



<https://doi.org/10.5559/di.33.2.02>

# POVEZANOST GLOBALNE I KONTEKSTUALIZIRANE LIČNOSTI SA SAGORIJEVANJEM NA POSLU KOD SREDNJOŠKOLSKIH NASTAVNIKA

Krešimir JAKŠIĆ, Irena BURIĆ  
Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru, Zadar, Hrvatska

UDK: 159.923:37  
005.32:331.101.3  
373.5.011.3-051:159.9

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 2. veljače 2024.

Istraživanje je  
financirano sredstvima  
Hrvatske zaklade za  
znanost  
(IP-04-2019-5472)

Spoznaje o odnosu osobina ličnosti i sagorijevanja na poslu kod nastavnika dominantno se zasnivaju na operacionalizaciji ličnosti kao stabilnoga konstrukta (globalna ličnost) i operacionalizaciji sagorijevanja na poslu putem modela Maslach i suradnika. Međutim, prema suvremenim konceptualizacijama, ličnost se može promatrati i kao kontekstualno određen konstrukt. Također, Schaufeli i suradnici iznijeli su vlastitu konceptualizaciju sagorijevanja na poslu, koja se, za razliku od modela Maslach i suradnika, zasniva na jasnim teorijskim postavkama. Stoga je cilj istraživanja bio ispitati odnos ličnosti i sagorijevanja na poslu na temelju suvremene konceptualizacije ličnosti (globalna naspram kontekstualizirana) i sagorijevanja na poslu (model Schaufeli i suradnika). Provedeno je korelacijsko istraživanje na uzorku od 142 srednjoškolska nastavnika. Rezultati istraživanja upućuju na doprinos dimenzija globalne i kontekstualizirane ličnosti dimenzijama sagorijevanja na poslu.

Ključne riječi: osobine ličnosti, globalna ličnost, kontekstualizirana ličnost, sagorijevanje na poslu, nastavnici



Krešimir Jakšić, Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru,  
Šime Vitasovića 1, 23000, Zadar, Hrvatska.  
E-mail: [kjaksic@unizd.hr](mailto:kjaksic@unizd.hr)

Radni su uvjeti nastavnika specifični te podrazumijevaju prekomjeran rad, nedostatak resursa, vremenski pritisak, administrativni rad i poteškoće s učenicima (Carroll i sur., 2022). Također, pandemija COVID-19 pred nastavnike je postavila nove izazove (npr. *online* nastava), čime je njihovo radno opterećenje dodatno povećano (Pressley, 2021). Uslijed prolongirane anksioznosti uzrokovane navedenim faktorima nastavnici su pod visokim rizikom od sagorijevanja na poslu (Cheng, 2022), što može imati važne posljedice. Primjerice, Madigan i suradnici (2023) sagorijevanje na poslu kod nastavnika doveli su u vezu s narušenim zdravstvenim stanjem (npr. glavobolje, gastroenteritis, upalna stanja), dok prema nalazima Madigan i Kim (2021), sagorijevanje na poslu i zadovoljstvo poslom objašnjavaju 27 % varijance namjere napuštanja posla kod nastavnika, pri čemu sagorijevanje na poslu objašnjava većinu navedene varijance.

Rezultati metaanalitičkih studija pokazuju na negativnu povezanost savjesnosti, ugodnosti, ekstraverzije i otvorenosti k iskustvu sa sagorijevanjem na poslu, odnosno pozitivnu povezanost neuroticizma sa sagorijevanjem na poslu kod nastavnika (Roloff i suradnici, 2022). Ovi rezultati dominantno se zasnivaju na pretpostavci o ličnosti kao stabilnom konstrukt u različitim domenama funkcioniranja (Church i sur., 2008), kao i na operacionalizaciji sagorijevanja na poslu putem modela Maslach i suradnika (1997), koji predstavlja dominantan model u području.

Međutim, u međuvremenu su se pojavili suvremeni pristupi konceptualizaciji – kako ličnosti, tako i sagorijevanja na poslu. Schaufeli i suradnici (2020) iznijeli su vlastiti model sagorijevanja na poslu, koji ima jasno teorijsko uporište, za razliku od modela Maslach i suradnika, koji se zasniva na empirijskim nalazima (de Beer i sur., 2020). Nadalje, prema suvremenim modelima ličnosti, prisutan je varijabilitet u iskazanim osobinama ličnosti ovisno o kontekstu u kojemu se pojedinac nalazi (Fleeson i Jayawickreme, 2015). Stoga će fokus ovoga rada biti na odnosu globalne i kontekstualizirane ličnosti sa sagorijevanjem na poslu kod nastavnika, operacionaliziranim putem modela Schaufeli i suradnika (2020).

## Sagorijevanje na poslu

Dominantnu paradigmu u operacionalizaciji sagorijevanja na poslu postavili su Maslach i suradnici (1997). Prema njihovome modelu, sagorijevanje na poslu može se promatrati kroz tri dimenzije: emocionalnu iscrpljenost, cinizam ili depersonalizaciju i smanjeno osobno dostignuće (Edú-Valsania i sur., 2022). Glavna kritika ovome modelu jest to što se zasniva na empirijskim podacima, a ne na teorijskim postavkama (de Beer

i sur., 2020). Stoga su Schaufeli i suradnici (2020) iznijeli vlastitu konceptualizaciju sagorijevanja na poslu. Prema njihovome modelu, središnja dimenzija sagorijevanja na poslu jest iscrpljenost (izrazit gubitak energije), uslijed koje dolazi do poteškoća u kognitivnom (problemi s pamćenjem, pažnjom i koncentracijom) i emocionalnom funkcioniranju pojedinca (prisutnost snažnih emocionalnih reakcija, kao što su tuga i ljutnja, emocionalno preplavljanje), kao i njegova psihološkoga distanciranja od posla (snažna averzija prema poslu, ravnodušnost i cinizam) (Schaufeli i De Witte, 2023). Sagorijevanje na poslu se prema navedenoj operacionalizaciji može promatrati kao sindrom, odnosno, može se mjeriti kao globalni konstrukt (prosječan rezultat na skali), ali je moguće i interpretirati rezultat na pojedinoj dimenziji (Schaufeli i De Witte, 2023). Prikladnost ovoga modela sagorijevanja na poslu potvrđena je u raznim kulturnim kontekstima (Consiglio i sur., 2021; de Beer i sur., 2020; Redelinghuys i Morgan, 2023; Sakakibara i sur., 2020), uključujući i nacionalni (Tomas i sur., 2023).

## Osobine ličnosti

Osobine ličnosti definiraju se kao relativno stabilne razlike između pojedinaca (Church i sur., 2008). Kroz povijest je definirano više modela ličnosti, a jedan od najprihvaćenijih modela jest petofaktorski model, koji podrazumijeva 5 temeljnih dimenzija ličnosti: ekstraverziju, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost k iskustvu (McCrae i Costa, 1987). Prema Borghansu i suradnicima (2008), ekstraverzija obuhvaća socijalabilnost, toplinu, asertivnost, aktivnost, traženje uzbuđenja, pozitivnu emocionalnost. Ugodnost se može opisati kao crta koju definiraju sklonost povjerenju, jednostavnost, altruizam, poslušnost, umjerenost i nježnost. Za savjesnost su karakteristični kompetentnost, usmjerenost prema postignuću, samodisciplina, promišljenost, metodičnost i osjećaj dužnosti. Neuroticizam se očituje u anksioznosti, ljutnji, depresivnosti, impulzivnosti, ranjivosti i samosvjesnosti. Osobe koje su visoko na otvorenosti k iskustvu karakterizira sklonost fantaziranju, estetičnost, otvorenost osjećajima, otvorenost različitim ponašanjima, otvorenost prema novim i drugačijim idejama, otvorenost različitim vrijednostima i uvjerenjima.

U novije vrijeme aktualno je razmatranje prema kojemu se osobine ličnosti, iako relativno stabilne kroz vrijeme, različito manifestiraju, ovisno o kontekstu u kojemu se pojedinac nalazi (Fleeson i Jayawickreme, 2015). U prilog ovakvoj konceptualizaciji ličnosti idu i rezultati do sada provedenih istraživanja, prema kojima kontekstualizirana ličnost može imati snažniji prediktivni doprinos u odnosu na globalnu ličnost (Holtrop i sur., 2014; Slatcher i Vazire, 2009; Shaffer i Postlethwaite,

2012; Swift i Peterson, 2019; Woo i sur., 2015). Ipak, u kontekstu rada nastavnika, uloga kontekstualizirane ličnosti u velikoj je mjeri neistražena, osim iznimki, kao što je istraživanje Kim i suradnika (2018).

## Osobine ličnosti i sagorijevanje na poslu kod nastavnika

Petofaktorski model ličnost pokazao se prediktivnim za razne organizacijske ishode (Chiaburu i sur., 2011; Zell i Lesick, 2022), tako i za sagorijevanje na poslu. Rezultati metaanalitičkih studija upućuju na negativnu povezanost savjesnosti, otvorenosti, ekstraverzije i otvorenosti k iskustvu sa sagorijevanjem na poslu, odnosno pozitivnu povezanost neuroticizma sa sagorijevanjem na poslu (Angelini, 2023). U recentnoj metaanalizi Roloff i suradnici (2022) utvrdili su kod nastavnika pozitivnu povezanost neuroticizma sa sve tri dimenzije sagorijevanja na poslu (emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i smanjeno osobno dostignuće) definiranih na temelju modela Maslach i suradnika (1997), kao i negativnu povezanost ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti k iskustvu sa sve tri dimenzije sagorijevanja (uz izuzetak neznčajne povezanosti otvorenosti k iskustvu i emocionalne iscrpljenosti).

Kao što se može vidjeti iz prethodno navedenih nalaza, ekstraverzija, ugodnost, savjesnost i u određenoj mjeri otvorenost k iskustvu protektivne su dimenzije ličnosti kada je sagorijevanje na poslu u pitanju, dok neuroticizam povećava rizik. Roloff i suradnici (2022) navode kako se zaštitni doprinos ekstraverzije očituje u tome što visoko ekstravertirani nastavnici doživljavaju radno okruženje pozitivnijim te su izloženi velikom broju socijalnih interakcija kroz koje dobivaju potporu. Nadalje, nastavnici koji su visoko na ugodnosti imaju bolje odnose s učenicima i roditeljima uslijed interpersonalne bliskosti i topline koju iskazuju. Visoko savjesni nastavnici proaktivni su i organizirani, zbog čega mogu aktivno mijenjati radno okruženje i lakše se prilagoditi radnim zahtjevima. Nastavnici koji postižu više rezultate na dimenziji otvorenosti k iskustvu skloniji su tome da poteškoće na koje nailaze u radu s učenicima vide kao priliku za osobni razvoj. S druge strane, nastavnici koji postižu više rezultate na dimenziji neuroticizma skloniji su doživljavanju anksioznosti, depresivnosti i hostilnosti, što intenzivira njihove emocionalne reakcije na stresore kojima su izloženi.

## Provedeno istraživanje

Većina dosadašnjih istraživanja na temu odnosa osobina ličnosti i sagorijevanja na poslu kod nastavnika zasniva se na operacionalizaciji sagorijevanja na poslu na temelju modela auto-

rice Maslach i suradnika (1997). S obzirom na to da je doprinos kontekstualizirane ličnosti u objašnjenju nastavnčkih ishoda relativno neistražen, a da je nastavničko radno okruženje dinamično i promjenjivo (Foster, 2015), kao i na recentnost modela sagorijevanja na poslu Schaufeli i suradnika (2020), javila se potreba za provođenjem istraživanja koje se zasniva na suvremenoj konceptualizaciji sagorijevanja na poslu i uzima u obzir kontekstualnu određenost rada nastavnika. Stoga je cilj istraživanja bio ispitati ulogu dimenzija globalne i kontekstualizirane ličnosti u objašnjenju sagorijevanja na poslu, operacionaliziranog modelom Schaufelija i suradnika (2020). U skladu s ciljem, postavljeni su odgovarajući problem i hipoteza.

**Problem:** ispitati prediktivni doprinos globalne i kontekstualizirane ličnosti u objašnjenju varijance dimenzija sagorijevanja na poslu (iscrpljenost, psihološka distanciranost, narušeno kognitivno funkcioniranje, narušeno emocionalno funkcioniranje) operacionalizirane modelom Schaufelija i suradnika (2020).

**Hipoteza:** u skladu s teorijskim postavkama i dosadašnjim nalazima o odnosu osobina ličnosti i sagorijevanja na poslu (Angelini, 2023; Roloff i sur., 2022), očekuje se da će ekstraverzija, ugodnost, savjesnost i otvorenost<sup>1</sup> biti negativni prediktori sagorijevanja na poslu, odnosno da će negativna emocionalnost biti pozitivan prediktor sagorijevanja na poslu. Pri tome se očekuje da će prediktivan doprinos kontekstualizirane ličnosti u objašnjenju varijance dimenzija sagorijevanja na poslu biti veći od doprinosa globalne ličnosti.

## METODA

---

### Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 142 nastavnika (120 žena, 21 muškarac, 1 osoba koja nije navela spol) prosječne dobi  $M = 41,49$ ,  $SD = 9,26$ . Nastavnici u prosjeku imaju  $M = 14,62$ ,  $SD = 8,84$  godina radnoga staža. Zaposleni su u 17 gimnazija s područja Dalmacije, Slavonije, Istre i Kvarnera te središnje Hrvatske na neodređeno vrijeme ( $n = 126$ ), razrednici su ( $n = 95$ ) i poučavaju širok spektar predmeta (hrvatski jezik, strani jezik, latinski/grčki jezik, matematika, fizika, informatika, kemija, biologija, geografija, etika, filozofija, logika, politika i gospodarstvo, sociologija, psihologija, povijest, glazbena umjetnost, likovna umjetnost, tjelesna i zdravstvena kultura, vjeronauk). U prosjeku poučavaju  $M = 7,79$ ,  $SD = 3,88$  razrednih odjeljenja te tjedno održe  $M = 20,51$ ,  $SD = 5,89$  sati nastave u školi u kojoj su sudjelovali u istraživanju.

## Mjerni instrumenti

### Ličnost

(*Big Five Inventory – Short Form*; Soto i John, 2017)

Upitnik sadrži 30 čestica kojima se 5 dimenzija ličnosti, po 6 čestica, mjeri na globalnoj razini: ekstraverzija (*U životu općenito, sebe vidim kao osobu koja je dominantna, ponaša se kao vođa*), ugodnost (*U životu općenito, sebe vidim kao osobu koja je suosjećajna, ima meko srce*), savjesnost (*U životu općenito, sebe vidim kao osobu koja je pouzdana, može se računati na nju*), negativna emocionalnost (*U životu općenito, sebe vidim kao osobu koja se puno brine*) i otvorenost (*U životu općenito, sebe vidim kao osobu koja je opčinjena umjetnošću, glazbom ili književnosti*). Sudionici procjenjuju stupanj slaganja sa svakom pojedinom tvrdnjom na skali od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Unutarnja pouzdanost dimenzija je zadovoljavajuća:  $\alpha_{\text{ekstraverzija}} = 0,70$ ,  $\alpha_{\text{ugodnost}} = 0,71$ ,  $\alpha_{\text{savjesnost}} = 0,74$ ,  $\alpha_{\text{negativna emocionalnost}} = 0,80$ ,  $\alpha_{\text{otvorenost}} = 0,67$ .

Za mjerenje kontekstualizirane ličnosti uzet je isti upitnik kao i za mjerenje globalne ličnosti, ali uz promijenjenu referentnu točku za svaku česticu, i to tako da se procjena odnosi na kontekst rada s učenicima: ekstraverzija (*Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima dominantna, ponaša se kao vođa*), ugodnost (*Sebe vidim kao osobu koja je suosjećajna prema učenicima, ima meko srce*), savjesnost (*Sebe vidim kao osobu koja je pouzdana, učenici mogu računati na nju*), negativna emocionalnost (*Sebe vidim kao osobu koja se u radu s učenicima puno brine*) i otvorenost (*Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima opčinjena umjetnošću, glazbom ili književnosti*). Sudionici procjenjuju stupanj slaganja sa svakom pojedinom tvrdnjom na skali od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Zabilježena unutarnja pouzdanost pojedinačnih dimenzija prihvatljiva je do zadovoljavajuća:  $\alpha_{\text{ekstraverzija}} = 0,62$ ,  $\alpha_{\text{ugodnost}} = 0,77$ ,  $\alpha_{\text{savjesnost}} = 0,79$ ,  $\alpha_{\text{negativna emocionalnost}} = 0,56$ ,  $\alpha_{\text{otvorenost}} = 0,64$ .

### Sagorijevanje na poslu

(*Burnout Assessment Tool – BAT*;

Schaufeli i sur., 2020; adaptirali Tomas i sur., 2023)

Upitnik sadrži 12 čestica kojima se, po 3 čestice, mjere 4 dimenzije sagorijevanja na poslu: iscrpljenost (*Na svom se poslu osjećam psihički iscrpljeno*), psihološka distanciranost (*Teško mi je pronaći bilo kakav entuzijazam za posao*), narušeno kognitivno funkcioniranje (*Teško mi je zadržati koncentraciju na poslu*) i narušeno emocionalno funkcioniranje (*Na poslu imam poteškoća s kontrolom svojih emocija*). Sudionici procjenjuju stupanj slaganja s pojedinom tvrdnjom na skali od 1 (nikada) do 5 (uvijek). Unutarnja pouzdanost pojedinačnih dimenzija prihvatljiva je do zadovoljavajuća:  $\alpha_{\text{iscrpljenost}} = 0,78$ ,  $\alpha_{\text{distanciranost}} = 0,72$ ,  $\alpha_{\text{narušeno kognitivno funkcioniranje}} = 0,77$ ,  $\alpha_{\text{narušeno emocionalno funkcioniranje}} = 0,60$ .

## Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu 2. faze projekta *Ličnost, emocije i radna uspješnost nastavnika: dinamička perspektiva* (IP-04-2019-5472, voditeljica prof. dr. sc. Irena Burić), uz odobrenje Ministarstva znanosti i obrazovanja, Agencije za odgoj i obrazovanje i Etičkoga povjerenstva afilijacije autora. U ovu fazu projekta, zbog potrebe za relativno ujednačenim uvjetima nastave, uključene su isključivo gimnazije. Nastavnici su dobrovoljno sudjelovali u provedbi istraživanja, na poziv školskoga koordinatora istraživanja (stručni suradnik). Glavni uvjet za sudjelovanje bio je da nastavnici većinu satnice ostvaruju u toj školi. Podaci su prikupljeni u veljači 2023. godine putem online platforme *Lime Survey*. Nastavnici su naveli osnovne sociodemografske podatke (dob, spol, godine radnoga staža, mjeseci radnoga staža, status zaposlenja u školi, tjedna satnica u školi, broj razrednih odjeljenja koje nastavnici trenutačno poučavaju, jesu li razrednici, predmeti koje poučavaju), a potom su ispunili mjere globalne i kontekstualizirane ličnosti, kao i upitnik sagorijevanja na poslu. Anonimnost je osigurana tako što su nastavnici u istraživanju sudjelovali pod šifrom (školskim koordinadorima dodijeljen je popis šifri za pojedinu školu) s kojom članovi istraživačkoga tima nisu upoznati.

## Obradba podataka

Zbog male veličine uzorka za primjenu latentnih modela, regresijske analize provedene su na manifestnim varijablama. Prije provedbe glavnih analiza, provjerena je faktorska struktura mjere kontekstualizirane ličnosti pomoću konfirmatorne faktorske analize (CFA). Uzimajući u obzir kompleksnost modela i broj ispitanika, provedeno je 5 faktorskih analiza, po jedna za svaku dimenziju kontekstualizirane ličnosti. Kao mjere pristajanja modela podacima uzeti su CFI (eng. Comparative Fit Index), TLI (eng. Tucker-Lewis Index), RMSEA (eng. Root Mean Square Error of Approximation) i SRMR (eng. Standardized Root Mean Square Residual). Sukladno navodima Hu i Bentler (1999), CFI i TLI vrijednosti iznad 0,90, odnosno 0,95, označavaju zadovoljavajuće, odnosno odlično, pristajanje modela podacima, dok su ciljane vrijednosti za RMSEA ispod 0,06, odnosno ispod 0,08 za SRMR.

Potom su izračunane bivarijatne korelacije između ukupnih rezultata na mjerama globalne i kontekstualizirane ličnosti i mjerama sagorijevanja na poslu. Završno su provedene regresijske analize, kojima je ispitan prediktivni doprinos dimenzija globalne i kontekstualizirane ličnosti za pojedine dimenzije sagorijevanja na poslu.

Sve analize provedene su u programu *Mplus 8.10* (Muthén i Muthén, 1998–2017).

## REZULTATI

### Deskriptivni pokazatelji i bivarijatne povezanosti

Deskriptivni podaci zabilježeni za mjere globalne i kontekstualizirane ličnosti, kao i za mjeru sagorijevanja na poslu, prikazani su u Tablici 1.

|                                     | $M_{gl}$ | $SD_{gl}$ | $M_{kont}$ | $SD_{kont}$ |
|-------------------------------------|----------|-----------|------------|-------------|
| Ekstraverzija                       | 3,53     | 0,59      | 4,09       | 0,49        |
| Ugodnost                            | 4,09     | 0,54      | 4,39       | 0,50        |
| Savjesnost                          | 4,04     | 0,61      | 4,38       | 0,54        |
| Negativna emocionalnost             | 2,71     | 0,68      | 2,13       | 0,47        |
| Otvorenost                          | 3,75     | 0,57      | 3,74       | 0,57        |
| Iscrpljenost                        | 2,55     | 0,75      |            |             |
| Distanciranost                      | 1,87     | 0,66      |            |             |
| Narušeno kognitivno funkcioniranje  | 1,80     | 0,58      |            |             |
| Narušeno emocionalno funkcioniranje | 1,58     | 0,47      |            |             |

**●** TABLICA 1  
Deskriptivni podaci za mjere globalne ličnosti, kontekstualne ličnosti i sagorijevanja na poslu

*Napomena.* gl – globalna; kont – kontekstualizirana.

U terminima apsolutnih vrijednosti, sudionici postižu nešto više rezultate na mjeri kontekstualizirane ličnosti za ekstraverziju, savjesnost i ugodnost, u odnosu na mjeru globalne ličnosti. S druge strane, navode nešto niže procjene kontekstualizirane negativne emocionalnosti u odnosu na globalnu negativnu emocionalnost. Za dimenzije sagorijevanja na poslu, u terminima apsolutnih vrijednosti, sudionici najviše procjene daju za dimenziju iscrpljenosti, a najniže za dimenziju narušenoga emocionalnog funkcioniranja. Ovakav je trend rezultata u skladu s istraživanjem koje su na reprezentativnom uzorku zaposlenika u nacionalnom kontekstu proveli Tomas i suradnici (2023).

**●** TABLICA 2  
Indeksi pristajanja modela kontekstualizirane ličnosti podacima

Vrijednosti indeksa pristajanja modela kontekstualizirane ličnosti podacima prikazani su u Tablici 2.

|                         | $\chi^2$ (df) | CFI  | TLI  | RMSEA (90% CI)     | SRMR |
|-------------------------|---------------|------|------|--------------------|------|
| Ekstraverzija           | 17,052 (9)    | 0,91 | 0,85 | 0,08 (0,01 – 0,14) | 0,05 |
| Ugodnost                | 22,28 (9)     | 0,93 | 0,88 | 0,10 (0,05 – 0,16) | 0,05 |
| Savjesnost              | 23,05 (9)     | 0,94 | 0,90 | 0,11 (0,05 – 0,16) | 0,05 |
| Negativna emocionalnost | 15,53 (9)     | 0,94 | 0,90 | 0,07 (0,00 – 0,13) | 0,06 |
| Otvorenost              | 55,12 (9)     | 0,64 | 0,40 | 0,19 (0,14 – 0,24) | 0,10 |

Pristajanje modela kontekstualizirane ličnosti podacima za većinu dimenzija, osim otvorenosti, u prihvatljivim je granicama (CFI i TLI > 0,90, RMSEA < 0,06, SRMR < 0,08). Faktorska zasićenja na svim dimenzijama, osim otvorenosti, za većinu čestica prelaze graničnu vrijednost od 0,50 (Cheung i



● **TABLICA 3**  
Pearsonovi koeficijenti  
korelacije između  
globalne i  
kontekstualizirane  
ličnosti

|                                      | 1       | 2       | 3       | 4       | 5      | 6       | 7       | 8       | 9    | 10 |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|------|----|
| 1 Ekstraverzija – gl.                | -       |         |         |         |        |         |         |         |      |    |
| 2 Ugodnost – gl.                     | 0,05    | -       |         |         |        |         |         |         |      |    |
| 3 Savjesnost – gl.                   | 0,21*   | 0,50**  | -       |         |        |         |         |         |      |    |
| 4 Negativna<br>emocionalnost – gl.   | -0,51** | -0,21** | -0,41** | -       |        |         |         |         |      |    |
| 5 Otvorenost – gl.                   | 0,14    | 0,06    | -0,05   | -0,03   | -      |         |         |         |      |    |
| 6 Ekstraverzija – kont.              | 0,52**  | 0,24**  | 0,29**  | -0,19*  | 0,13   | -       |         |         |      |    |
| 7 Ugodnost – kont.                   | 0,19*   | 0,75**  | 0,38*   | -0,24** | -0,06  | 0,36**  | -       |         |      |    |
| 8 Savjesnost – kont.                 | 0,16    | 0,52**  | 0,73**  | -0,25** | -0,02  | 0,45**  | 0,47**  | -       |      |    |
| 9 Negativna<br>emocionalnost – kont. | -0,36** | -0,14   | -0,35** | 0,59**  | 0,06   | -0,20** | -0,31** | -0,31** | -    |    |
| 10 Otvorenost – kont.                | 0,19*   | 0,24*   | 0,10    | -0,01   | 0,73** | 0,30**  | 0,17*   | 0,22*   | 0,03 | -  |

Napomena. \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; gl. – globalna; kont. – kontekstualizirana.

Povezanosti između dimenzija sagorijevanja na poslu i sociodemografskih varijabli nalaze se u Tablici 4.

|                                       | 1      | 2      | 3      | 4     | 5     | 6     | 7     | 8 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1 Iscrpljenost                        | -      |        |        |       |       |       |       |   |
| 2 Distanciranost                      | 0,67** | -      |        |       |       |       |       |   |
| 3 Narušeno emocionalno funkcioniranje | 0,42** | 0,43** | -      |       |       |       |       |   |
| 4 Narušeno kognitivno funkcioniranje  | 0,50** | 0,59** | 0,51** | -     |       |       |       |   |
| 5 Godine radnog staža                 | 0,11   | 0,14   | 0,04   | 0,00  | -     |       |       |   |
| 6 Satnica                             | -0,04  | -0,02  | 0,05   | -0,10 | -0,06 | -     |       |   |
| 7 Broj razrednih odjeljenja           | 0,08   | 0,08   | -0,06  | 0,05  | 0,07  | 0,08  | -     |   |
| 8 Razredništvo                        | 0,31** | 0,10   | -0,05  | 0,04  | 0,04  | -0,08 | 0,24* | - |

● **TABLICA 4**  
Pearsonovi koeficijenti  
korelacije između  
dimenzija sagorijeva-  
nja na poslu i socio-  
demografskih varijabli

Napomena. \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

Zabilježene povezanosti između dimenzija sagorijevanja na poslu variraju od  $r = 0,42$  (distanciranost – narušeno emocionalno funkcioniranje;  $p < 0,01$ ) do  $r = 0,67$  (distanciranost – iscrpljenost;  $p < 0,01$ ). Sociodemografske varijable (godine radnog staža, tjedna satnica u školi, broj razrednih odjeljenja ko-

je nastavnici trenutačno poučavaju, razredništvo)<sup>2</sup> nisu statistički značajno povezane s dimenzijama sagorijevanja na poslu, osim razredništva, koje je pozitivno povezano s iscrpljenosti ( $r = 0,31, p < 0,01$ ).

U Tablici 5 prikazane su povezanosti između dimenzija globalne i kontekstualizirane ličnosti i sagorijevanja na poslu. Generalno, globalna i kontekstualizirana ekstraverzija, ugodnost i savjesnost, negativno su povezani sa sve četiri dimenzije sagorijevanja na poslu. Raspon korelacija kreće se od  $r = -0,18$  (globalna ekstraverzija – distanciranost;  $p < 0,05$ ) do  $r = -0,50$  (kontekstualizirana savjesnost – narušeno kognitivno funkcioniranje;  $p < 0,01$ ). Globalna i kontekstualizirana negativna emocionalnost pozitivno su povezani sa svim dimenzijama sagorijevanja na poslu, pri čemu se raspon povezanosti kreće od  $r = 0,18$  (kontekstualizirana negativna emocionalnost – distanciranost;  $p < 0,05$ ) do  $r = 0,43$  (globalna negativna emocionalnost – iscrpljenost;  $p < 0,01$ ). Jedino je kontekstualizirana otvorenost negativno povezana s dimenzijama sagorijevanja na poslu, i to s distanciranosti ( $r = -0,19; p < 0,05$ ) i narušenim kognitivnim funkcioniranjem ( $r = -0,17; p < 0,05$ ).

● **TABLICA 5**  
Pearsonovi koeficijenti korelacije između globalne ličnosti, kontekstualizirane ličnosti i sagorijevanja na poslu

|                                 | Iscrpljenost | Distanciranost | Narušeno kognitivno funkcioniranje | Narušeno emocionalno funkcioniranje |
|---------------------------------|--------------|----------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Ekstraverzija – gl.             | -0,33**      | -0,18*         | -0,21**                            | -0,27**                             |
| Ekstraverzija – kont.           | -0,32**      | -0,35**        | -0,38**                            | -0,21**                             |
| Ugodnost – gl.                  | -0,34**      | -0,37**        | -0,32**                            | -0,40**                             |
| Ugodnost – kont.                | -0,39**      | -0,36**        | -0,40**                            | -0,44**                             |
| Savjesnost – gl.                | -0,38**      | -0,24**        | -0,40**                            | -0,34**                             |
| Savjesnost – kont.              | -0,31**      | -0,26**        | -0,50**                            | -0,30**                             |
| Negativna emocionalnost – gl.   | 0,43**       | 0,34**         | 0,29**                             | 0,38**                              |
| Negativna emocionalnost – kont. | 0,37**       | 0,18*          | 0,31**                             | 0,39**                              |
| Otvorenost – gl.                | 0,06         | 0,00           | 0,11                               | 0,05                                |
| Otvorenost – kont.              | -0,11        | -0,19*         | -0,17*                             | -0,02                               |

Napomena. \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; gl. – globalna; kont. – kontekstualizirana.

## Doprinos globalne i kontekstualizirane ličnosti sagorijevanju na poslu nastavnika

Rezultati regresijskih analiza prikazani su u Tablici 6 i Tablici 7. Provedeno je 8 regresijskih analiza, po dvije za svaku dimenziju sagorijevanja na poslu. U jednoj regresijskoj analizi prediktori su bile dimenzije globalne ličnosti (Tablica 6), koje su na bivarijatnoj razini značajno povezane s kriterijem, a u drugoj dimenzije kontekstualizirane ličnosti (Tablica 7). Regresijske analize za dimenziju iscrpljenosti provedene su uz kon-

● **TABLICA 6**  
Rezultati regresijske  
analize za  
sagorijevanje na poslu  
s prediktorima  
globalne ličnosti

trolu za razredništvo, s obzirom na to da je razredništvo na bivarijantnoj razini statistički značajno i pozitivno povezano s iscrpljenosti nastavnika (Tablica 4).

Globalna ličnost objašnjava od 20 % (narušeno kognitivno funkcioniranje) do 30 % (iscrpljenost) varijance u dimenzijama sagorijevanja na poslu. Pri tome je ugodnost negativan, a negativna emocionalnost pozitivan prediktor iscrpljenosti, distanciranosti i narušenoga emocionalnog funkcioniranja. Zabilježene veličine efekata za ugodnost kreću se u rasponu od  $\beta = -0,22$  (iscrpljenost,  $p < 0,05$ ) do  $\beta = -0,32$  (distanciranost,  $p < 0,01$ ), odnosno od  $\beta = 0,21$  (narušeno emocionalno funkcioniranje,  $p < 0,05$ ) do  $\beta = 0,31$  (distanciranost,  $p < 0,01$ ) za negativnu emocionalnost. Dodatno, savjesnost je negativan prediktor narušena kognitivnog funkcioniranja ( $\beta = -0,25$ ,  $p < 0,01$ ).

|                               | Iscrpljenost | Distanciranost | Narušeno kognitivno funkcioniranje | Narušeno emocionalno funkcioniranje |
|-------------------------------|--------------|----------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Razredništvo                  | 0,15*        |                |                                    |                                     |
| Ekstraverzija – gl.           | -0,15        | 0,02           | -0,15                              | -0,10                               |
| Ugodnost – gl.                | -0,22*       | -0,32**        | -0,31**                            | -0,17                               |
| Savjesnost – gl.              | -0,11        | 0,04           | -0,07                              | -0,25**                             |
| Negativna emocionalnost – gl. | 0,24*        | 0,31**         | 0,21*                              | 0,10                                |
| $R^2$                         | 0,30         | 0,22           | 0,27                               | 0,20                                |

*Napomena.* \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; gl – globalna; vrijednosti u tablici odnose se na standardizirane regresijske koeficijente ( $\beta$ ).

|                                 | Iscrpljenost | Distanciranost | Narušeno kognitivno funkcioniranje | Narušeno emocionalno funkcioniranje |
|---------------------------------|--------------|----------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Razredništvo                    | 0,17*        |                |                                    |                                     |
| Ekstraverzija – kont.           | -0,17*       | -0,22*         | -0,01                              | -0,15                               |
| Ugodnost – kont.                | -0,21*       | -0,25**        | -0,32**                            | -0,15                               |
| Savjesnost – kont.              | -0,04        | -0,02          | -0,07                              | -0,30**                             |
| Negativna emocionalnost – kont. | 0,24**       | 0,05           | 0,27**                             | 0,15                                |
| Otvorenost – kont.              |              | -0,06          |                                    | -0,05                               |
| $R^2$                           | 0,28         | 0,19           | 0,27                               | 0,32                                |

● **TABLICA 7**  
Rezultati regresijske  
analize za sagorijeva-  
nje na poslu s predik-  
torima kontekstualizi-  
rane ličnosti

*Napomena.* \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; kont – kontekstualizirana; vrijednosti u tablici odno-se se na standardizirane regresijske koeficijente ( $\beta$ ).

Kontekstualizirana ličnost objašnjava od 19 % (distanciranost) do 32 % (narušeno kognitivno funkcioniranje) varijance u dimenzijama sagorijevanja na poslu. Ugodnost je negativan, a negativna emocionalnost pozitivan prediktor iscrpljenosti i narušenoga emocionalnog funkcioniranja. Zabilje-

žene veličine efekata za ugodnost kreću se u rasponu od  $\beta = -0,21$  (iscrpljenost) do  $-0,32$  (narušeno emocionalno funkcioniranje), odnosno od  $\beta = 0,24$  (iscrpljenost) do  $\beta = 0,27$  (narušeno emocionalno funkcioniranje) za negativnu emocionalnost. Dodatno, ugodnost ( $\beta = -0,25, p < 0,01$ ) i ekstraverzija ( $\beta = -0,22, p < 0,05$ ) negativni su prediktori distanciranosti, ekstraverzija je ujedno i negativan prediktor iscrpljenosti ( $\beta = -0,17, p < 0,05$ ), dok je savjesnost negativan prediktor narušenoga kognitivnog funkcioniranja ( $\beta = -0,33, p < 0,01$ ).

## DISKUSIJA

---

Cilj istraživanja bio je ispitati prediktivan doprinos dimenzija globalne i kontekstualizirane ličnosti za dimenzije sagorijevanja na poslu definirane prema modelu Schaufeli i suradnika (2020). Pretpostavljeno je kako će modeli kontekstualizirane ličnosti imati veći prediktivni doprinos u odnosu na modele globalne ličnosti te da će ekstraverzija, savjesnost, ugodnost i otvorenost biti negativni prediktori dimenzija sagorijevanja na poslu, dok će negativna emocionalnost biti pozitivan prediktor dimenzija sagorijevanja na poslu. Rezultati istraživanja djelomično su potvrdili postavljenu hipotezu.

Za početak, deskriptivni podaci zabilježeni na mjerama globalne i kontekstualizirane ličnosti, kao i jačina povezanosti između korespondentnih dimenzija, opravdavaju dvostruku operacionalizaciju ličnosti u ovome istraživanju. Naime, sudionici, u terminima apsolutnih vrijednosti, postižu nešto više rezultate na mjerama kontekstualizirane ličnosti za dimenzije ekstraverzije, savjesnosti i ugodnosti, odnosno niže na mjeri negativne emocionalnosti u odnosu na mjere globalne ličnosti. S obzirom na to da su se navedene dimenzije u dosadašnjim istraživanjima pokazale relevantnima u kontekstu povezanosti s radnim učinkom nastavnika (Kim i sur., 2019), moguće je da su nastavnici s vremenom iskaz svoje osobnosti prilagodili zahtjevima učionice. Navedeno je u skladu s postavkama o "kućnoj" i "poslovnoj" ličnosti (Sutton, 2018). Korelacije između korespondentnih osobina ličnosti relativno su visoke i njihove su vrijednosti u skladu s prethodnim nalazima (Sutton, 2018), ali, ipak, ne prelaze 0,80, što daje dodatnu potporu pretpostavci prema kojoj globalna i kontekstualizirana ličnost imaju distinktivnu varijancu (Holtrop i sur., 2014; Slatcher i Vazire, 2009; Shaffer i Postlethwaite, 2012; Swift i Peterson, 2019; Woo i sur., 2015). Daljnju potporu diferencijaciji globalne i kontekstualizirane ličnosti daju rezultati regresijskih analiza, prema kojima modeli koji uključuju globalnu i kontekstualiziranu ličnost imaju značajan i u određenim slučajevima nešto drugačiji prediktivni doprinos.

Radi lakšega praćenja, prikaz rezultata započeo će s dimenzijama koje se odnose na emocionalno funkcioniranje nastavnika, a to su *iscrpljenost* i *narušeno emocionalno funkcioniranje*. Naime, prema navodima Houkes i suradnika (2011), emocionalna iscrpljenost predstavlja začetak sagorijevanja na poslu kod žena, koje čine većinu uzorka i zaposlenih nastavnika (Han i sur., 2020). Kao značajni prediktori iscrpljenosti i narušenoga emocionalnog funkcioniranja pokazali su se globalna i kontekstualizirana ugodnost (negativni prediktor), odnosno globalna i kontekstualizirana negativna emocionalnost (pozitivni prediktor). Navedeno se može objasniti time što nastavnici koji postižu više rezultate na ugodnosti ujedno imaju više povjerenja u učenike, u većoj mjeri suosjećaju s njima te imaju više razumijevanja za njih, čak i kada njihovo ponašanje u učionici odstupa od idealnog. Ovakve osobine čine ih kompatibilnijima zahtjevima nastavničke profesije, u kojoj se traži strpljenje, razumijevanje i podrška učenicima, pa njihove osobine ličnosti predstavljaju osobni resurs koji ih štiti od sagorijevanja na poslu. S druge strane, nastavnici koji postižu viši rezultat na dimenziji negativne emocionalnosti češće doživljavaju negativne emocije, što ih čini podložnijima razvoju sagorijevanja (Angelini, 2023). Pri tome oba modela objašnjavaju približno podjednaki udio varijance (iscrpljenost: 30 % globalna ličnost prema 28 % kontekstualizirana ličnost; narušeno emocionalno funkcioniranje: 27 % globalna ličnost prema 27 % kontekstualizirana ličnost), što sugerira da osobine ugodnosti i negativne emocionalnosti koje nastavnici iskazuju izvan i unutar učionice podjednako pridonose začetku sagorijevanja na poslu i njihovu emocionalnom funkcioniranju. Međutim, dodatni negativni prediktor iscrpljenosti jest i kontekstualizirana ekstraverzija, ali ne i globalna ekstraverzija. Protektivna uloga kontekstualizirane ugodnosti i ekstraverzije zabilježena je i za dimenziju *psihološke distanciranosti*, gdje su u modelu globalne ličnosti značajni prediktori ove dimenzije ugodnost (negativni) i negativna emocionalnost (pozitivni), dok su u modelu kontekstualizirane ličnosti to ugodnost i ekstraverzija (oba modela objašnjavaju oko 20 % varijance). S obzirom na to da su ekstraverzija i ugodnost pozitivno povezani s upotrebom strategije emocionalne regulacije "dubinski pristup", koja podrazumijeva pokušaj zaposlenika da uistinu dožive emocije koje se od njih očekuju na radnom mjestu, te da je ova strategija medijator njihove povezanosti s organizacijskim ponašanjem (Kiffin-Petersen i sur., 2011), moguće je da su nastavnici s višim razinama kontekstualizirane ekstraverzije i ugodnosti uslijed bolje emocionalne regulacije manje iscrpljeni, pa iskazuju i manji stupanj mentalne distanciranosti od posla, odnosno

ostaju fokusirani na radne zadatke. Nadalje, prema rezultatima zabilježenima za dimenziju *narušeno kognitivno funkcioniranje* ona se, u oba modela, najbolje može objasniti dimenzijom savjesnosti (negativna povezanost), ali je predikativan doprinos modela kontekstualizirane ličnosti nešto viši (32 % prema 20 % objašnjene varijance). Više razine savjesnosti su se i u prethodnim istraživanjima pokazale kao protektivni faktor kada su u pitanju poteškoće u kognitivnom funkcioniranju, a kao moguće objašnjenje navode se osobine planiranja i promišljanja koje su karakteristične za visoko savjesne osobe (Armon i sur., 2012).

Važno je napomenuti kako je ovo jedno od rijetkih istraživanja u kojima je ispitana kontekstualizirana ličnost nastavnika. Stoga se utvrđeni rezultati ne mogu usporediti s rezultatima sličnih istraživanja kada je u pitanju različit doprinos dimenzija globalne i kontekstualizirane ličnosti za pojedine dimenzije sagorijevanja na poslu. Potrebna su daljnja istraživanja kako bi se provjerila robusnost utvrđenih nalaza.

## Ograničenja i smjernice za buduća istraživanja

Provedeno istraživanje nije bez ograničenja. Prije svega, mjere kontekstualizirane ličnosti mogle bi imati bolja psihometrijska svojstva. Dimenzija ekstraverzije ima nešto nižu unutarnju pouzdanost ( $\alpha_{\text{ekstraverzija}} = 0,62$ ) i sadrži česticu (*Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima dominantna, ponaša se kao vođa*) s jako niskim faktorskim zasićenjem ( $\lambda = 0,19$ ). S obzirom na sadržaj čestice, moguće je da su je nastavnici doživjeli negativno, odnosno kao primjer autokratskoga ponašanja, te da stoga ne korelira visoko s preostalim česticama s iste dimenzije. Nadalje, dimenzija negativne emocionalnosti također ima nešto nižu unutarnju pouzdanost ( $\alpha_{\text{negativna emocionalnost}} = 0,56$ ) i jednako tako sadrži česticu s jako niskim faktorskim zasićenjem ( $\lambda = 0,12$ ; *Sebe vidim kao osobu koja se u radu s učenicima puno brine*). Moguće je da je sadržaj čestice nastavnicima bio dvosmislen, jer se može odnositi na brigu prema učenicima, ali i općenito na prisutnost brige za vrijeme rada s učenicima. U konačnici, dimenzija otvorenosti k iskustvu nema zadovoljavajuće indekse pristajanja modela podacima i većina čestica ima niska faktorska zasićenja. Razlog tome jest taj što se njihov sadržaj ne može u većoj mjeri primijeniti na rad s učenicima. Primjerice, čestica s najnižim zasićenjem ( $\lambda = 0,26$ ) odnosi se na umjetničke interese nastavnika, koji za većinu nastavnika (osim za one koji poučavaju predmete iz toga područja) nisu relevantni: *U radu s učenicima sebe vidim kao osobu koja ima malo umjetničkih interesa u radu s učenicima*. S druge strane, čestica s najvećim faktorskim zasićenjem na ovoj dimenziji ( $\lambda = 0,78$ ; *U radu s učenicima sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima*

*originalna, smišlja nove ideje*) obuhvaća sadržaj koji se može primijeniti na rad svih nastavnika. Za razliku od navedenih dimenzija, kontekstualizirana ugodnost i savjesnost u cjelini su pokazale najbolja psihometrijska svojstva. Navedeno se može objasniti time što je ugodnost dimenzija koja je najkonzistentnije od svih dimenzija ličnosti povezana s nastavničkim ishodima (Kell, 2019), pa je samim time i sadržaj njezinih čestica relevantan u kontekstu rada nastavnika, dok je savjesnost općenito visoko relevantna dimenzija u radnom okruženju (Sutton, 2018; Zell i Lesick, 2022).

Uzrok relativno niskih faktorskih zasićenja jest način operacionalizacije kontekstualizirane ličnosti. Čestice su kontekstualizirane tako da je u svaku tvrdnju uključen dodatak "u radu s učenicima", kako bi se promijenila referentna točka. Odnosno, sadržaj koji obuhvaća mjere globalne ličnosti izmjereno je u školskom kontekstu. Iako je ovakav način konceptualizacije kontekstualizirane ličnosti relativno čest (Heller i sur., 2007), on nije i najbolji. Naime, potpuna kontekstualizacija čestica – tako da se promijeni sadržaj same čestice – trebala bi rezultirati povećanjem prediktivne valjanosti (Holtrop i sur., 2014). S obzirom na kompleksnost interakcije nastavnika i učenika (Foster, 2015), čije elemente čestice globalne ličnosti ne obuhvaćaju, potpuna kontekstualizacija čestica dovela bi do povećanja prediktivne valjanosti mjere kontekstualizirane ličnosti.

Osim operacionalizacije kontekstualizirane ličnosti, u obzir treba uzeti kako je istraživanje provedeno sredinom školske godine, a da se krajem školske godine može očekivati porast sagorijevanja na poslu, uslijed stresa što ga to razdoblje školske godine donosi nastavnicima (Markelj i sur., 2023). Također, s obzirom na to da je istraživanje provedeno u jednoj vremenskoj točki, nije moguće pratiti promjene u prediktivnom doprinosu osobina ličnosti kroz vrijeme. Nadalje, zbog manjega broja ispitanika nisu mogli biti provedeni kompleksniji latentni modeli, putem kojih bi se kontrolirala pogreška mjerenja. Zbog navedenog je i statistička snaga istraživanja umanjena. U konačnici, uzorak nije reprezentativan za sve škole i programe.

## ZAKLJUČAK

---

Provedeno istraživanje jedno je od rijetkih u kojima je ispitana kontekstualizirana ličnost nastavnika. Rezultati istraživanja sugeriraju kako mjere kontekstualizirane ličnosti, uz mjere globalne ličnosti, značajno predviđaju pojedine dimenzije sagorijevanja na poslu, pri čemu njihov doprinos u određenoj mjeri može biti i distinktivan (npr. model kontekstualizirane ličnosti objašnjava 12 % više varijance narušenoga kognitivnog funkcioniranja u odnosu na model globalne ličnosti).

Međutim, potrebna je daljnja prilagodba mjere kontekstualizirane ličnosti, kako bi sadržaj čestica bio relevantniji za radni kontekst nastavnika i kako bi stupanj povezanosti mjere globalne i kontekstualizirane ličnosti bio manji nego u ovom istraživanju, što bi omogućilo provedbu analiza (npr. hijerarhijska regresijska analiza) na temelju kojih bi se s većom sigurnosti moglo zaključivati o distinktivnom doprinosu dimenzija kontekstualizirane ličnosti.

## BILJEŠKE

<sup>1</sup> Zbog konzistentnosti s nazivima dimenzija u sklopu korištenog upitnika ličnosti, umjesto neuroticizma rabimo termin negativna emocionalnost, odnosno otvorenost, umjesto otvorenost k iskustvu.

<sup>2</sup> Spol i status zaposlenja nisu uključeni u regresijske analize s obzirom na izrazito neujednačen uzorak na ovim varijablama. Više od 85 % ispitanika ženskoga je spola, odnosno zaposleno je na neodređeno vrijeme.

## DODATAK

Standardizirana faktorska zasićenja za mjeru kontekstualizirane ličnosti

| Dimenzija  | Čestica   | $\lambda$  |
|--|---|--|
| Esktraverzija  | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima često tiha.                           | 0,42   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima dominantna, ponaša se kao vođa.       | 0,19   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja je puna energije u radu s učenicima.                        | 0,69   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima društvena, voli se družiti s njima.   | 0,46   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja više voli kad drugi preuzmu inicijativu u radu s učenicima. | 0,61   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima manje aktivna od drugih nastavnika.   | 0,46   |
|  | Ugodnost  | Sebe vidim kao osobu koja je suosjećajna prema učenicima, ima meko srce. |
| Sebe vidim kao osobu koja je ponekad bezobrazna prema učenicima.                       |   | 0,58   |
| Sebe vidim kao osobu koja pretpostavlja najbolje o svojim učenicima.                   |   | 0,63   |
| Sebe vidim kao osobu koja može biti hladna i ne brinuti za učenike.                    |   | 0,60   |
| Sebe vidim kao osobu koja je puna poštovanja, odnosi se prema učenicima s poštovanjem. |   | 0,61   |
| Sebe vidim kao osobu koja nastoji učenicima naći mane.                                 |   | 0,58   |
| Savjesnost   | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima sklona neorganiziranosti.             | 0,69   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja u radu s učenicima teško započinje stvari.                  | 0,39   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja je pouzdana, učenici mogu računati na nju.                  | 0,60   |
|  | Sebe vidim kao osobu koja u radu s učenicima drži stvari urednima i čistima.          | 0,73   |



(nastavak)

| Dimenzija               | Čestica   | $\lambda$ |
|-------------------------|---|-----------|
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je uporna u radu s učenicima, radi dok stvari nisu završene.          | 0,72      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima ponekad nemarna.                                | 0,66      |
| Negativna emocionalnost | Sebe vidim kao osobu koja se u radu s učenicima puno brine.                                     | 0,12      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja se u radu s učenicima često osjeća tužnom.                            | 0,46      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima emocionalno stabilna, ne uzrujava se lako.      | 0,64      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je opuštena, dobro se nosi sa stresom u radu s učenicima.             | 0,87      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja se u radu s učenicima osjeća sigurno, ugodno sa samom sobom.          | 0,44      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja lako postane emocionalna u radu s učenicima.                          | 0,29      |
| Otvorenost              | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima opčinjena umjetnošću, glazbom ili književnosti. | 0,31      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja se malo zanima za apstraktne ideje u radu s učenicima.                | 0,37      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima originalna, smišlja nove ideje.                 | 0,78      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja ima malo umjetničkih interesa u radu s učenicima.                     | 0,26      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima kompleksna, duboki mislilac/dubokoumna.         | 0,29      |
|                         | Sebe vidim kao osobu koja je u radu s učenicima uglavnom nekreativna.                           | 0,68      |

## LITERATURA

- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burn-out: A systematic literature review. *BMC Psychology*, 11, 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- 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>
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J. i Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43, 972–1059. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.972>
- Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., Fynes-Clinton, S., York, A. i Ziaei, M. (2022). Teacher stress and burn-out in Australia: Examining the role of intrapersonal and environmental factors. *Social Psychology of Education*, 25, 441–469. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09686-7>
- Cheng, Y. (2022). Investigating factors responsible for teacher burn-out in English as foreign language classes. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.876203>
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S. i Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with struc-

tural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>

Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N. i Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>

Church, A. T., Katigbak, M. S., Reyes, J. A., Salanga, M. G., Miramontes, L. A. i Adams, N. B. (2008). Prediction and cross-situational consistency of daily behavior across cultures: Testing trait and cultural psychology perspectives. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1199–1215. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.03.007>

Consiglio, C., Mazzetti, G. i Schaufeli, W. B. (2021). Psychometric properties of the Italian version of the Burnout Assessment Tool (BAT). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9469. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189469>

de Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J. i Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5604. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>

Edú-Valsania, S., Laguía, A. i Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Fleeson, W. i Jayawickreme, E. (2015). Whole trait theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 82–92. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.10.009>

Foster, C. (2015). Exploiting unexcepted situations in the mathematics classroom. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 13, 1065–1088. <https://doi.org/10.1007/s10763-014-9515-3>

Han, S. W., Borgonovi, F. i Guerriero, S. (2020). Why don't more boys want to become teachers? The effect of a gendered profession on students' career expectations. *International Journal of Educational Research*, 103, 101645. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101645>

Heller, D., Watson, D., Komar, J., Min, J.-A. i Perunovic, W. Q. E. (2007). Contextualized personality: Traditional and new assessment procedures. *Journal of Personality*, 75(6), 1229–1254. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00474.x>

Holtrop, D., Born, M. Ph., de Vries, A. i de Vries, R. E. (2014). A matter of context: A comparison of two types of contextualized personality measures. *Personality and Individual Differences*, 68, 234–240. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.04.029>

Houkes, I., Winants, Y., Twellaar, M. i Verdonk, P. (2011). Development of burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GPs. A three-wave panel study. *BMC Public Health*, 11, 240. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-240>

Hu, L. i Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705199909540118>

Kell, H. J. (2019). Do teachers' personality traits predict their performance? A comprehensive review of the empirical literature from 1990 to 2018. *ETS Research Report Series*, 2019(1), 1–27. <https://doi.org/10.1002/ets2.12241>

Kiffin-Petersen, S. A., Jordan, C. L., & Soutar, G. N. (2011). The big five, emotional exhaustion and citizenship behaviors in service settings: The mediating role of emotional labor. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 43–48. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.018>

Kim, L. E., Dar-Nimrod, I. i MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309–323. <https://doi.org/10.1037/edu0000217>

Kim, L. E., Jörg, V. i Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31, 163–195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>

Madigan, D. J. i Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>

Madigan, D. J., Kim, L. E., Glandorf, H. L. i Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, 102173. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>

Markelj, N., Kovač, M. i Jurak, G. (2023). The dynamics of burnout among Slovenian primary school teachers over the school year in relation to their perceptions of various predictors of burnout in the school context. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1108322>

Maslach, C., Jackson, S. E. i Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. U C. P. Zalaquett i R. J. Wood (Ur.), *Evaluating stress: A book of resources* (str. 191–218). Scarecrow Education.

McCrae, R. R. i Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>

Muthén, L. K. i Muthén, B. O. (1998-2017). *Mplus user's guide* (8th edition). Muthén & Muthén.

Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325-327. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>

Redelinghuys, K. i Morgan, B. (2023). Psychometric properties of the Burnout Assessment Tool across four countries. *BMC Public Health*, 23, 824. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15604-z>

Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S. i Klusmann, U. (2022). How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 34, 1613–1650. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-7>

- Sakakibara, K., Shimazu, A., Toyama, H. i Schaufeli, W. B. (2020). Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01819>
- Schaufeli, W. i De Witte, H. (2023). Burnout Assessment Tool (BAT): A fresh look at burnout. U C. U. Krägeloh, M. Alyami, O. N. Medvedev (Ur.), *International handbook of behavioral health assessment* (str. 1–24). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3\\_54-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1)
- Schaufeli, W. B., Desart, S. i De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) – development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Shaffer, J. A. i Postlethwaite, B. E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and noncontextualized personality measures. *Personnel Psychology*, 65(3), 445–493. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01250.x>
- Slatcher, R. B. i Vazire, S. (2009). Effects of global and contextualized personality on relationship satisfaction. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 624–633. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.02.012>
- Soto, C. J. i John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Sutton, A. (2018). Distinguishing between authenticity and personality consistency in predicting well-being: A mixed method approach. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 68(3), 117–130. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2018.06.001>
- Swift, V. i Peterson, J. B. (2019). Contextualization as a means to improve the predictive validity of personality models. *Personality and Individual Differences*, 144, 153–163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.007>
- Tomas, J., Maslić Seršić, D., Mikac, U., Rebernjak, B., Buško, V. i De Witte, H. (2023.). Validation of the Croatian version of the short form of the Burnout Assessment Tool: Findings from a nationally representative sample. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(1), 40–53. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12447>
- Zell, E. i Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality*, 90(4), 559–573. <https://doi.org/10.1111/jopy.12683>
- Woo, S. E., Jin, J. i LeBreton, J. M. (2015). Specificity matters: Criterion-related validity of contextualized and facet measures of conscientiousness in predicting college student performance. *Journal of Personality Assessment*, 97(3), 301–309. <https://doi.org/10.1080/00223891.2014.1002134>

# The Relationship Between Global and Contextualised Personality and Workplace Burnout in Secondary School Teachers

Krešimir JAKŠIĆ, Irena BURIĆ  
Department of Psychology, University of Zadar, Zadar, Croatia

Knowledge about the relationship between personality traits and workplace burnout in teachers is predominantly based on the operationalisation of personality as a stable construct (global personality) and the operationalisation of workplace burnout by means of the Maslach et al. model. However, according to contemporary conceptualisations, personality can also be considered as a context-dependent construct. In addition, Schaufeli et al. have presented their own conceptualisation of burnout at work, which, in contrast to Maslach et al.'s model, is based on clear theoretical assumptions. The aim of the study was therefore to investigate the relationship between personality and burnout at work based on the contemporary conceptualisation of personality (global versus contextualised) and burnout at work (Schaufeli et al. model). A correlational study was conducted with a sample of 142 secondary school teachers. The research findings point to the contribution of the global and contextualised personality dimensions to the dimensions of burnout in the workplace.

Keywords: personality, global personality, contextualised personality, burnout, teachers



Međunarodna licenca / International License:  
Imenovanje-Nekomercijalno / Attribution-NonCommercial