

OPĆI PODACI			
IME I PREZIME	Emanuela Ham		
Naziv studija	Doktorski studij Pedagogija i kultura suvremene škole		
Matični broj			
Odobranje teme za stjecanje doktorata znanosti	☒ u okviru dokorskog studija	☐ izvan dokorskog studija	☐ po osnovi znanstvenih dostignuća
Ime i prezime majke i/ili oca			
Datum i mjesto rođenja			
Adresa			
Telefon / mobitel			
e-pošta			
ŽIVOTOPIS			
Obrazovanje (od novijega k starijem datumu)	2022. – danas – Doktorski studij Pedagogija i kultura suvremene škole, Filozofski fakultet u Osijeku 2012. – 2014. – Magistra edukacije filozofije i magistra pedagogije; Diplomski studij filozofije i pedagogije, Filozofski fakultet u Osijeku 2009. – 2012. – Pedagog prvostupnik i sveučilišna prvostupnica filozofije; Prediplomski studij filozofije i pedagogije, Filozofski fakultet u Osijeku 2005. – 2009. – Stručna prvostupnica predškolskog odgoja; Stručni studij Predškolski odgoj, Filozofski fakultet u Splitu 2001. – 2005. – V. opća gimnazija »Vladimir Nazor«, Split		
Radno iskustvo (od novijega k starijem datumu)	2021. – danas – Suradničko zvanje, radno mjesto asistentice, Fakultet za dentalnu medicinu i zdravstvo Osijek 2020. – danas – Suradničko zvanje, radno mjesto asistentice (VS), Odsjek za pedagogiju, Filozofski fakultet Osijek 2021.; 2020.; 2019. – Stručna suradnica pedagoginja, OŠ Ivana Filipovića, Osijek 2021. – Stručna suradnica pedagoginja, OŠ Bilje 2020. – Učiteljica likovne kulture, OŠ Franje Krežme, Osijek 2020.; 2019. – Stručna suradnica pedagoginja, OŠ Franje Krežme, Osijek 2020. – Učiteljica razredne nastave u produženom boravku, OŠ Franje Krežme, Osijek 2018. – Učiteljica geografije, OŠ Svete Ane Osijek 2017. – 2018. – Suradničko zvanje, radno mjesto asistentice, Odsjek za pedagogiju, Filozofski fakultet Osijek 2015. – 2016. – Stručna suradnica pedagoginja (Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa), OŠ Ivana Filipovića, Osijek 2014. – 2015. – Pomoćnica u nastavi, OŠ »Dobriša Cesarić« Osijek		

Popis radova	1. Jukić, R., & Ham, E. (2023). Teacher Stress and Free Time as a Space for Dealing with Stress. <i>Acta Paedagogica Vilnensia</i>, 51, 132-145. https://doi.org/10.15388/ActPaed.2023.51.8 2. Kakuk, S., & Ham, E. (2023). Research Trends in Educational Journals in Croatia. U S. Inayatullah, S. Dubovicki, A. Bilić (ur.) <i>Conference Proceedings DIDACTIC CHALLENGES IV: FUTURES STUDIES IN EDUCATION</i> (str. 223-232). Osijek: Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Education, Osijek. 3. Rožac, K., Ham, E., & Lazić, N. (2021). Utjecaj stresa na kvalitetu života studenata. U S. Janković, E. Davidović Cvetko, S. Jelica (ur.) <i>Zbornik radova 7. međunarodnog znanstveno-stručnog skupa »Fizioterapija u sportu, rekreaciji i wellnessu«</i> (str. 356-364). Vukovar: Veleučilište »Lavoslav Ružička« u Vukovaru i Visoka škola Ivanić-Grad. 4. Jukić, R., Kakuk, S., & Ham, E. (2021). Od ideje održivosti / održivog razvoja do odgoja i obrazovanja za održivi razvoj u školama. <i>Diacovensia – Teološki prilozi</i>, 29(3), 375-393. https://doi.org/10.31823/d.29.3.5 5. Livazović, G., & Ham, E. (2019). Cyberbullying and emotional distress in adolescents: the importance of family, peers and school. <i>Heliyon</i>, 5(6), 1-9. doi:10.1016/j.heliyon.2019.e01992 6. Ham, E., & Mudrinić, I. (2018). The Importance of Media Literacy in 21st Century Education. 5th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2018, <i>Conference Proceedings</i>, 5(3.5), 871-876. Albena, Bugarska doi:10.5593/sgemsocial2018/3.5/S13.112
----------------------------	---

**Popis aktivnih
sudjelovanja na
kongresima**

22. 9. 2023. – Doktorska konferencija za doktorande poslijediplomskih doktorskih studija pedagogije i obrazovnih znanosti (DOKON 2023) u Rijeci u organizaciji Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (tema izlaganja: »Subjektivna dobrobit budućih odgojitelja«; u suautorstvu sa Monikom Terlević).

16. – 17. 5. 2023. – Međunarodna znanstvena konferencija 13. Dani osnovnih škola Krug od znanosti do učionice u Splitu u organizaciji Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Splitu (tema izlaganja: »Kultura škole kao pokazatelj kvalitete i učinkovitosti odgojno-obrazovne ustanove«; samostalno izlaganje).

26. – 27. 5. 2022. – Međunarodna znanstvena konferencija »Didactic Challenges IV: Futures Studies in Education« u Osijeku u organizaciji Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku, Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti, Pedagoškog fakulteta Sveučilišta u Mariboru i Filozofskog fakulteta Sveučilišta Sv. Ćirila i Metoda u Skoplju (tema izlaganja: »Istraživački trendovi u odgojno-obrazovnim časopisima u Hrvatskoj«; u suautorstvu sa doc. dr. sc. Sarom Kakuk Fridl).

20. – 21. 5. 2022. – 2. Međunarodna znanstvena i umjetnička konferencija »Suvremene teme u odgoju i obrazovanju (STOO 2) – In memoriam prof. emer. dr. sc. Milan Matijević« u Zagrebu u organizaciji Učiteljskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu i Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti (tema izlaganja: »Stavovi studenata o javnom govoru kao pedagoškoj i poduzetničkoj vještini«; u suautorstvu sa izv. prof. dr. sc. Ivanom Miloložom i Karlom Rožac).

21. – 22. 10. 2021. – 7. Međunarodni znanstveno-stručni skup »Fizioterapija u sportu, rekreaciji i wellnessu« u Vukovaru u organizaciji Veleučilišta »Lavoslav Ružička« u Vukovaru i Visoke škole Ivanić-Grad (tema izlaganja »Utjecaj stresa na kvalitetu života studenata«; u suautorstvu sa Karlom Rožac i Nikolinom Lazić).

5. – 6. 10. 2017. – Međunarodna znanstvena i stručna konferencija 11. Dani osnovnih škola Splitsko-dalmatinske županije Prema kvalitetnoj školi, znanstveni skup s međunarodnom suradnjom »Od znanosti do učionice« na Filozofskom fakultetu u Splitu (tema izlaganja: »Od ideje održivosti do odgoja i obrazovanja za održivi razvoj«; u suautorstvu sa izv. prof. dr. sc. Renatom Jukić).

18. 9. 2015. – Znanstveno-stručni skup »Partnerstvo u odgoju i obrazovanju« u organizaciji Odsjeka za pedagogiju održan na Filozofskom fakultetu u Osijeku (tema izlaganja »Pomoćnik u nastavi kao partner u odgoju i obrazovanju«; samostalno izlaganje).

5. 2014. – Četvrti studentski filozofski simpozij »Sveučilište, filozofija, obrazovne politike« na Filozofskom fakultetu u Osijeku (tema izlaganja »Kant i pedagogija«, samostalno izlaganje).

17. 5. 2013. – Treći studentski filozofski simpozij »Hrvatska filozofska baština« na Filozofskom fakultetu u Osijeku (tema izlaganja »Stjepan Zimmermann: 'Filozofijska ideologija Tome Akvinskog'«; samostalno izlaganje; članica Organizacijskog odbora simpozija te predsjednica Programskog odbora simpozija).

5. 5. 2011. – Prvi studentski filozofski simpozij »Etičke teme« na Filozofskom fakultetu u Osijeku (tema izlaganja »Etika i(li) vjeronauk u školi?«; samostalno izlaganje).

NASLOV PREDLOŽENE TEME	
Hrvatski	Radna uključenost i sagorijevanje na poslu visokoškolskih nastavnika u Republici Hrvatskoj
Engleski/njemački	Work engagement and burnout of teachers in higher education in the Republic of Croatia
Jezik na kojem će se pisati disertacija	Hrvatski jezik
OBRAZLOŽENJE TEME	
Sažetak na hrvatskom jeziku (maksimalno 1000 znakova s praznim mjestima)	Istraživanjima je dokazana pozitivna korelacija između kvalitetnih i kompetentnih nastavnika te kvalitetnog obrazovanja i odgojno-obrazovnog sustava. Motivirani, zadovoljni i radno uključeni nastavnici su učinkovitiji, a njihovi učenici postižu bolje obrazovne rezultate. Radna uključenost ima mnogostruke pozitivne učinke na radni aspekt, interpersonalne odnose, zdravlje i osobnu dobrobit pojedinca. No, različiti zahtjevi posla mogu izazvati sagorijevanje na poslu i djelovati na radnu uključenost. Cilj je rada istražiti radnu uključenost i sagorijevanje na poslu visokoškolskih nastavnika te njihovu međusobnu povezanost. Istraživanje će biti provedeno putem kvantitativne i kvalitativne metode (eng. <i>mixed methods research</i>). Kvantitativno će istraživanje biti provedeno putem upitnika koji će sadržavati opće sociodemografske podatke, <i>Utrecht-skalu angažiranosti</i> i <i>Oldenburgov upitnik sagorijevanja</i>. Kvalitativno će istraživanje biti provedeno putem fokus grupe. Istraživanje će uz znanstveni doprinos pedagoškoj znanosti, omogućiti visokim učilištima sustavnije planiranje i poticanje veće radne uključenosti nastavnika te smanjenje i prevenciju sagorijevanja na poslu.

Sažetak na engleskom/njemačkom jeziku (maksimalno 1000 znakova s praznim mjestima)	High quality and competent teachers have a positive impact on the quality of education and the education system. Motivated, satisfied and engaged teachers are more effective and their students achieve better educational outcomes. Work engagement has multiple positive effects on the work aspect, interpersonal relationships, but also on the health and personal well-being of the individual. However, different job demands can cause burnout at work and affect teachers' work engagement. The aim of the study is to investigate the work engagement and burnout of university teachers and their mutual connection. The research will be conducted using quantitative and qualitative methods (e.i. mixed methods research). The quantitative research will be conducted using a questionnaire that includes general socio-demographic data, the <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> and <i>The Oldenburg Burnout Inventory</i>. The qualitative research will be conducted through focus group. In addition to the theoretical contribution to pedagogy, the study will enable higher education institutions to plan more systematically and promote greater work engagement among teachers and reduce and prevent burnout in the workplace.
Uvod (maksimalno 2000 znakova s praznim mjestima)	
Visoko je obrazovanje ključno za razvoj i napredak društva te se suočava sa brojnim izazovima. Nastavnički se posao procjenjuje kao jedan od najstresnijih poslova. Od visokoškolskih se nastavnika zbog raznolikosti radnih odgovornosti i nužnosti poticanja razvoja studenata, zahtijeva proširenje obrazovne i upravljanje višestrukim ulogama koje uključuju uloge istraživača, administratora, savjetnika, a ne samo nastavnika usmjerenog na poučavanje (Safiah i sur., 2012). Sveučilišni se nastavnici sve više suočavaju sa promjenama radnih uvjeta u ustanovama visokog obrazovanja, radnog (pre)opterećenja te neravnoteže poslovnog i privatnog aspekta života, što dovodi do stresa i sagorijevanja na poslu (Slišković, 2011). Radna se uključenost (eng. <i>work engagement</i>) može definirati kao »odnos zaposlenika prema svom poslu« (Jukić, 2022, str. 113), odnosno kao ponašajna, afektivna i kognitivna uključenost zaposlenika prilikom realiziranja radne uloge (Kahn, 1990, prema Jukić, 2022). Schaufeli i sur. (2002) ističu radnu uključenost kao neovisan i poseban koncept koji je negativno povezan sa sagorijevanjem na poslu. Autori definiraju radnu uključenost kao višedimenzionalni konstrukt, odnosno kao »pozitivno, ispunjavajuće stanje uma povezano s poslom, a koje karakteriziraju energičnost, predanost i zanesenost« (Schaufeli i sur., 2002, str. 74). Radna je uključenost ključni čimbenik koji utječe na kvalitetu nastave te jedan od standarda kojim se mjeri nastavnikova posvećenost poslu (Wang i Dapat, 2023), a u današnjem je izrazito natjecateljskom okružju iznimno važno razumjeti radnu uključenost (Telu i Potnuru, 2024). Radna se uključenost nastavnika odražava na njegovu učinkovitost koja je izravno vezana uz učenikova postignuća. Obrnuto je povezana sa sagorijevanjem na poslu, a time i iscrpljenošću i zdravstvenim problemima nastavnika. Nastavnici koji su radno uključeni na sebe preuzimaju dodatne obveze izvan nastave te više pridonose aktivnostima školskog kurikulumu (Klassen i sur., 2012). Sagorijevanje na poslu (eng. <i>burnout</i>) obuhvaća »stanje emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjene efikasnosti na poslu« (Maslach i sur., 2001, str. 397). Demerouti i sur. (2010, prema Burić i Slišković, 2018, str. 13) su definirali dvije osnovne dimenzije sagorijevanja – <i>iscrpljenost</i> kao »posljedicu intenzivnoga fizičkog, afektivnog i kognitivnog stresa« i <i>otuđenost</i> kao »vlastitu distanciranost od posla općenito«. Nadalje, učitelji kojima je najviše stalo su pod najvećim rizikom od sagorijevanja na poslu (Grant Rankin, 2023). Od visokoškolskih se nastavnika očekuje entuzijizam, motivacija, odanost i strast prema poslu, a upravo je učinkovitost visokoškolskih nastavnika i izvršavanje radnih obveza temelj postizanja učinkovitosti institucije (Nurtjahjani i sur., 2023). Prema tome, radna uključenost pozitivno utječe na radnu organizaciju, odnosno instituciju (Nurtjahjani i sur., 2023). Međutim, neadekvatni radni uvjeti, radno (pre)opterećenje, niske plaće i preveliki zahtjevi posla vode prema sagorijevanju i manjem	

zadovoljstvu poslom visokoškolskih nastavnika te je veća vjerojatnost smanjene učinkovitosti, lošije kvalitete poučavanja, veće namjere napuštanja visokog učilišta te manje radne uključenosti (Anas i sur., 2014; Chimanikire i sur., 2007; Kumar i Muniandy, 2012; Rathakrishnan i sur., 2016; Rohana i sur., 2009; Wan Ibrahim i Syarif Muhidin, 2015).

Upravo zbog sve složenije uloge visokoškolskih nastavnika i visokih očekivanja, ne samo visokih učilišta i dionika odgojno-obrazovnog sustava, nego i društva u cjelini, važno je proučavati radnu uključenost i sagorijevanje na poslu visokoškolskih nastavnika. Kao što je prethodno navedeno, radna su uključenost i sagorijevanje na poslu obrnuto povezane, a visoka učilišta imaju važnu ulogu u preveniranju sagorijevanja i povećanju radne uključenosti, što u konačnici djeluje na učinkovitost, ne samo visokoškolskih nastavnika, već i institucija. Stoga, istraživanje navedene teme može pomoći visokoškolskim nastavnicima i institucijama u visokom obrazovanju u povećanju radne uključenosti, jačanju samoeфикаsnosti te ujedno prevenirati i smanjiti sagorijevanje na poslu.

Pregled dosadašnjih istraživanja (maksimalno 5000 znakova s praznim mjestima)

Kreatori obrazovnih politika, kao i istraživači, sve više usmjeruju pozornost prema istraživanjima radne uključenosti nastavnika (Jukić, 2022). Razlozi tomu mogu biti sljedeće činjenice: (1.) radna uključenost djeluje na učinkovitost nastavnika koja je izravno povezana uz učenička postignuća, (2.) viša je razina radne uključenosti obrnuto povezana sa sagorijevanjem na poslu, a time i sa iscrpljenošću i zdravstvenim problemima nastavnika te (3.) radno uključeni nastavnici preuzimaju dodatne obveze izvan nastave i više doprinose aktivnostima školskog kurikulumu (Klassen i sur., 2012). Osim toga, rezultati istraživanja provedenih među nastavnicima doprinose boljem razumijevanju njihovih potreba i omogućavaju ciljano djelovanje u svrhu poboljšavanja kvalitete rada i učinkovitosti nastavnika.

U istraživanju je radne uključenosti osnovnoškolskih i srednjoškolskih nastavnika, koje je provedeno unutar znanstveno-istraživačkog projekta »Kompetencijski standardi nastavnika, pedagoga i mentora« (nositelj projekta Sveučilište u Zadru), ispitano 1140 nastavnika (922 žene, 218 muškaraca) zaposlenih u osnovnim i srednjim školama u RH (Jukić, 2022). Korištena je Utrecht-skala angažiranosti (UWES) koja je mjerila tri komponente uključenosti: energičnost (eng. *vigor*), predanost (eng. *dedication*) i zanesenost (eng. *absorption*). Primijećene su relativno visoke vrijednosti radne uključenosti (najniža vrijednost 4,5 na svim podskalama svih kategorija). Za spol nije utvrđena statistički značajna razlika, ali je utvrđena za dob. Duljina radnog staža pozitivno je povezana s radnom uključenosti, što je ujedno i pokazatelj nižeg stupnja sagorijevanja na poslu. Slične su rezultate dobili Slišковиć i suradnici (2016) u provedenom istraživanju na uzorku od 1892 učitelja razredne nastave koji su zaposleni u osnovnim školama (101 osnovna škola u RH). No, dosadašnji nalazi o odnosu duljine radnog staža i radne uključenosti su nedosljedni i nedostatni, a ujedno nedostaje nacionalnih istraživanja radne uključenosti nastavnika (Jukić, 2022).

Istraživanje učiteljeve samoeфикаsnosti i percipirane autonomije te povezanosti s radnom uključenosti, zadovoljstvom poslom i emocionalnom iscrpljenosti, provedeno je na 2569 norveških učitelja u osnovnoj školi i srednjoj školi (719 muškaraca, 1850 žena) pomoću norveške skale samoeфикаsnosti nastavnika, skale autonomije nastavnika, Utrecht-skale angažiranosti, učiteljske Skale zadovoljstva poslom i Maslachovog inventara izgaranja (Skaalvik i Skaalvik, 2014). Pokazalo se da su autonomija učitelja i samoučinkovitost nezavisni prediktori radne uključenosti, zadovoljstva poslom i emocionalne iscrpljenosti. Nadalje, radna uključenost pozitivno je povezana sa resursima posla (autonomija, povratne informacije o učinku rada, društvena podrška kolega i uprave...) koji imaju intrinzičnu ili ekstrinzičnu motivacijsku ulogu za zaposlenika (Bakker, 2009).

Prema istraživanju prediktora radne uključenosti koje je provedeno među nastavnicima engleskoga jezika u Kini (N = 512), pokazalo se da su samoučinkovitost, refleksija i otpornost nastavnika izravni prediktori radne uključenosti (Heng i Chu, 2023). Dok je samoučinkovitost nastavnika imala posredni utjecaj na radnu uključenost putem refleksije i otpornosti nastavnika, refleksija je nastavnika posredno utjecala na radnu uključenost kroz otpornost nastavnika. Osim toga, refleksija je nastavnika negativno povezana sa sagorijevanjem na poslu, što sugerira da je manja vjerojatnost sagorijevanja na poslu refleksivnih nastavnika, a samim time da će refleksivni nastavnici biti više radno uključeni (Heng i Chu, 2023).

U istraživanju povezanosti zadovoljstva poslom, samoučinkovitosti i radne uključenosti visokoškolskih nastavnika (N = 383) u Provinciji Sichuan koje je provedeno mješovitom metodom

(online upitnikom te kontaktno intervjuom) pokazalo se da je radna uključenost visokoškolskih nastavnika općenita, ali s trendom pada (Wang i Dapat, 2023). Kao ključni čimbenici radne uključenosti istaknuli su se radno okruženje, vrednovanje radnog mjesta, odnosno titule, napredovanje, plaća i odnos prema visokoškolskim nastavnicima. Nadalje, pokazala se jaka pozitivna korelacija između zadovoljstva poslom, samoučinkovitosti i radne uključenosti, dok su plaća i dobrobit, napredovanje i profesionalni razvoj imali značajni pozitivan učinak na radnu uključenost. Autori su došli do zaključka da visokoškolske institucije moraju poboljšati plaće, radne uvjete, međuljudske odnose i skrb, a sve u skladu sa stvarnim razvojem i kontinuiranim poboljšavanjem dobrobiti nastavnika iz perspektive najvažnijih interesa nastavnika i razvoja karijere.

Prema kvantitativnom istraživanju povezanosti radne uključenosti visokoškolskih nastavnika i predanosti instituciji (N = 400) provedenom u Pakistanu, povezanost se svih subskala radne uključenosti (energičnost, zanesenost i predanost) pokazala statistički značajnom, kao i povezanost radne uključenosti i predanosti instituciji (Sabir i Munir Kayani, 2021). Ispitanici smatraju da su prilično produktivni na radnom mjestu, ali isto tako misle da postoji mjesto za napredak u predanosti prema fakultetu, odnosno sveučilištu. Utvrđeno je da predanost instituciji ima značajan utjecaj na posvećenost poslu. Visokoškolski nastavnici koji se osjećaju cijenjeni i čije su sposobnosti, znanja i vještine prepoznate, povećavaju i svoju radnu uključenost.

Istraživanje provedeno u Indiji koje je ispitivalo odnos između vrijednosti, dobrobiti i radne uključenosti visokoškolskih nastavnika (N = 372) unutar pozitivnog organizacijskog ponašanja, pokazalo je da vrijednosti i dobrobit pozitivno utječu na radnu uključenost (Telu i Potnuru, 2024).

No, unatoč važnosti radne uključenosti za visokoškolske nastavnike i visoka učilišta, radna je uključenost velikim dijelom neistražena (Sabir i Munir Kayani, 2021) i ograničena, što otežava razumijevanje čimbenika koji djeluju na radnu uključenost nastavnika te razvoj strategija za promicanje radne uključenosti (Telu i Potnuru, 2024).

Recentna istraživanja ukazuju na učestalo sagorijevanje na poslu učitelja u Europi, Africi, Južnoj Africi, Aziji, Australiji, Novom Zelandu, SAD-u, Kanadi, Bliskom Istoku i mnogim drugim državama (Grant Rankin, 2023).

Prema istraživanju zadovoljstva poslom, stresa i strategijama suočavanja sa stresom u učiteljskoj profesiji koje je provedeno na 30 zaposlenih i 4 umirovljena norveška učitelja (Skaalvik i Skaalvik, 2015), svi učitelji su iskazali visoki stupanj zadovoljstva poslom. Njihovi rezultati bili su u skladu s drugim istraživanjima (Stoeber & Rennert, 2008; Dinham & Scott, 1998; sve prema Skaalvik i Skaalvik, 2015) gdje se zadovoljstvo poslom primarno odnosilo na unutarnje nagrade poučavanja, dok se stres odnosio na čimbenike iz škole. Rezultati su ukazali na ozbiljan problem povezan s učiteljskom motivacijom, blagostanjem i kvalitetom obrazovanja, ali su u isto vrijeme ukazali na mogućnost unaprjeđivanja visokokvalitetnog obrazovanja koje zahtijeva nastavnike vođene intrinzičnom motivacijom za podučavanje (Skaalvik i Skaalvik, 2015).

Nastavnici vlastitu profesiju vide kao podcijenjenu i društveno zanemarenu, ali i kao iznimno važnu i zahtjevnu (Burić i sur., 2017; Fuller i sur., 2013). Prema istraživanjima Kardum i sur. (2007), nastavnici u RH nisu zadovoljni svojim statusom kao ni odnosom nadležnog Ministarstva prema svojoj profesiji. Prema istraživanju Boljata (2020), jedan od stresora kod učitelja je upravo komunikacija i nezadovoljstvo odnosom Ministarstva prema učiteljima. Rezultati većine istraživanja pokazuju da su zanimanja u području obrazovanja visoko stresna zanimanja (Slišković, 2011). Naime, rezultati stranih istraživanja provedenih krajem 20. i početkom 21. stoljeća ukazuju na povećani stres znanstveno-nastavnih djelatnika u odnosu na prethodne godine te u odnosu na nenastavne djelatnike u visokoškolskim institucijama, ostala zanimanja koja se kvalificiraju stresnima (poput liječnika) i normativnu populaciju (Catano i sur., 2010; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua i Stough, 2001; Kinman, 1998; Kinman i Jones, 2004; Michailidis i Asimenos, 2002; Tytherleigh, Webb, Cooper i Ricketts, 2005; Winefield i sur., 2003; Winefield i Jarret, 2001; sve prema Slišković, 2011).

Prema istraživanjima u više država, simptomi sagorijevanja na poslu i stres sve više pogađaju učitelje te oni sve češće razmišljaju o napuštanju svoje profesije (Skaalvik i Skaalvik, 2015). Istraživanja pokazuju da je čak 91 % učitelja bilo pod stresom i pretjeranim radnim opterećenjem (Stanley, 2014, prema Grant Rankin, 2023). Nadalje, istraživanja navode da je više od 42 % učitelja napustilo nastavničku profesiju unutar 5 godina od početka karijere (Ingersoll, Merrill, i Stuckey, 2014, prema Grant Rankin, 2023), a čak 15 % učitelja napusti posao svake godine (Seidel, 2014, prema Grant

Rankin, 2023). Navedeni podaci upućuju na važnost daljnjeg istraživanja sagorijevanja na poslu i upoznavanja svih dionika odgojno-obrazovnog sustava s opisanom problematikom, a sve s ciljem prevencije profesionalnog sagorijevanja, pružanja adekvatne podrške visokoškolskim nastavnicima, povećanja radne uključenosti te, u konačnici, poboljšanja učinkovitosti i kvalitete odgojno-obrazovnog sustava.

Cilj i hipoteze istraživanja (maksimalno 700 znakova s praznim mjestima)

Cilj je istraživanja ispitati radnu uključenost i sagorijevanje na poslu visokoškolskih nastavnika te utvrditi povezanost radne uključenosti sa sagorijevanjem na poslu visokoškolskih nastavnika.

S obzirom na postavljeni cilj istraživanja, definirane su sljedeće hipoteze i istraživačka pitanja.

Hipoteze:

H1: Visokoškolski nastavnici u RH samoprocjenjuju svoju radnu uključenost relativno visokim vrijednostima kroz sve tri subskale (energičnost, predanost, zanesenost) Utrecht-skale angažiranosti.

H2: Visokoškolski nastavnici u RH samoprocjenjuju svoje sagorijevanje na poslu relativno visokim vrijednostima kroz obje subskale (iscrpljenost, otuđenost) Oldenburgovog upitnika sagorijevanja.

H3: Postoje značajne razlike u radnoj uključenosti visokoškolskih nastavnika kroz sve tri subskale s obzirom na njihova sociodemografska obilježja.

H3.1: Postoje značajne razlike u radnoj uključenosti visokoškolskih nastavnika kroz sve tri subskale s obzirom na dob.

H3.2: Postoje značajne razlike u radnoj uključenosti visokoškolskih nastavnika kroz sve tri subskale s obzirom na spol.

H3.3: Postoje značajne razlike u radnoj uključenosti visokoškolskih nastavnika kroz sve tri subskale s obzirom na duljinu radnog staža.

H3.4: Postoje značajne razlike u radnoj uključenosti visokoškolskih nastavnika kroz sve tri subskale s obzirom na radno mjesto nastavnika.

H3.5: Postoje značajne razlike u radnoj uključenosti visokoškolskih nastavnika kroz sve tri subskale s obzirom na vrstu visokog učilišta.

H4: Postoje značajne razlike u sagorijevanju na poslu visokoškolskih nastavnika kroz obje subskale s obzirom na njihova sociodemografska obilježja.

H4.1: Postoje značajne razlike u sagorijevanju na poslu visokoškolskih nastavnika kroz obje subskale s obzirom na dob.

H4.2: Postoje značajne razlike u sagorijevanju na poslu visokoškolskih nastavnika kroz obje subskale s obzirom na spol.

H4.3: Postoje značajne razlike u sagorijevanju na poslu visokoškolskih nastavnika kroz obje subskale s obzirom na duljinu radnog staža.

H4.4: Postoje značajne razlike u sagorijevanju na poslu visokoškolskih nastavnika kroz obje subskale s obzirom na radno mjesto nastavnika.

H4.5: Postoje značajne razlike u sagorijevanju na poslu visokoškolskih nastavnika kroz obje subskale s obzirom na vrstu visokog učilišta.

H5: Postoji negativna korelacija između radne uključenosti i sagorijevanja na poslu visokoškolskih nastavnika.

Istraživačka pitanja:

1. Procjenjuju li visokoškolski nastavnici da su pod stresom zbog posla?
2. Koje izvore stresa vezane za posao navode visokoškolski nastavnici?
3. Koje zaštitne čimbenike visokoškolski nastavnici smatraju važnima za preveniranje sagorijevanja na poslu?
4. Koje strategije suočavanja sa stresom koriste visokoškolski nastavnici?
5. Procjenjuju li visokoškolski nastavnici da su radno uključeni?
6. Koje resurse posla visokoškolski nastavnici smatraju važnima za radnu uključenost?
7. Kako radna uključenost djeluje na sagorijevanje na poslu visokoškolskih nastavnika?
8. Kako sagorijevanje na poslu djeluje na radnu uključenost visokoškolskih nastavnika?

Korpus i metodologija istraživanja (maksimalno 6500 znakova s praznim mjestima)

Budući da nedostaje istraživanja radne uključenosti nastavnika na nacionalnoj razini (Jukić, 2022), u ovom empirijskom, transverzalnom će istraživanju sudjelovati nastavnici zaposleni u visokim učilištima (sveučilišta, fakultet, umjetnička akademija, veleučilište, visoka škola) u RH. U istraživanju će se koristiti dizajn mješovitih metoda (eng. *mixed methods research*) (Creswell, 2014).

Prema podacima dostupnima na Državnom zavodu za statistiku, u akademskoj 2023./2024. godini na visokim je učilištima u Republici Hrvatskoj zaposleno 18 647 nastavnika i suradnika u nastavi (DZS, 2024). Međutim, navedeni ukupni broj nije stvarni broj osoba, budući da jedan nastavnik može predavati na dva ili više visokih učilišta, ali navedeni broj ($N = 18\,647$) može odgovarati stvarnom broju osoba (DZS, 2024).

S obzirom na navedenu populaciju ($N = 18\,647$), očekivano je sudjelovanje od minimalno 377 ispitanika ($N = 377$) u kvantitativnom istraživanju. Uzorak od minimalno 377 ispitanika je potreban kako bi se postigla razina pouzdanosti od minimalno 95 %.

U kvalitativnom se istraživanju očekuje sudjelovanje 8 ispitanika. Putem e-pošte bit će poslana zamolba visokim učilištima za sudjelovanje nastavnika u istraživanju. U zamolbi će biti objašnjena svrha i cilj istraživanja te će biti navedene sve potrebne informacije vezane za provedbu istraživanja. Uz zamolbu će biti priložen *online* upitnik za kvantitativno istraživanje (Google obrazac), kao i kriteriji za uključivanje u kvalitativno istraživanje (fokus grupa) u vidu kratkog *online* upitnika za nastavnike (Google obrazac). Na temelju odgovora će se kontaktirati zainteresirani sudionici za sudjelovanje u fokus grupi (po jedan ispitanik za jedno radno mjesto). Planirano je vrijeme provedbe kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja tijekom akademske 2024./2025. godine.

Kvantitativno će ispitivanje sudionika biti provedeno putem *online* upitnika (Google obrazac) koji će uz opće sociodemografske podatke biti sastavljen od Utrecht-skale angažiranosti (eng. *Utrecht work engagement scale* – UWES; Schaufeli i Bakker, 2004; prijevod: Burić i sur., 2017) i Oldenburgovog upitnika sagorijevanja (eng. *The Oldenburg Burnout Inventory* – OLBI; Demerouti i Bakker, 2008; prijevod: Burić i Slišković, 2018).

Utrecht-skala angažiranosti (UWES) mjeri tri komponente uključenosti – energičnost (eng. *vigor*), predanost (eng. *dedication*) i zanesenost (eng. *absorption*). Instrument se sastoji od ukupno 17 čestica (6 čestica na podskali energičnost, 5 čestica na podskali predanost, 5 čestica na podskali zanesenost). Ispitanici na ljestvici od 7 stupnjeva (0 = nikada, 6 = uvijek, svaki dan) utvrđuju koliko često se osjećaju kao što je navedeno u pojedinoj tvrdnji. Ukupan se rezultat na UWES-u računa kao zbroj rezultata na pojedinim česticama. Viši rezultat na skali ukazuje na višu razinu radne uključenosti i obrnuto. Pouzdanost skale kreće se u rasponu od $\alpha = .89$ do $\alpha = .97$ (Schaufeli i Bakker, 2003, prema Jukić, 2022), a trofaktorsku strukturu upitnika potvrdila su istraživanja provedena u više zemalja poput Španjolske, Finske, Kine, Grčke, Nizozemske, Južne Afrike (Seppala i sur., 2009; Bakker, 2009; sve prema Jukić, 2022). UWES je slobodna za korištenje u nekomercijalne istraživačke svrhe i nije potrebna prethodna pismena dozvola.

Oldenburgov upitnik sagorijevanja (OLBI) mjeri dvije dimenzije sagorijevanja – *iscrpljenost* kao posljedicu intenzivnog kognitivnog, afektivnog i fizičkog stresa te *otuđenost* koja se odnosi na vlastitu distanciranost od posla općenito (Demerouti i sur., 2010, prema Burić i Slišković, 2018). Sadrži ukupno 16 tvrdnji, od kojih se 8 tvrdnji (4 pozitivna i 4 negativna aspekta) odnosi na skalu iscrpljenosti, a drugih 8 tvrdnji (4 pozitivna i 4 negativna aspekta) na skalu otuđenosti. Ispitanici procjenjuju svoje (ne)slaganje sa zadanim tvrdnjama na ljestvici od 1 do 4, pri čemu 1 označava neslaganje s navedenom tvrdnjom (1 – »Uopće se ne slažem«), a 4 označava potpuno slaganje (4 – »Potpuno se slažem«). Ukupni se rezultati na objema skalama oblikuju kao prosjek rezultata na svim tvrdnjama uz prethodno obrnuto bodovanje čestica koje su pozitivno formulirane. Metodom dvostrukog prijevoda Oldenburgov upitnik sagorijevanja preveden je sa engleskoga na hrvatski jezik. Validiran je istraživanjem provedenim na 3010 učitelja i nastavnika zaposlenih u osnovnim i srednjim školama u različitim dijelovima RH (Burić i Slišković, 2018). Pokazalo se da je upitnik pouzdani mjerni instrument jer su obje skale imale zadovoljavajuće pouzdanosti unutrašnje konzistencije (skala iscrpljenosti je iznosila $\alpha = .84$, a skala otuđenosti je iznosila $\alpha = .76$). Osim toga, korelacije pojedinih čestica upitnika s ukupnim rezultatom na pripadajućoj skali iznosile su većinom više od .50. Nadalje,

varijabilitet rezultata je zadovoljavajući te se može zaključiti da je upitnik i dovoljno osjetljiv za daljnje korištenje u istraživačke svrhe (Burić i Slišковиć, 2018). Za korištenje prilagođene hrvatske verzije OLBI upitnika potrebno je tražiti suglasnost autora izvorne verzije, što je učinjeno te je dozvola za korištenje dobivena.

Navedene skale zadovoljavaju metrijska svojstva te u potpunosti odgovaraju cilju istraživanja, stoga su odabrane za provedbu istraživanja.

Dobiveni će se podaci obraditi pomoću programa za statističku obradu podataka SPSS, primjenom deskriptivne metode, korelacijskom analizom, t-testom za nezavisne uzorke, ANOVA-om i hijerarhijskom regresijskom analizom. Navedenim statističkim postupcima i metodama omogućit će se potvrđivanje/odbacivanje hipoteza istraživanja.

Kvalitativno će istraživanje biti provedeno kontaktno putem fokus grupe. U fokus grupi će sudjelovati nastavnici zaposleni na visokim učilištima na području RH (namjerni uzorak). Očekivano je sudjelovanje 8 ispitanika koji će biti odabrani prema principu homogenosti – radno mjesto (asistent, viši asistent, docent, izvanredni profesor, redoviti profesor, redoviti profesor u trajnom izboru, predavač, viši predavač), a na temelju kratkog *online* upitnika. Moderator, odnosno istraživačica, će voditi raspravu tako što će krenuti od općeg prema posebnome, postupno se usmjeravajući na relevantno pitanje (Skoko i Benković, 2009). Prema tome, moderator će se voditi polustrukturiranim intervjuem – u velikom dijelu rasprave će fleksibilno postavljati unaprijed pripremljena pitanja (Merriam i Tisdell, 2016). Grupna će rasprava u fokus grupi trajati 90 minuta, a u slučaju potrebe vrijeme trajanja se može produžiti do maksimalno 120 minuta (Skoko, Benković, 2009).

Strategijom prikupljanja nepristranih informacija, metodom (video i audio) snimanja i analizom informacija koje će se prikupiti tijekom održavanja fokus grupe, dobit će se korisni podaci. Dobiveni će se podaci nakon postupka transkripcije obraditi pomoću programa MAXQDA (kodiranje, kategoriziranje) te će se donositi zaključci. Prilikom interpretacije dobivenih podataka vodit će se računa o objektivnosti i točnosti analize. Navedenim postupcima i metodama omogućit će se dublje i potpunije razumijevanje problema istraživanja te dobivanje odgovora na istraživačka pitanja.

Istraživanje će biti provedeno u skladu s etičkim standardom, a prije same provedbe nacrt će istraživanja biti dan na procjenu Etičkom povjerenstvu Filozofskog fakulteta Osijek. Sudjelovanje u ispitivanju bit će dobrovoljno te će se na početku upitnika tražiti suglasnost ispitanika. Tajnost i anonimnost podataka o ispitanicima, povjerljivost te povoljan omjer boljitka/rizika za ispitanike će biti zajamčena. Također će svrha i način provedbe istraživanja biti objašnjena u uvodnom dijelu upitnika.

Očekivani znanstveni doprinos predloženog istraživanja (maksimalno 500 znakova s praznim mjestima)

Rezultati će istraživanja doprinijeti pedagoškoj znanosti, odnosno teorijskom razumijevanju značaja radne uključenosti i sagorijevanja na poslu visokoškolskih nastavnika te njihove međusobne povezanosti. Istraživanje će omogućiti poduzimanje intervencija usmjerenih prema osnaživanju predanosti poslu te sustavnije planiranje i poticanje resursa posla koji poboljšavaju učinkovitost i kvalitetu rada nastavnika, osmišljavanju strategija koje pozitivno djeluju na motivaciju i dobrobit nastavnika te smanjuju i preveniraju sagorijevanje na poslu. Istraživanje će omogućiti djelovanje visokim učilištima u smjeru stvaranja pozitivne kulture ustanove i kvalitetnih međuljudskih odnosa.

Popis literature (maksimalno 15 referenci)

1. Anas, T., Che Mohd, Z. C. O., Nek Kamal, Y. Y., Ahmad Fadzli, A. T., Roslan, A. A. i Nur Fadiyah, A. H. (2014). The effect of emotional intelligence and job stress on the teaching effectiveness among Malaysia polytechnic lecturers. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 17(1), 226-245.
2. Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. U C. Cooper, R. Burke (ur.), *The peak performing organization* (str. 50-72). Routledge.
3. Burić, I. i Slišковиć, A. (2018). Oldenburški upitnik sagorijevanja. U A. Slišковиć, I. Burić, V. Čubela Adorić, M. Nikolić, I. Tucak Junaković, (ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, svezak 9 (str. 13-20). Sveučilište u Zadru.

4. Burić, I., Cvijetković, J. i Macuka, I. (2017). Ličnost, radna angažiranost i zadovoljstvo poslom – Posredujuća uloga razočaranosti u obrazovni sustav [Personality, work engagement and job satisfaction – The mediational role of disappointment in the educational system]. *Suvremena psihologija*, 20(1), 7-22.
5. Boljat, I. (2020). Motivacija za rad i izgaranje učitelja informatike, tehničke kulture i strukovnih predmeta. *Polytechnica: Journal of Technology Education*, 4(2), 7-18.
6. Chimanikire, P., Mutandwa, E., Gadzirayi, C. T., Muzondo, N., i Mutandwa, B. (2007). Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe. *African Journal of Business Management*, 1(6), 166-175.
7. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th edition). Sage Publication.
8. DZS (2024). *Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima u ak. g. 2023./2024*. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
9. Fuller, C., Goodwyn, A. i Francis-Brophy, E. (2013). Advanced skills teachers: Professional identity and status. *Teachers and Teaching: Theory and Practise*, 19(4), 463-512.
10. Grant Rankin, J. (2023). *First Aid for Teacher Burnout: How You Can Find Peace and Success* (2nd edition). Routledge.
11. Heng, Q. i Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Front. Psychol.*, 14(1160681), 1-13.
12. Jukić, R. (2022). Radna uključenost (angažiranost) nastavnika u Republici Hrvatskoj. U D. Luketić (ur.), *Ogledi o nastavničkoj profesiji* (str. 111-134). Sveučilište u Zadru.
13. Kardum, V., Vidović, S. i Vranković, K. (2007). Gledišta učitelja o svojem statusu, motivaciji i Hrvatskom nacionalnom obrazovnom standardu. *Napredak – časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 148(2), 192-209.
14. Klassen, R. M., Aldhafri, S. Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F., Wong, M. W. i Woods-McConney, A. (2012). Teachers' Engagement at Work: An International Validation Study. *The Journal of Education*, 80(4), 317-337.
15. Kumar, J. A. i Muniandy, B. (2012). The influence of demographic profiles on emotional intelligence: A study on polytechnic lecturers in Malaysia. *International Online Journal of Education Sciences*, 4(1), 62-70.
16. Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
17. Merriam, S. B. i Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation*. Fourth Edition. Jossey-Bass.
18. Nurtjahjani, F., Novitasari, A. F., Puspita, A. F., i Batubulan, K. S. (2023). Work Engagement of Lecturer in Higher Education: Studies at State Universities in Indonesia. *The International Journal of Social Sciences World*, 5(1), 50-57.
19. Rathakrishnan, T., Ng, SI, i Tee, K. Kok (2016). Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science & Humanities*, 24(S), 129 – 146.
20. Rohana, N., Kamaruzaman, J. i Zanariah, A. R. (2009). Emotional intelligence of Malaysian academy towards work performance. *International Education Studies*, 2(2), 103-112.
21. Sabir, A. i Munir Kayani, M. (2021). An Examination of the Association between Teachers Work Engagement and Organizational Commitment at University Level. *International Research Journal of Education and Innovation*, II(3), 168-175.
22. Safiah, S., Mohd Taib, D., Kudus, N. i Abu Hassan, M. (2012). Academic career in the Malaysian higher education: Becoming a professor. *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 5(2), 127-140.
23. Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. i Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
24. Skaalvik, E. M., i Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(1), 68-77.
25. Skaalvik, E. M., i Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession – What Do Teachers Say? *International Education Studies*, 8(3), 181-192.

26. Skoko, B. i Benković, V. (2009). Znanstvena metoda fokus grupa – mogućnosti i načini primjene. <i>Politička misao</i>, 46(3), 217-236. 27. Slišković, A. (2011). Stres kod nastavnika u visokom obrazovanju. <i>Psihologijske teme</i>, 20(1), 67-90. 28. Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. <i>Društvena istraživanja</i>, 25(3), 371-392. 29. Telu, S. i Potnuru, R. K. G. (2024). Work engagement among higher education teachers: exploring the influence of human values and subjective well-being. <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>. https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2023-0385 30. Wan Ibrahim, W. A. i Syarif Muhidin, A. (2015). Job satisfaction among academic staff of Universiti Utara Malaysia: A work environment perspective. <i>Mediterranean Journal of Social Science</i>, 6(3), 251-256. 31. Wang, F. i Dapat, R. (2023). Teacher Self-efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Teacher Development Program. <i>International Journal of Education and Humanities</i>, 7(2), 134-138.	
IZJAVA	
Izjavljujem da nisam prijavila temu doktorske disertacije (s istovjetnom temom) ni na jednom drugom sveučilištu. U Osijeku 27. 6. 2024. Potpis 	
Napomena*	
izv. prof. dr. sc. Renata Jukić	

Molimo Vas da ispunjeni Obrazac 1 pošaljete u elektroničkom i u tiskanom obliku (potpisan) referentu za doktorski studij u Uredu za studentska pitanja.

*Pod napomenu navesti budućeg mentora