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) formiran je posebno za zanimanja nastavnika i samo unekoliko je korišćen. Instrument je pretežno korišćen sa nastavnicima osnovnih i srednjih škola, dok je uzorak nastavnog osoblja univerziteta zapostavljen. Rano je ustanovljeno (Byrne, 1991) da se te grupe nastavnika značajno razlikuju od nastavnika visokoškolskih ustanova po specifičnostima izgaranja, te su potrebna zasebna ispitivanja univerzitetskog kadra.

Birn (Byrne, 1991) primećuje da je postojanje izgaranja na dimenziji ličnog postignuća kod univerzitetskih radnika diskutabilno, dok je kod nastavnika osnovnih i srednjih škola svakako prisutno. Time potvrđuje neophodnost istraživanja univerzitetskih zanimanja kao zasebne populacije. Dobijeni nalaz Birn pripisuje raznorodnoj vrsti posla koju obavljaju nastavnici u visokom školstvu, posebno ukoliko prednost ima istraživanje nad predavanjima. Uprkos mogućnostima istraživanja i Birnovim pitanjima, tek 2004. godine obavljena je prva sledeća opsežna studija izgaranja na univerzitetima, sa uzorkom od 265 nastavnika. U toj studiji Lakric (Lackritz, 2004) nalazi da je najviši nivo izgaranja na državnim univerzitetima prisutan

kod 20% zaposlenih. Prema polu, emocionalna iscrpljenost je zastupljenija u ženskom poduzorku, dok je depersonalizacija zastupljenija u muškom poduzorku. Godine starosti su negativno korelirale sa emocionalnom iscrpljenošću. Izgaranje je bilo pozitivno povezano sa brojem studenata, vremenom uloženim u različite aktivnosti, kao i sa studentskim evaluacijama. Lakric daje sledeća pitanja za dalja istraživanja: kakav je sindrom izgaranja u pretežno predavačkim institucijama? ima li razlike u izgaranju osoblja privatno i državno finansiranih fakulteta? Na kraju tvrdi da je „bilo dosta studija u korporativnom i predavačkom sektoru prethodnih decenija, ali akademsko izgaranje među univerzitetskim predavačima je oblast koju treba dalje izučavati” (Lackritz, 2004, str. 728).

Pet godina nakon toga, Vots i Robertson (Watts & Robertson, 2011) rezimiraju istraživanja izgaranja kod univerzitetskih profesora i nalaze samo 12 studija koje odgovaraju temi. Oni nalaze da su se istraživanja akademske sfere većinom fokusirala na istraživanja studenata, a ne zaposlenih i istraživača, što je tendencija zadržana i nakon date kritike. Taj pregledni rad nalazi da je izgaranje povezano sa velikim brojem studenata, posebno postdiplomskih studija, sa polom (kao što je prethodno rečeno), sa godinama starosti, i što je važno - izraženost sindroma izgaranja uporediva je sa nivoima ustanovljenim kod zaposlenih u uslužnom sektoru, npr. kod nastavnika u školi i zdravstvenih profesionalaca. Taj pregledni rad jasno pokazuje sporadičnost studija izgaranja u univerzitetskim kontekstima i manjak studija o zaposlenom nastavnom osoblju.

Godinama kasnije i dalje je mali broj istraživanja u vezi sa zanimanjem univerzitetskih nastavnika, koji se znatno smanjuje kada isključimo istraživanja sa malim uzorkom, konferencijske prikaze, teorijske radove. Visockaja i saradnici otkrivaju različitu izraženost izgaranja kod nastavnika humanističkih i inženjerskih fakulteta (nastavnici humanističkih fakulteta pokazuju veću izraženost izgaranja po svim dimenzijama izgaranja) (Visotskaya, Cherkashina, Katcin, & Lisina, 2015). Neki drugi autori ne nalaze povezanost izgaranja sa polom, godinama rada na trenutno radnom mestu, ali nalaze da je izgaranje manje kod predavača koji obavljaju svoj posao putem interneta, nego kod onih koji obavljaju posao uživo (McCann & Holt, 2009). Dalje, kroskulturalno istraživanje nalazi male razlike u izgaranju nemačkog i kineskog poduzorka, ali velike u odnosu na normativne podatke dobijene na američkom uzorku (Schwarzer, Schmitz, & Tang, 2000). U istraživanju na Univerzitetu u Saragosi (Montero-Marín et al., 2011) dobijena je povezanost sociodemografskih varijabli i izgaranja (dugo zaposleni su u

većem riziku od izgaranja), a takođe i faktora posla i izgaranja (zaposleni bez stalnog ugovora skloniji su izgaranju „grozničavog” tipa, dok su zaposleni sa stalnim ugovorom skloniji izgaranju „nedovoljno podstaknutog” i „istrošenog” tipa). Ova studija, značajna zbog svog kliničkog usmerenja, ipak ne ulazi u izučavanje individualnih psiholoških faktora, koji bi mogli biti osnov prevencije i tretmana, što planiramo da nadomestimo.

Vidimo da je oblast istraživanja izgaranja univerzitetskih nastavnika uveliko nepokrivena, uprkos višedecenijskim ponavljanim pozivima za istraživanje te sfere. Većinom su ispitivane sociodemografske varijable (pol, godine, godine rada) i odlike zanimanja (pozicija, broj klijenata). Individualni psihološki faktori znatno su manje ispitivani. Istraživanja izgaranja nastavnika poslednje decenije repetitivno se fokusiraju na emocionalne faktore poput empatije i emocionalne inteligencije, i na aspekte socijalne podrške (Swietochowski, 2011; Fiorilli et al., 2015). Te faktore je značajno istražiti, ali treba istražiti i faktore koji učestvuju u tretmanima empirijski potvrđene efikasnosti, poput iracionanih uverenja u REBT-u. Stoga se fokusiramo na ispitivanje iracionalnih uverenja, podržani REBT teorijom i istraživanjima, i prvi put ispitujemo radno orijentisana iracionalna uverenja u vezi sa sindromom izgaranja, i to u istraživački zanemarenoj populaciji nastavnika univerziteta.

Sindrom izgaranja

Izgaranje na poslu predstavlja osećaj emotivne iscrpljenosti radnika, promenu radnog učinka, odnosa prema klijentima, i javljanje osećanja nekompetentnosti i neefikasnosti (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Izgaranje se dešava u visoko investiranoj životnoj oblasti rada, profesionalnog identiteta i obezbeđivanja egzistencije. Izgaranje obično nastaje nakon dugotrajnog uticaja brojnih faktora, koji ga omogućuju (Ibid), a neki od njih se mogu prevenirati. Zastupamo mišljenje novijeg datuma: da je izgaranje cikličan fenomen, tj. da se javlja više puta u životu radnika, različitim povodima i u različitim vidovima (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008).

U dosadašnjim istraživanjima pretežno su ispitivani situacioni faktori, zahtevi i resursi posla (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Shirom, 2003). Uloga individualnih psiholoških faktora u etiologiji sindroma izgaranja kompleksna je, višestruka i relativno slabo istraživana (Kahill, 1998, prema Shirom, 2003; Schaufeli & Buunk, 2003). Do sada su pretežno istraživane demografske karakteristike

(starost, pol), lične odlike (lokus kontrole, stil kopinga, samopoštovanje, neuroticizam), stavovi prema poslu (Fazelzadeh, Mehdizadeh, & Sahraeeian, 2008; Krapić, Čoso, & Šušanj, 2006; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Shirom, 2003).

Kliničko iskustvo sugerije da se izgaranje manifestuje na nekoliko različitih načina. Ako se izgaranje posmatra kao iskustvo u kojem su osobe svesne nesrazmere između svojih doprinosa i nagrada, te između uloženog napora i rezultata na poslu, moguće je uočiti tri tipa izgaranja. Prvo, „grozničav“ tip izgaranja (osoba radi sve više iscrpljujući se u trci za uspehom, tako da time stvara dodatni stres), onda „nedovoljno podstaknuti“ tip izgaranja (nedostaju motivacija i zadovoljstvo poslom, s obzirom na talente i mogućnosti osoba trpi monoton i nestimulativan posao), i imamo „istrošeni“ tip izgaranja (zaposleni odustaju i povlače se u susretu sa stresom ili nedostatkom gratifikacije) (Montero-Marín et al., 2011). Takva tipologija omogućava zahvatanje šireg spektra izgaranja, ali i razlikovanje podgrupa, što je od posebnog značaja za preventivni i terapijski rad.

Kada kao zainteresovani klinički psiholozi govorimo o istraživanjima individualnih faktora, nailazimo na dva problema: (1) saznanja o vezi tih faktora sa izgaranjem često nisu jednoznačna (Kahill, 1998, prema Shirom 2003), i (2) relativno je mali broj istraživanja posvećen faktorima koji su poznati kao osnov terapijske promene. Nastojaćemo da dopunimo prethodna istraživanja, uključujući se u ispitivanja socijalne podrške i radno orijentisanih iracionalnih uverenja u vezi sa izgaranjem, što može predstavljati važan doprinos psihološkoj nauci.

Socijalna podrška i izgaranje

Socijalna podrška je jedan od bazičnih doprinosa na koji se mnogi preventivni programi fokusiraju, i utoliko je značajna za kliničko preventivnu perspektivu. Istraživanja izgaranja rano su pokazala da je socijalna podrška od značaja za ublažavanje izgaranja. Smatra se da ona smanjuje i doživljaj stresa na poslu, i samo izgaranje (Fiorilli et al., 2015). U kontekstu nastavne profesije, zaposleni koji imaju socijalnu podršku doživljavaju manje izgaranje, više zadovoljstva poslom, i nastoje da ostanu u tom zanimanju (Pomaki, DeLongis, Frey, Short, & Woehrle, 2010). Prema istraživanjima, socijalna podrška povezana je sa slabijim izražavanjem izgaranja na poslu, posebno sa dimenzijama depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća (Fiorilli et al. 2015).

Aspekti socijalne podrške različito doprinose razvoju izgaranja kod osoba različitih nacionalnosti (Ibid), ali ona ostaje značajan resurs održavanja mentalnog zdravlja.

Model REBT-a, iracionalna uverenja i izgaranje

Prema teoriji REBT-a čovek je kompleksan biosocijalni organizam. Čovek funkcioniše preko međusobno zavisnih i interaktivnih procesa: kognitivnih, emotivnih i bihejvioralnih. ABC model prikazuje funkcionisanje osobe, a pretpostavke modela su sledeće: u trenutku aktivirajućeg događaja (A), koji je u nekoj vezi sa ciljevima osobe (G), ona doživljava emocije i ponaša se na određen način (C), u zavisnosti od svog sistema uverenja (B). Dakle, C (emocija, ponašanje) nije direktna posledica A (aktivirajućeg događaja), kako ljudi uobičajeno smatraju (Ellis, 1962, 1994). Kada osoba zaključuje da aktivirajući događaj (A) sprečava ili na neki način onemogućava njene ciljeve (G), ona ima izbor da na aktivirajući događaj odgovori samounapređujućim ili samoosujećujućim emotivnim i bihejvioralnim reakcijama (C), u zavisnosti od toga da li se rukovodi racionalnim (samounapređujućim) ili iracionalnim (samoosujećujućim) evaluativnim uverenjima (B). Dakle, polazište smetnji koje ljudi doživljavaju jeste u njihovim uverenjima (B) (Ibid). Shodno navedenom modelu, sindrom izgaranja predstavlja posledicu samoosujećujućih emotivnih i bihejvioralnih reakcija (C), aktivirajući događaji (A) su životni događaji i stresori sredine, dok su iracionalna uverenja (B) prelomni momenat na putu ka funkcionalnosti ili disfunkcionalnosti osobe.

Iracionalna uverenja

Ljudska bića su kompleksna i imaju jaku tendenciju da uspostavljaju raznorodne ciljeve i težnje, i teže njihovom ispunjenju (Ellis, 1962, 1994; Dryden & Ellis, 2001). Motivišu ih raznorodni hedonistički izabrani ciljevi, čije ostvarenje može biti uzajamno onemogućeno; ostvarenje kratkoročnih ciljeva se može isprečiti ostvarenju dugoročnih ciljeva. U REBT-u se smatra da bi „ukupna” sreća ljudi bila veća ukoliko bi usvojili filozofiju dugoročnog hedonizma i nastojali da ostvare svoje bazične ciljeve i težnje (Ibid).

Prema meri u kojoj osoba potpomaže ili opstruira ostvarenje sopstvene sreće, njena uverenja se smatraju racionalnim ili iracionalnim. Tako bi iracionalno bilo ono što nije u skladu sa realnošću, nelogično je, i otežava ili sprečava ostvarenje bazičnih ciljeva i težnji. Racionalno bi bilo ono što je u skladu sa realnošću, logično, i što pomaže ostvarenju osnovnih, dugoročnih

ciljeva i težnji. (Ellis, 1962, 1994). Način na koji mislimo o događajima (npr. stresorima), racionalan ili iracionalan, utiče na disfunkcionalnost ili funkcionalnost osobe.

Iracionalnih uverenja ima četiri vrste. Prvu vrstu iracionalnih uverenja čine apsolutistički zahtevi: ljudi imaju tendenciju da od svojih želja, preferencija (volela bih da pada kiša), stvaraju apsolutističko *mora* (neizostavno mora pasti kiša). Drugu vrstu iracionalnih uverenja čine „užasavanja”: osoba evaluira događaj kao „više nego 100% loš”, ovo je preuveličan i magijski zaključak koji proističe iz uverenja „ovo nikako ne sme biti loše koliko jeste”. Treću vrstu čine iracionalna uverenja „frustracione netolerancije”: osoba veruje da ne može iskusiti baš nikakvu sreću, uopšte, ni pod kakvim uslovima, ukoliko se događaj, koji „ne sme” da se desi, desi ili se nazire da se može dogoditi. Četvrtu vrstu iracionalnih uverenja čine uverenja „globalnog negativnog vrednovanja” (procene): kod ljudi postoji sklonost da ocene sebe i druge kao osobe niže vrednosti, koje „jesu bezvredne” ukoliko urade nešto što „ne sme biti”, ili ne urade ono što „mora biti”.

Iracionalna uverenja možemo raslojiti i na jezgrova i situaciono specifična uverenja. U specifičnim situacijama iracionalna uverenja usmeravaju percepciju aktivirajućih događaja (A, npr. stresora posla) i tako proizvode specifična uverenja (ona su specifično povezana sa različitim aktivirajućim događajima) (David, 2015). Tako će se u specifičnoj situaciji izgaranja na poslu aktivirano uverenje odnositi na posao (pre će glasiti „Kolege me moraju podržavati“, nego „Svi me moraju podržavati“).

U tretmanu, REBT je fokusiran na osporavanje ili restrukturisanje iracionalnih uverenja, i njihovo menjanje u funkcionalnija uverenja kako bi osobe prevazišle postojeće probleme. Dodatno, efikasnost REBT tretmana, zasnovana na radu na iracionalnim uverenjima, empirijski je potvrđena (Turner, 2015; David & Szamoskozi, 2011). Zato je značajno istražiti novi individualni faktor u istraživanjima izgaranja – radno orijentisana iracionalna uverenja.

Istraživanja iracionalnih uverenja i psiholoških problema na poslu

Istraživanja pokazuju pozitivnu povezanost iracionalnih uverenja sa psihološkim problemima uopšte (Bernard, 1998) i u sferi posla (Popov & Popov, 2013; van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2013). Istraživanja radnih problema, stresa na poslu i iracionalnih uverenja predstavljaju relativno novu istraživačku oblast i broj takvih istraživanja još uvek je relativno mali (Popov & Popov, 2013; Popov, Majstorović, Matanović, Jelić, & Raković, 2016). Od interesa za ovu temu važno je spomenuti da su istraživani odnos između apsentizma i

iracionalnih uverenja (Popov et al., 2016), odnos između stresa, opštih iracionalnih uverenja i intenziteta izgaranja (Popov & Popov, 2013; Popov et al., 2016), te odnos između radoholizma i iracionalnih uverenja (van Wijhe et al., 2013). Pomenuti autori pozivaju na dodatna istraživanja sindroma izgaranja REBT konceptima, kao i na identifikovanje relevantnih uverenja za svaku od vrsta psiholoških problema odnosa između čoveka i posla, što je posao koji ovde preuzimamo.

Popov i Popov (2013) nalaze da iracionalna uverenja doprinose predikciji nelagode i izgaranja (izraženog preko mere intenziteta izgaranja koja uglavnom zahvata samo dimenziju emocionalne iscrpljenosti), iako u nešto manjoj meri nego što su očekivali. U široj oblasti radnog stresa Popov i saradnici (2016) primećuju da postoji povezanost između iracionalnih uverenja i problema vezanih za stres na poslu, iako se čini da je to drugačije nego što bi teorija REBT-a predvidela. Dok prema teoriji REBT-a psihološki problemi nastaju tako što stresori aktiviraju iracionalna uverenja, kolege ne nalaze povezanost iracionalnih uverenja i stresora u stvaranju psiholoških problema. Njihova istraživanja otvaraju značajna pitanja o povezanosti iracionalnih uverenja i psiholoških problema. Primećujemo: u navedenim ispitivanjima korišćene su mere opštih iracionalnih uverenja, što može izazvati neočekivane rezultate. Stoga ćemo nastojati da odgovorimo na pitanja postavljena prethodnim istraživanjima, ispitujući izgaranje i specifična iracionalna uverenja, što je novina u istraživanjima izgaranja.

Specifična iracionalna uverenja su ispitivali holandski autori (van Wijhe et al., 2013), ispitujući odnos između radno orijentisanih iracionalnih uverenja i radoholizma, uz kontrolisanje negativnog afekta. Od četiri oblika radno orijentisanih iracionalnih uverenja (zahtevi postignuća, odobravanje ljudi sa kojima se radi, neuspeh, i kontrola), zahtevi postignuća se pokazuju kao faktor rizika za razvoj radoholizma. Ti autori otvaraju mogućnost ispitivanja situaciono specifičnih uverenja za psihološke probleme vezane za posao, ističući da „je vrlo verovatno da se u slučaju radoholizma iracionalna uverenja odnose na kontekst, koji je posao“ (van Wijhe et al., 2013, str. 337). Shodno tome, iracionalna uverenja relevantna za izgaranje na poslu pre će se naći u grupi situaciono specifičnih uverenja (radno orijentisanih) nego u grupi opštih uverenja (što su radili prethodni autori).

Novina predloženog istraživanja

Ispitivanja iracionalnih uverenja najčešće se okreću instrumentima koji mere opšta iracionalna uverenja, shodno aktuelnoj teorijskoj postavci o njihovoj suštinskoj važnosti (Terjesen, Salhani, & Sciutto, 2009). U tome vidimo mogući izvor problema u tumačenju

rezultata istraživanja, i predlažemo istraživanje izgaranja, stresora i specifičnih iracionalnih uverenja. U savremenoj teoriji REBT-a nalazimo podršku za stav da su situaciono specifična uverenja relevantna za istraživački rad na problemima vezanim za određene situacije (specifična uverenja su specifično povezana sa različitim aktivirajućim događajima, David, 2015), te i za ispitivanje povezanosti iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu. S obzirom na to da ispitujemo sindrom izgaranja u situaciji u kojoj postoje specifični stresori (posla), očekujemo da će situaciono specifična iracionalna uverenja (tj. radno orijentisana) biti aktivna i time doprineti razjašnjavanju veze između izgaranja, stresora, i uverenja.

Istraživanjem specifičnih uverenja, tzv. „nižeg nivoa“, činimo prve korake prema izučavanju pitanja njihove (možda adekvatnije) povezanosti sa sindromom izgaranja. Ispitivanje radno orijentisanih iracionalnih uverenja, onih koja se lokalizovano odnose na jednu sferu života i ne mogu se zadati u odnosu na svaku situaciju, čini najznačajniju razliku između ovog i prethodnih istraživanja. U tu svrhu korist ćemo novi instrument WIB-Q, koji registruje radno orijentisana iracionalna uverenja (van Wijhe et al., 2013). Instrument je korišćen u oblasti radoholizma i preporučili su ga autori instrumenta za istraživanja i u oblasti sindroma izgaranja, što do sada nije urađeno.

Kako su u prethodnim istraživanjima (Popov & Popov, 2013; Popov et al., 2016) dobijeni neočekivani rezultati korišćenjem opštih iracionalnih uverenja, novina koju uvodimo korišćenjem radno orijentisanih iracionalnih uverenja pruža mogućnost otkrivanja drugačijih odnosa između stresora, iracionalnih uverenja, i izgaranja. Takođe, biće omogućeno identifikovanje relevantnih uverenja za problem izgaranja, čime se otvaraju vrata prepoznavanju diferencijalnog potencijala radno orijentisanih iracionalnih uverenja (u razlikovanju podvrsta problema odnosa između čoveka i posla). Na taj način, očekujemo da će testiranje situaciono specifičnih uverenja, stresora relevantnih za univerzitetsku sredinu, i izgaranja po dimenzijama i tipovima doprineti razjašnjenju dilema prethodnih istraživanja i tada postavljenih zadataka.

I na kraju recimo da se efikasna terapija u REBT-u oslanja na identifikaciju i tretman iracionalnih uverenja karakterističnih za određene probleme. Tako će ovaj rad, uz ispitivanje dosad neispitanog odnosa između radno orijentisanih iracionalnih uverenja i izgaranja, pružiti i smernice za promenu iracionalnih uverenja relevantnih za sindrom izgaranja, te stoga i tretman osoba koje pate od izgaranja.

Rezime

Ovo istraživanje na originalan i nov način prilazi problemu traganja za rešenjima u oblasti izgaranja na poslu, postavljajući jedinstveno istraživanje na ukrštanju tri zapostavljene oblasti istraživanja: univerzitetskih predavača, individualnih unutrašnjih psiholoških faktora, i iracionalnih uverenja radno orijentisanih. Takav spoj u jednom istraživanju ima cilj da značajno doprinese razumevanju izgaranja ispitivanjem jednog novog faktora, ali i da dopuni empirijsku bazu pristupa na koje se oslanja (REBT). Originalni doprinos ovog rada sastoji se u istraživanju odnosa između radno orijentisanih iracionalnih uverenja i izgaranja.

Predmet istraživanja

Problem istraživanja. Izgaranje na poslu je fenomen koji se reflektuje na uspešnost funkcionisanja ljudi na individualnom i grupnom nivou, na njihovo zdravstveno i poslovno funkcionisanje. Literatura navodi da oblast rada univerzitetskih nastavnika sadrži faktore rizika za razvoj izgaranja na poslu kao što su: opterećenje, mnogobrojnost međuljudskih kontakata, izmene zakona, povećanje administrativnih obaveza, nedostatak podrške (Watts & Robertson, 2011; Slišković & Maslić Serišić, 2011), a zapostavljena je u istraživanjima. Potrebe prevencije i tretmana izgaranja na poslu nalažu ispitivanje psiholoških faktora koji učestvuju u tretmanima. Ovde se okrećemo originalnom izučavanju radno orijentisanih iracionalnih uverenja, i njihove veze sa sindromom izgaranja kod univerzitetskih nastavnika.

Prema REBT modelu stresori posla predstavljaju okidač za uverenja, koja, ukoliko su iracionalna, potpomažu razvoju izgaranja na poslu. Prethodna istraživanja (Popov & Popov, 2013; Popov et al., 2016) našla su relativno slabu povezanost opštih iracionalnih uverenja i izgaranja, i postavila pitanja o odnosu između stresora, iracionalnih uverenja, i izgaranja. Kako situaciono specifični aktivirajući događaji aktiviraju situaciono specifična uverenja (David, 2015), unosimo novinu, i postavljamo pitanje kakav je odnos između izgaranja i radno orijentisanih iracionalnih uverenja (tj. situaciono specifičnih uverenja za radnu sredinu). Korišćenje tih specifičnih uverenja ima potencijal da pokaže drugačiju povezanost izgaranja i iracionalnih uverenja i time razjasni dosadašnje rezultate.

Dakle, fokus ovog rada, ujedno i njegova novina, jeste istraživanje odnosa između situaciono specifičnih (radno orijentisanih) iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu; takođe, istražićemo odnos između socijalne podrške i izgaranja, kao i odnos stresora i izgaranja;

proverićemo i pretpostavljenu moderatorsku ulogu radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške na odnos između stresora u radnoj sredini i izgaranja na poslu.

Ciljevi istraživanja

Ciljevi istraživanja se odnose na ispitivanje veze radno orijentisanih iracionalnih uverenja, opažene socijalne podrške, stresora na poslu i izgaranja.

Cilj 1. Prvi cilj istraživanja je da se ispita povezanost specifičnih radno orijentisanih iracionalnih uverenja, stresora na poslu i opažene socijalne podrške sa izgaranjem na poslu, i to kako sa komponentama izgaranja (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna efikasnost), tako i sa tipovima izgaranja (grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni).

Cilj 2. Drugi cilj istraživanja je da se proverí pretpostavka o moderatorskoj ulozi radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške u odnosu između stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je izgaranje izraženo preko komponenti tog sindroma (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna efikasnost) bilo preko tipova izgaranja (grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni).

Osnovne hipoteze istraživanja

Hipoteza 1.1. Osobe sa izraženijim specifičnim radno orijentisanim iracionalnim uverenjima pokazuju izrazitije izgaranje na poslu, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja.

Istraživanje radoholizma ispitivanjem radno orijentisanih uverenja pokazuje da su ta uverenja u pozitivnoj vezi sa razvojem radoholizma (van Wijhe et al., 2013). S obzirom na to da su radoholizam i sindrom izgaranja dva oblika problematičnog odnosa čoveka sa poslom (Schaufeli et al., 2008), očekujemo da će se rezultati istog smera dobiti i u vezi sa izgaranjem.

Hipoteza 1.2. Opažena socijalna podrška negativno je povezana sa izraženošću izgaranja, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja.

Brojna istraživanja nalaze da je socijalna podrška povezana sa slabijim izražavanjem izgaranja na poslu, posebno sa dimenzijama depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća (Fiorilli et al. 2015). Aspekti socijalne podrške različito doprinose razvoju izgaranja u različitim nacionalnostima (Ibid). Ipak, pretpostavljamo da će univerzitetski nastavnici sa većim stepenom opažene socijalne podrške u odnosu na nastavnike sa nižim stepenom opažene socijalne podrške

imati manje izražen sindrom izgaranja, bilo da se taj sindrom posmatra preko dimenzija izgaranja ili preko tipova izgaranja.

Hipoteza 1.3. Izraženost stresora na poslu pozitivno je povezana sa izraženošću svih dimenzija i tipova izgaranja na poslu.

Stresori su pozitivno povezani sa izgaranjem (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), specifično stresori posla pozitivno su povezani sa izgaranjem na svim dimenzijama (Popov & Popov, 2013). Teorijski, izgaranje i jeste rezultat hroničnog upliva stresora i drugih faktora (Taris, 1999; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Stoga pretpostavljamo pozitivnu povezanost stresora posla sa izraženošću svih dimenzija i svih tipova izgaranja na poslu.

Hipoteza 2.1. Radno orijentisana iracionalna uverenja imaju ulogu moderatora odnosa stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja: kod univerzitetskih nastavnika kod kojih su iracionalna uverenja prisutnija u većoj meri veza između stepena izloženosti stresorima i izraženosti izgaranja jača je nego kod univerzitetskih nastavnika kod kojih su iracionalna radna uverenja prisutna u manjoj meri.

Na osnovu teorijskih postavki REBT modela (Ellis, 1962, 1994) pretpostavljamo da iracionalna uverenja (B) moderiraju odnos između stresora (A) i sindroma izgaranja (C), tako da izraženija iracionalna uverenja vode ka izraženijem uticaju stresora na poslu na izgaranje.

Hipoteza 2.2. Socijalna podrška moderira odnos između stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je izgaranje izraženo tipovima bilo dimenzijama izgaranja: kod univerzitetskih nastavnika koji opažaju da imaju veću socijalnu podršku veza između izgaranja i izloženosti stresorima je slabija nego kod onih nastavnika koji opažaju da imaju manju socijalnu podršku.

Pretpostavku gradimo na osnovu prethodnih istraživanja: socijalna podrška smanjuje i doživljaj stresa na poslu i samo izgaranje, ali i doprinosi osećaju zadovoljstva poslom (Pomaki et al. 2010, Fiorilli et al., 2015).

Metod istraživanja

Istraživanje je planirano kao transverzalno, korelacionog tipa.

Uzorak

U istraživanju će biti korišćen uzorak univerzitetskih nastavnika pri čemu ćemo nastojati da, radi obezbeđivanja što reprezentativnijeg uzorka, obuhvatimo široku mrežu fakulteta u Srbiji.

Univerzitetski nastavnici su svi koji se bave visokoškolskom edukacijom. Planiramo da sprovedemo istraživanje na uzorku od 400 nastavnika (docenti, vanredni, redovni profesori). Planirana veličina uzorka nadilazi uobičajene minimalne zahteve planiranih tehnika; uzorak je veći od minimalnog uzorka potrebnog za regresionu analizu (što kod nas iznosi 178, tj. $8 \times$ (broj prediktora) + 50, prema Green, 1991). Ciljani broj (400) ispitanika je takođe veći i od 160, što dobijamo primenom uobičajenog kriterijuma za regresione analize, $10 \times$ (broj varijabli u analizi) (Austin & Steyerberg, 2015).

Variable

Prediktor: Stresori posla u univerzitetškoj sredini registrovani su instrumentom Upitnik specifičnih izvora stresa kod univerzitetskih nastavnika (Slišković & Maslić Seršić, 2011), koji daje supskale: materijalni/tehnički uslovi, studenti, odnosi, radno opterećenje, organizacija rada, društveno priznanje i status. Supskale odražavaju sledeće grupe stresora: materijalni/tehnički uslovi – prisustvo, dostupnost i adekvatnost materijalnih resursa posla, novca i opreme; studenti – opažene odlike studenata i njihovog postignuća; odnosi – međuljudski odnosi na radnom mestu, kao i kvalitet odnosa sa nadređenima i kolegama; radno opterećenje – opterećenje poslom, nedostatak vremena za radne zadatke, narušavanje sklada privatnog i poslovnog života; organizacija rada – opterećenost sastancima, članstvima u komisijama i organizacijama; društveno priznanje i status – javno vrednovanje putem ulaganja društva u nauku, kao i priznanja, nagrada i statusa. U istraživanju će se nastojati na korišćenju ukupnog skora na upitniku kao mere generalne i kumulativne prisutnosti stresora na poslu.

Moderatori 1: Iracionalna uverenja specifična za poslovnu sferu merimo instrumentom WIB-Q (van Wijhe et al., 2013). Instrument je usmeren na iracionalna uverenja poslovne sfere, i pokazano je da sadrži 4 faktora: zahtevi postignuća (odražavaju apsolutističke zahteve za postignućem u oblasti posla), odobravanje ljudi sa kojima se radi (odražava iracionalna uverenja o neophodnosti dobijanja odobravanja drugih u oblasti posla), neuspeh (odražava iracionalna uverenja užasavanja u oblasti posla), i kontrola (odražava frustracionu netoleranciju u sferi posla). Napomenućemo da autori smatraju da njihov instrument upućuje na uverenja, a ne na mešavinu uverenja, afekata i ponašanja.

Moderator 2: Opaženu socijalnu podršku registrujemo upitnikom MSPSS (Multidimensional Scale of Percieved Social Support, Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Supskale predstavljaju opaženu podršku porodice (odražava podršku koju ispitanik opaža da

dobija od porodice), prijatelja (odražava podršku koju ispitanik opaža da dobija od prijatelja) i značajnog drugog (odražava podršku koju ispitanik opaža da dobija od značajnog drugog). Instrument je potvrđen za uzorke univerzitetske sredine. U istraživanju će se koristiti ukupni skor na skali kao mera generalne socijalne podrške.

Kriterijumi: Izgaranje na poslu, u vidu dimenzija i tipova izgaranja.

Izgaranje na poslu je definisano sindromom izgaranja (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) i mereno MBI-ES instrumentom, izraženo preko skorova na tri dimenzije: emocionalna iscrpljenost (osećanje emocionalne pregorelosti i iscrpljenosti poslom), depersonalizacija (prisustvo negativnog, ciničnog ili preterano distanciranog odgovora na posao) i smanjeno lično postignuće (osećaj pada lične kompetentnosti, i smanjene efikasnosti).

Tip izgaranja na poslu je određen upitnikom BSCQ-36 (Burnout Clinical Subtypes Questionnaire 36, Montero-Marín et al., 2011). Tipovi izgaranja registrovani tim instrumentom jesu: grozničav (osoba radi sve više iscrpljujući se u trci za uspehom, i stvara dodatni stres), nedovoljno podstaknuti (osoba trpi monoton i nestimulativan posao, nedostaju motivacija i zadovoljstvo poslom), istrošeni (zaposleni odustaju i povlače se u susretu sa stresom ili nedostatkom gratifikacije).

Instrumenti

ISR-SN (Upitnik izloženosti stresu u radu univerzitetskih nastavnika, Slišković & Maslić Seršić, 2011)

Upitnik izloženosti specifičnim izvorima stresa univerzitetskih nastavnika ima 37 stavki. Upitnik sadrži supskale: materijalni/tehnički uslovi, studenti, odnosi, radno opterećenje, organizacija rada, društveno priznanje i status. Upitnik je relevantan za univerzitetske predavače. Formiran je putem kvalitativnog istraživanja stresora univerzitetskih nastavnika na teritoriji Hrvatske, 2008/2009. godine. Ispitanici odgovaraju izražavanjem na šestostepenoj skali (od „ovo uopšte ne opisuje moj posao”, do „ovo savršeno opisuje moj posao”). Kronbahova alfa za navedene supskale redom iznosi: 0.89, 0.82, 0.88, 0.86, 0.75, 0.75. U ovom radu će se nastojati na korišćenju total skora kao mere opšte izloženosti stresorima na poslu.

WIB-Q (Work-related Irrational Beliefs Questionnaire, van Wijhe et al., 2013)

Skala radno orijentisanih iracionalnih uverenja novi je instrument, koji sadrži 16 ajtema. Svaki ajtem se procenjuje na petostepenoj skali od jedan do pet (1 – uopšte se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem). Ajtemi su formirani prema REBT teoriji, skala je zasnovana na probanoj

Skali uverenja (The Belief Scale, Malouf & Schutte, 1986) i meri uverenja, ne afekta i ne ponašanja. Primer iracionalnog uverenja te skale je „moram biti najbolji na poslu”. Skala je pokazala da sadrži četiri faktora: zahtevi postignuća (*performance demands*), odobravanje ljudi sa kojima se radi (*co-workers' approval*), neuspeh (*failure*) i kontrola (*control*). Alfa koeficijenti za ove 4 supskale jesu, redom: 0.77, 0.83, 0.78, 0.83. Za potrebe ovog istraživanja skala će biti adaptirana za lokalno jezičko područje.

MSPSS (Multidimensional Scale of Percieved Social Support, Zimet et al., 1988)

Instrument MSPSS (Multidimenziona skala opažene socijalne podrške) ima 12 stavki. Daje ukupan skor i supskorove, u rasponu 1–7, tako da veći brojevi označavaju viši nivo opažene socijalne podrške. Supskale predstavljaju opaženu podršku porodice, prijatelja i značajnog drugog. Ispitanici odgovaraju na sedmostepenoj Likertovoj skali (od „u potpunosti se slažem” do „nimalo se ne slažem”). Ukoliko je skor između 1 i 2,99, ispitanik opaža da ima socijalnu podršku u maloj meri, skor između 3 i 5 ukazuje na umerenu socijalnu podršku, a skor između 5,1 i 7 ukazuje na visok nivo socijalne podrške. Koeficijent pouzdanosti celokupnog upitnika iznosi 0.88. U ovom radu biće korišćen ukupni skor na skali, kao mera opažene ukupne socijalne podrške.

Inventar sindroma izgaranja – verzija ES (Maslach Burnout Inventory MBI – Educators Survey; Maslach et al., 1996)

Instrument MBI–ES je dizajniran za ispitivanje izgaranja na poslu, i to za populaciju zaposlenih u edukaciji. MBI je jedan od prvih naučno validiranih instrumenata za merenje sindroma izgaranja. Pokazao je da ima najjače psihometrijske karakteristike (Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) i postao je najrašireniji. Velika baza prethodnih istraživanja omogućava komparaciju rezultata, predstavljanje dobijene situacije u širem kontekstu i pozicioniranje eventualnih specifičnosti naše sredine u odnosu na druge kulture.

MBI–ES verzija sadrži 22 stavke podeljene u 3 supskale; postoji sedmostepena skala za odgovore (0 – nikada, 1– nekoliko puta godišnje, 2 – jedanput mesečno, 3 – nekoliko puta mesečno, 4 – jedanput nedeljno, 5 – nekoliko puta nedeljno, 6 – svakog dana). Stavke odražavaju fokus u radu na ekstenzivnu interakciju zaposlenih sa drugim ljudima: emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, smanjeno lično postignuće. Supskale su formirane na sledeći način: emocionalna iscrpljenost (EE skala) ispituje osećanje emocionalne pregorelosti i iscrpljenosti

poslom; depersonalizacija (DP skala) ispituje prisustvo negativnog, ciničnog ili preterano distanciranog odgovora na posao ili klijente; smanjeno lično postignuće (PA skala) ispituje osećaj pada lične kompetentnosti i smanjenu efikasnost. Na poslednjoj skali viši skorovi označavaju niži stepen izraženosti sindroma izgaranja; stavke ove skale su iskazane u pozitivnim iskazima, kako bi se ispitanici slobodno izrazili (s obzirom na socijalnu poželjnost odgovora).

Tabela 1. Uputstva za određivanje kategorije izraženosti sindroma izgaranja

	Emocionalna iscrpljenost	Depersonalizacija	Smanjeno lično postignuće
nizak nivo izgaranja	0–18	0–5	40+
srednji nivo izgaranja	19–26	6–9	34–39
visok nivo izgaranja	27+	10+	0–33

Skor svake skale koristi se zasebno. Istraživači nalaze da je trofaktorska struktura najadekvatnija i da treba izbegavati stvaranje ukupnog skora (Shirom, 2003). Koeficijenti Kronbahove alfe su 0.90 (EE) 0.79 (D) 0.71 (PA).

BSCQ-36 (Burnout Clinical Subtypes Questionnaire 36, Montero-Marín et al., 2011)

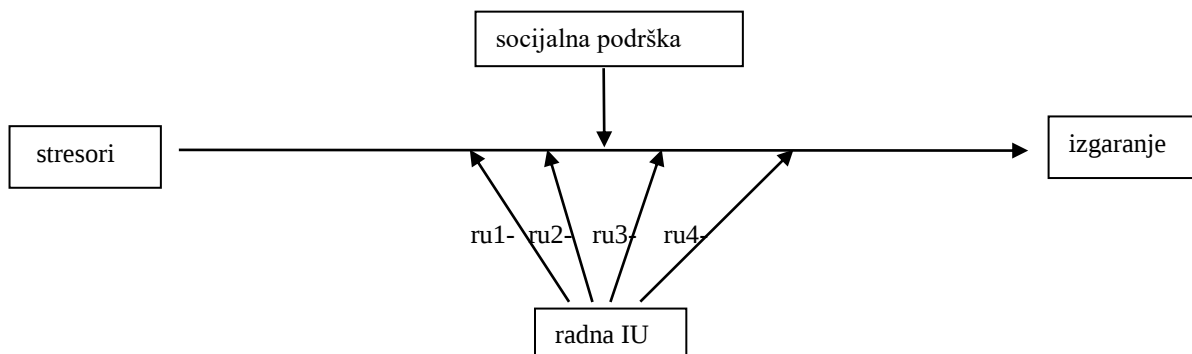
Upitnikom BSCQ-36 (Burnout Clinical Subtypes Questionnaire 36) registrujemo tip izgaranja na poslu. Upitnik se sastoji od 36 stavki, 3 skale, 9 supskala; postoji sedmostepena Likertova skala za odgovore (od „u potpunosti se slažem”, do „u potpunosti se ne slažem”). Stavke odražavaju tri tipa izgaranja: grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni (u originalu *frenetic, underchallenged, worn-out*). U prvu skalu spadaju supskale: involviranost, ambicija, preopterećenje. U drugu skalu spadaju: indiferentnost, nedostatak razvoja, dosada. U treću skalu spadaju: zanemarenje, nedostatak priznanja, nedostatak kontrole. Interna konzistentnost skale, za tipove izgaranja - grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni, redom je 0.84, 0.92, 0.87. Taj instrument šire definiše izgaranje i posebno je koristan iz kliničke perspektive, jer omogućuje zahvatanje šireg spektra izgaranja ispitanika, ali i prepoznavanje njihove tipologije, što je značajno za usmeravanje tretmana i prevencije (Montero-Marín et al., 2011).

Plan obrade podataka

Statistička obrada podataka obuhvataće sledeće. Deskriptivna statistika obuhvata opis uzorka i prikaz osnovnih deskriptivnih podataka (AS i SD) na skalama i supskalama zadatih upitnika. Za ispitivanja prvog cilja biće primenjeni Pirsonovi koeficijenti korelacije. Za ispitivanja drugog cilja biće primenjen skup analiza moderacije upotrebom makroa PROCESS

(Hayes, 2013). Analize će biti rađene za svaki kriterijum posebno, tj. za svaku dimenziju i tip sindroma izgaranja. Opšti model moderacije prikazan je na slici 1.

Slika 1. *Ilustracija modela moderacije*



Postupak

Istraživanje će biti sprovedeno tokom univerzitetskog semestra, u više univerzitetskih i fakultetskih jedinica u Srbiji; kontaktiraće se sa nastavnim osobljem privatnih i državnih univerziteta, na fakultetima prirodnih i društvenih nauka.

Struktura rada

Rad će imati opštu strukturu: teorijski deo, metodološki deo, rezultati i diskusija. Unutrašnja struktura poglavlja je planirana na sledeći način. Teorijski deo: o profesiji nastavnika i izgaranju, o iracionalnim uverenjima i izgaranju, uz osvrt na aspekte novine ovog rada. Metodološki deo: problem istraživanja, ciljevi, hipoteze, uzorak, varijable, instrumenti, plan obrade podataka, postupak. Potom slede rezultati sa segmentima odgovarajućim planiranoj obradi podataka i hipotezama. Sledi diskusija koja će se osvrnuti na odnos iracionalnih uverenja, stresora, i socijalne podrške sa sindromom izgaranja, moderaciju stresora iracionalnim uverenjima; drugi deo diskusije biće posvećen implikacijama ovog istraživanja: za dalja istraživanja, kao i za prevenciju, savetovanje, i terapiju sindroma izgaranja. Na kraju slede zaključak, literatura i prilozi.

Zaključak

Planirano istraživanje obrađuje nekoliko zapostavljenih tačaka u istraživanjima izgaranja na poslu, čime daje originalan naučni doprinos relevantan za više oblasti. Prvo, okreće se populaciji univerzitetskih nastavnika, koja je zapostavljena uprkos višedecenijskim pozivima

(Byrne, 1991; Lackritz, 2004; Watts & Robertson, 2011) za istraživanja. Drugo, usmeravamo se na istraživanje individualnih psiholoških faktora, što je prisutno, ali ređe određenje u izučavanju sindroma izgaranja. Treće, biramo individualne faktore koji su od ključnog značaja za formiranje simptomatologije – iracionalna uverenja, na kojima se može efikasno raditi potvrđenom terapijskom tehnikom. Četvrto: nastojimo da istraživački odgovorimo na pitanja postavljena prethodnim istraživanjima ispitujući izgaranje iz novog ugla: uvođenjem novog faktora u istraživanjima izgaranja – *radno orijentisanih iracionalnih uverenja*. Tako je ispitivanje radno orijentisanih iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu originalni aspekt ovog istraživanja u odnosu na opšte stanje nauke danas.

Dobijeni rezultati imaju potencijal da razjasne odnos između iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu, da prepoznaju uverenja koja su značajna za sindrom izgaranja, da dobijanjem profila relevantnih iracionalnih uverenja za izgaranje na poslu doprinesu unapređenju smernica za praksu. Nekima je i najvredniji aspekt ovog istraživanja u tome što je ono primenjivo u životu ljudi koji pate od izgaranja - psihološka nauka ujedinjena sa REBT-om može pomoći ljudima koji se nalaze u tom problemu, putem istraživački informisanog savetovanja i terapije.

Inovativni aspekti planiranog istraživanja doprineće fundusu znanja o izgaranju po svakom aspektu novine koji smo uključili. Originalni aspekt istraživanja doprinosi rasvetljavanju povezanosti iracionalnih uverenja i izgaranja, povezanosti odnosa stresora na poslu, iracionalnih uverenja i izgaranja, i daje profil uverenja relevantnih za tretman izgaranja. Prethodna istraživanja potvrđuju značaj planirane oblasti rada, relevantnost uključenih varijabli, ali i postavljaju mnoga pitanja i ističu nedoumice. Ovim radom nastojimo da učinimo korak ili nekoliko koraka dalje u oblastima koje smo uvrstili u istraživanje.

—

Literatura:

Austin, P.C., & Steyerberg, E.W. (2015). The number of subjects per variable required in linear regression analyses. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68, 627 – 636.

Bernard, M. (1998). Validation of the General attitude and beliefs scale. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 16, 183-196.

Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for the elementary, intermediate, secondary and University educators. *Teaching and Teacher Education*, 7, 197–209.

David, D. (2015). *Rational Emotive Behavior Therapy in the Context of Modern Psychological Research*. Pristupljeno sa <http://albertellis.org/rebt-in-the-context-of-modern-psychological-research/>

David, A., & Szamoskozi, S. (2011). A Meta-Analytical Study On The Effects Of Cognitive Behavioral Techniques For Reducing Distress In Organizations. *Journal of Cognitive & Behavioral Psychotherapies*, 11, 221-236.

Dryden, W., & Ellis, A. (2001). Rational Emotive Behavior Therapy. U K. S. Dobson (Ed) *Handbook of Cognitive-Behavioral Therapies* (pp. 295-348). New York, NY: The Guilford Press.

Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: LyleStuart.

Ellis, A. (1994). *Reason and emotion in psychotherapy*. Secaucus: Birch Lane Press.

Fazelzadeh, A., Mehdizadeh, A., & Sahraeeian, A. (2008). Burnout in Hospital Nurses: A Comparison of Internal, Surgery, Psychiatry and Burns Wards. *International Nursing Review*, 55, 62–67.

Fiorilli, C., Gabola, P., Pepe, A., Meylan, N., Curchod-Ruedi, D., Albanese, O., & Doudin, P.-A. (2015). The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65, 275-283.

Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499–510.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.

Krapić, N., Ćoso, B., & Šušanj, Z. (2006). Crte ličnosti i stavovi prema radu i organizaciji kao prediktori tjelesnih simptoma zaposlenika. *Psihologijske teme*, 15, 81-100.

Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, 713–729.

Malouf, J., & Schutte, N. S. (1986). Development and validation of a measure of irrational belief. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 54, 860–862.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

McCann, J., & Holt, R. (2009). An Exploration of Burnout Among Online University Professors. *Journal of Distance Education*, 23, 97-100.

Montero-Marín, J, García-Campayo, J, Fajó-Pascual, M, Carrasco, J.m., Gascón, S., Gili, M., & Mayoral-Cleries, F. (2011). Sociodemographic and occupational risk factors associated with the development of different burnout types: the cross-sectional University of Zaragoza study. *BMC Psychiatry*, 29, 11-49.

Peterson, U., Demerouti, E., Bergstorm, G., Samuelston, M., Bergstro Masberg, M., & Nygren, A. A. (2008). Burnout and Physical and Mental Health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 84-95.

Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering, and indirect effects of social support in teachers' turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26, 11-23.

Popov, B., Majstorović, N., Matanović, J., Jelić, D., & Raković, S. (2016). Predictors of employees' psychophysical health and sickness absenteeism: Modelling based on REBT framework. *Psihologija*, 46, 67-86.

Popov, B. & Popov, S. (2013). Adverse Working Conditions, Job Insecurity and Occupational Stress: The Role of (Ir)rational Beliefs. *Journal of Rational-Emotive Cognitive-Behavioral Therapy*, 31, 27.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. U J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.). *The Handbook of Work and Health Psychology*. (2nd ed.) (pp. 383-425). Chichester, NY: Wiley.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analyses*. Washington, DC: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of Research and Practice. *Career Development International*, 14, 204-220.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology, 51*, 173-203.

Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher Burnout in Hong Kong and Germany: A Cross-Cultural Validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety Stress & Coping, 13*, 309-326.

Shirom, A. (2003). Job-related Burnout. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds). *Handbook of Occupational Health Psychology*. (pp. 245-265). Washington, DC: American Psychological Association.

Slišković, A., & Maslić Seršić, D. (2011). Work Stress Among University Teachers: Gender and Position Differences. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology, 62*, 299-307.

Swietochowski, W. (2011). Professional Burnout Among University and High School Teachers- Comparative Study. *Medycyna Praktycy, 62*, 133-143.

Taris, T. W. (1999). The Mutual Job Effects Between Job Resources and Mental Health: A Prospective Study Among Dutch Youth. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 125*, 433-450.

Terjesen, M. D., Salhany, J., & Sciutto, M. J. (2009). A psychometric review of measures of irrational beliefs: implications for psychotherapy. *Journal of Rational-Emotive Cognitive-Behavioral Therapy, 27*, 83–96.

Turner, M. (2015). Examining the Effects of Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) on the Irrational Beliefs of Blue-Chip Professionals. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 33*, 17-36.

van Wijhe, C., Peeters, M., & Schaufeli, W. (2013). Irrational Beliefs at Work and Their Implications for Workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation, 23*, 336–346.

Visotskaya, N., Cherkashina, E., Katcin, O., & Lisina, L. (2015). Studies on University Professors' Emotional Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 214*, 769–778.

Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research, 53*, 33–50.

World Health Organization. (2015). *The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines*. Geneva: World Health Organization.

Zimet, G. D., Dahlem N. V., Zimet, S. G., & Farley G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Percieved Social Support. *Journal of Personality Assesment*, 52, 30–41.

NASTAVNO-NAUČNOM VEĆU FILOZOFSKOG FAKULTETA UNIVERZITETA U BEOGRADU

Referat o kvalifikovanosti kandidata i podobnosti teme za doktorsku disertaciju

Tema: Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod univerzitetskih nastavnika

Doktorant: Sanja Vasiljević

Mentor: Prof. dr Tatjana Vukosavljević-Gvozden

Osnovni podaci o kandidatu i disertaciji

Sanja Vasiljević, rođena 1978 godine, upisala je studije psihologije na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta 1998 godine. Zvanje diplomiranog psihologa stekla je 2004. godine sa diplomskim radom na temu „Korišćenje pisanih tekstova o roditeljstvu i razvoju dece od strane roditelja” kod prof. Aleksandra Baucala. Master studije na istom fakultetu upisala je 2007. a završila 2009. godine odbranom master rada na temu „Sindrom izgaranja, frustraciona tolerancija i empatija kod medicinskih sestara” kod prof. Tatjane Vukosavljević-Gvozden sa ocenom 10.

Kandidatkinja se edukovala iz više psihoterapijskih pravaca. Tokom 2009. i 2010. godine godine edukovala se iz racionalno-emotivne bihevioralne terapije (REBT) u okviru REBT centra u Beogradu, pridruženog trening centra Instituta Albert Elis iz Njujorka, i dobila sertifikate početnog i naprednog nivoa. Od 2012. do 2014. godine, kao trening kandidat C. G. Jung Instituta u Kusnahtu, Cirihi edukovala se iz analitičke psihologije. Pored ovih edukacija upoznala se sa drugim psihoterapijskim pravcima kroz radionice i kurseve (psihodrama i asertivni trening).

Bibliografija Sanje Vasiljević obuhvata šest saopštenja na međunarodnim konferencijama koja su objavljena u apstraktu, jedno saopštenje objavljeno celini i jedno prihvaćeno za štampu. U ovim radovima kandidatkinja se usmeravala na različita pitanja kliničke psihologije, sa fokusom na psihoterapiji, umetnosti i kulturi.

Zainteresovanost za sindrom izgaranja, kojim se kandidatkinja bavila u master radu, kao i poznavanje okvira racionalno-emotivne bihevioralne terapije (REBT), omogućilo joj je da se u predlogu teme za doktorsku disertaciju fokusira na značajno pitanje koje ima višestruke praktične implikacije. Reč je o oblasti izgaranja na poslu univerzitetskih nastavnika koja je zapostavljena u dosadašnjim istraživanjima uprkos tome što mnogi nalazi govore o tome da je reč o profesiji u kojoj su prisutni mnogobrojni faktori rizika izgaranja (kao što su radno opterećenje, mnogobrojnost međuljudskih kontakata, nedostatak podrške itd.) (Watts & Robertson, 2011; Slišковиć, Maslić & Serišić, 2011). Dok su se prethodna istraživanja unutar REBT-a bavila ulogom opštih iracionalnih uverenja u izgaranju, kandidatkinja ima nameru da unapredi postojeći skup saznanja tako što će u doktorskoj disertaciji ispitati ulogu situaciono specifičnih tj. radno orijentisanih iracionalnih uverenja koja bivaju aktivirana specifičnim stresorima na poslu. Očekujemo da će rezultati unaprediti razvoj preventivnih programa i/ili

psihoterapijskih intervencija kojima će se sprečiti izgaranje na poslu i uvećati efikasnost i zadovoljstvo univerzitetskih nastavnika. Nacrt je odbranjen pred komisijom koju su sačinjavali prof. dr Borjanka Batinić, doc. dr Lazar Tenjović i doc. dr Tamara Klikovac.

Predmet i cilj disertacije

Osnovni predmet ovog rada jeste proučavanje povezanosti radno orijentisanih iracionalnih uverenja sa sindromom izgaranja kod univerzitetskih nastavnika. Prema REBT modelu stresori na poslu predstavljaju okidač za uverenja, koja, ukoliko su iracionalna, potpomažu razvoju izgaranja na poslu. Prethodna istraživanja (Popov & Popov, 2013; Popov et al., 2016) našla su relativno slabu povezanost opštih iracionalnih uverenja i izgaranja i otvorila niz pitanja. S obzirom da negativni događaji, u specifičnim situacijama, aktiviraju situaciono specifična uverenja (David, 2015) u ovom radu se postavlja pitanje kakav je odnos između izgaranja i radno orijentisanih iracionalnih uverenja (tj. uverenja specifičnih za radnu sredinu). Istraživanje ovog tipa uverenja ima potencijal da unapredi saznanja o povezanosti izgaranja i iracionalnih uverenja i razjasni dosadašnje rezultate. Pored istraživanja odnosa između radno orijentisanih iracionalnih uverenja i izgaranja na poslu biće istražen odnos između socijalne podrške i izgaranja, kao i odnos između stresora i izgaranja, a biće proverena i pretpostavljena moderatorska uloga radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške u odnosu između stresora u radnoj sredini i izgaranja na poslu.

S obzirom na rečeno, ciljevi istraživanja se odnose na ispitivanje veze radno orijentisanih iracionalnih uverenja, opažene socijalne podrške, stresora na poslu i izgaranja:

- Prvi cilj je ispitivanje povezanosti specifičnih radno orijentisanih iracionalnih uverenja, stresora na poslu i opažene socijalne podrške sa izgaranjem na poslu, i to kako sa komponentama izgaranja (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna efikasnost), tako i sa tipovima izgaranja (grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni).
- Drugi cilj je provera pretpostavke o moderatorskoj ulozi radno orijentisanih iracionalnih uverenja i socijalne podrške u odnosu između stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je izgaranje izraženo preko komponenti tog sindroma (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, profesionalna efikasnost) bilo preko tipova izgaranja (grozničav, nedovoljno podstaknuti, istrošeni).

Opis sadržaja (strukture po poglavljima) disertacije

Planirano je da doktorska disertacija sadrži četiri dela: teorijski deo, metodološki deo, rezultate istraživanja i diskusiju sa zaključkom, a na kraju rada će biti dati spisak korišćene literature i prilozi. Teorijski deo rada će se fokusirati na teorijske postavke i istraživanja o izgaranju u profesiji nastavnika i odnosu iracionalnih uverenja i izgaranja. Takođe će biti navedeni predmet, ciljevi i hipoteze istraživanja. Metodološki deo rada će obuhvatiti opise uzorka, varijabli, instrumenata, procedure istraživanja i načina obrade. U rezultatima će biti predstavljeni dobijeni nalazi. Završni deo rada činiće diskusija u kojoj će se rezultati interpretirati i povezati sa dosadašnjim saznanjima, utvrditi praktične implikacije i koncizno formulisati zaključak. Sledi spisak poglavlja:

- Teorijski deo

- Predmet, ciljevi i hipoteze
- Metod (uzorak, varijable, instrumenti, procedure, način obrade)
- Rezultati istraživanja
- Diskusija
- Zaključak
- Literatura
- Prilozi

Osnovne hipoteze od kojih će se polaziti u istraživanju

Kandidatkinja formuliše nekoliko hipoteza:

- Osobe sa izraženijim specifičnim radno orijentisanim iracionalnim uverenjima pokazuju izrazitije izgaranje na poslu, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja.
- Opažena socijalna podrška negativno je povezana sa izraženošću izgaranja, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja.
- Izraženost stresora na poslu pozitivno je povezana sa izraženošću svih dimenzija i tipova izgaranja na poslu.
- Radno orijentisana iracionalna uverenja imaju ulogu moderatora odnosa stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je sindrom izgaranja izražen tipovima bilo dimenzijama izgaranja: kod univerzitetskih nastavnika kod kojih su iracionalna uverenja prisutnija u većoj meri veza između stepena izloženosti stresorima i izraženosti izgaranja jača je nego kod univerzitetskih nastavnika kod kojih su iracionalna radna uverenja prisutna u manjoj meri.
- Socijalna podrška moderira odnos između stresora na poslu i izgaranja na poslu, bilo da je izgaranje izraženo tipovima bilo dimenzijama izgaranja: kod univerzitetskih nastavnika koji opažaju da imaju veću socijalnu podršku veza između izgaranja i izloženosti stresorima je slabija nego kod onih nastavnika koji opažaju da imaju manju socijalnu podršku.

Metodologija

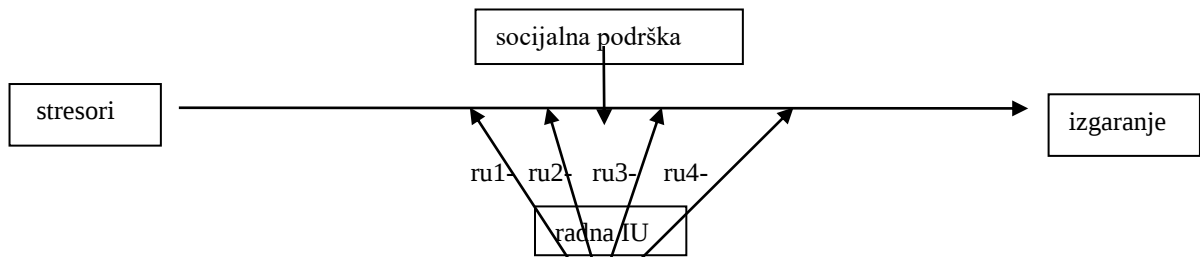
Istraživanje je planirano kao transversalno, korelacionog tipa. Biće obavljeno na uzorku od 400 nastavnika (docenti, vanredni, redovni profesori) koji rade na privatnim i državnim fakultetima prirodnih i društvenih nauka. Biće korišćeno više instrumenata koji imaju dobre metrijske karakteristike:

- Izvori stresa na poslu biće mereni Upitnikom specifičnih izvora stresa kod univerzitetskih nastavnika (Slišćević & Maslić Seršić, 2011) koji sadrži supskale: materijalni/tehnički uslovi, studenti, odnosi, radno opterećenje, organizacija rada, društveno priznanje i status.
- Iracionalna uverenja specifična za poslovnu sferu biće merena Upitnikom iracionalnih uverenja orijentisanih na posao (van Wijhe et al., 2013) koji sadrži 4 faktora: apsolutističke zahteve u vezi sa postignućima u poslu, iracionalna uverenja o neophodnosti dobijanja odobravanja drugih u oblasti posla, užasavanje oko neuspeha u poslu i frustracionu netoleranciju u sferi posla.

- Socijalna podrška biće merena Multidimenzionalnom skalom percipirane socijalne podrške (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Supskale se odnose na opažaj podrške porodice, prijatelja i značajnih drugih osoba.
- Izgaranje na poslu biće mereno Inventarom sindroma izgaranja (Maslach et al., 1996) koji meri tri dimenzije: emocionalnu iscrpljenost (osećanje emocionalne pregoreslosti i iscrpljenosti poslom), depersonalizaciju (prisustvo negativnog, ciničnog ili preterano distanciranog odgovora na posao) i smanjeno lično postignuće (osećaj pada lične kompetentnosti i smanjene efikasnosti).
- Tip izgaranja na poslu biće meren Upitnikom kliničkih subtipova izgaranja (Montero-Marín et al., 2011) koji razlikuje sledeće subtipove: grozničav (osoba se iscrpljuje u trci za uspehom i stvara dodatni stres), nedovoljno podstaknuti (osoba trpi monoton i nestimulativan posao, nedostaju joj motivacija i zadovoljstvo poslom), istrošeni (osoba se povlači u susretu sa stresom ili nedostatkom gratifikacije).

Kad je reč o statističkoj obradi podataka, deskriptivna statistika obuhvata opis uzorka i prikaz osnovnih deskriptivnih podataka (AS i SD) na skalama i supskalama zadatih upitnika; za ispitivanja prvog cilja biće primenjeni Pirsonovi koeficijenti korelacije a za ispitivanja drugog cilja biće primenjen skup analiza moderacije upotrebom makroa PROCESS (Hayes, 2013). Analize će biti rađene za svaki kriterijum posebno, tj. za svaku dimenziju i tip sindroma izgaranja. Opšti model moderacije prikazan je na slici 1.

Slika 1. Model moderacije



Očekivani rezultati i naučni doprinos

Doprinos istraživanja dizajniranog u nacrtu Sanje Vasiljević značajan je i višestruk. Planirano istraživanje obrađuje nekoliko zapostavljenih tačaka u dosadašnjim istraživanjima izgaranja na poslu, čime daje originalan naučni doprinos relevantan za više oblasti. Ono se okreće populaciji univerzitetskih nastavnika, koja je zapostavljena (Byrne, 1991; Lackritz, 2004; Watts & Robertson, 2011) i usmerava se na istraživanje individualnih psiholoških faktora, što je manje prisutno u izučavanju sindroma izgaranja. Reč je o iracionalnim uverenjima koja su, prema teoriji REBT-a, od velikog značaja za razvoj disfunkcionalnih osećanja, kognicija i ponašanja, koja se mogu efikasno menjati empirijski potvrđenom terapijskom tehnikom. Za razliku od prethodnih istraživanja u okviru REBT-a kandidatkinja ispituje izgaranje iz ugla situaciono specifičnih tj. radno orijentisanih a ne opštih iracionalnih uverenja. Dobijeni rezultati imaju potencijal da identifikuju radno orijentisana uverenja koja su značajna za sindrom izgaranja, što bi smernice za prevenciju i terapijsku praksu učinilo daleko preciznijim.

Zaključak

Na osnovu analize predloženog nacrtu doktorske teze i uvida u biografiju i bibliografiju Sanje Vasiljević, Komisija zaključuje sledeće: a. predložena tema je relevantna za oblast kliničke psihologije; b. rad predstavlja značajnu novinu i ima mnogobrojne teorijske i praktične implikacije; c. kandidat ima neophodne kompetencije da na uspešan način realizuje predloženi nacrt. Imajući sve ovo u vidu predlažemo Nastavno-naučnom veću Filozofskog fakulteta u Beogradu da Sanji Vasiljević odobri izradu doktorske disertacije pod nazivom: **Sindrom izgaranja i iracionalna uverenja kod univerzitetskih nastavnika**

Beograd, 06.02.2017.god.

Komisija

Prof. dr Tatjana Vukosavljević Gvozden

Prof. dr Borjanka Batinić

Doc. dr Lazar Tenjović

Doc. dr Tamara Klikovac