

Оригинални научни рад
Образовање и васпитање (Штампано изд.). –
ISSN 2956-1779. - God. 20, br. 23 (2025), стр. 77-98
37.018.51(497.11-22)
613.86:371.12
159.944.4

COBISS.SR-ID 172233737

DOI: [10.5937/obrvs20-56843](https://doi.org/10.5937/obrvs20-56843)

Рад примљен: 17. 2. 2025.

Рад прихваћен: 20. 6. 2025.

РАДНО ОКРУЖЕЊЕ У РУРАЛНИМ ШКОЛАМА — РАЗЛИКЕ ИЗМЕЂУ НАСТАВНИКА КОЈИ РАДЕ У ЈЕДНОРАЗРЕДНИМ И ВИШЕРАЗРЕДНИМ УЧИОНИЦАМА

Сања Р. МИЛИЋ⁷

Универзитет у Источном Сарајеву, Педагошки факултет у Бијељини,
Бијељина, Босна и Херцеговина

Нада Н. МАРИЋ⁸

Универзитет у Бањој Луци, Медицински факултет у Бањој Луци, Босна и
Херцеговина

⁷  <https://orcid.org/0000-0001-6182-4917>, e-mail: sanja.milic@pfb.ues.rs.ba

⁸  <https://orcid.org/0000-0001-7750-0781>

Рад је резултат научноистраживачког пројекта Педагошког факултета у Бијељини: *Јачање капацитета наставника за управљање вишеразредним одјељењима у складу за захтјевима Образовања 4.0*, суфинансираног од стране Министарства за научно-технолошки развој и високо образовање Републике Српске, по гранту број 19.032/961-12/23.

РАДНО ОКРУЖЕЊЕ У РУРАЛНИМ ШКОЛАМА – РАЗЛИКЕ ИЗМЕЂУ НАСТАВНИКА КОЈИ РАДЕ У ЈЕДНОРАЗРЕДНИМ И ВИШЕРАЗРЕДНИМ УЧИОНИЦАМА

Сажетак: Агенда 2030 и Циљеви одрживог развоја (SDGs) наглашавају значај квалитетног образовања и улогу наставника у његовом остварењу. Наставници у руралним школама често се суочавају са специфичним изазовима у радној средини, што може проузроковати професионални стрес и синдром сагоријевања, те негативно утицати на њихове професионалне способности и академска постигнућа ученика.

Циљ овог истраживања је да се испита разлика у присуству професионалног стреса, синдрому сагоријевања наставника, односу према раду и задовољству радним окружењем између наставника који раде у једноразредним и вишеразредним одјељењима руралних школа. Користио се упитник који се састојао од података о социодемографским и радним карактеристикама, Карасеков упитник о професионалном стресу, Копенхаген упитник за испитивање синдрома сагоријевања, упитник за процјену односа према раду и упитник о задовољству радним окружењем.

Учествовало је 225 наставника који раде у руралним школама у Републици Српској. У вишеразредним одјељењима, више од 60% наставника пријављује синдром сагоријевања, а у једноразредним око 48%. У обје групе наставника само мали проценат наставника пријављује професионални стрес (6% и 9%). Није доказана статистички значајна разлика између наставника у вишеразредним и једноразредним одјељењима у погледу односа према раду. Утврђена је статистички значајне разлике у задовољству послом, активношћу и ангажманом ученика и напретком бивших ученика.

Резултати истраживања показују да је синдром сагоријевања присутан код значајног броја наставника у руралним школама, посебно код оних који раде у вишеразредним одјељењима. Наставници у руралним школама генерално не пријављују висок ниво стреса, што може бити посљедица културолошких и социјалних фактора који утичу на начин перцепције и изражавања стреса. У цјелини, резултати указују да, иако наставници у вишеразредним одјељењима изражавају веће задовољство неким кључним аспектима наставе, попут професионалног испуњења и напретка ученика однос према раду и перцепција сопствених компетенција је слична код наставника у вишеразредним и једноразредним одјељењима. Резултати овог истраживања могу имати значајан утицај на унапређење образовне политике и менаџмент школа у руралним подручјима, посебно у контексту подршке наставницима.

Кључне ријечи: ментално здравље наставника, задовољство радним окружењем, однос према раду, сагоријевање, стрес на раду.

УВОД

Карактеристике радног окружења у руралним подручјима

Агенда 2030 и Циљеви одрживог развоја (SDGs) наглашавају значај квалитетног образовања и улогу наставника у његовом остварењу. Конкретно, Циљ 4 промовише једнак приступ образовању за све ученике, укључујући и оне у руралним и удаљеним подручјима које истичу да радно окружење наставника који раде у сеоским и руралним подручјима представља сложен феномен који зависи од бројних фактора, укључујући радне услове, ресурсе, подршку заједнице и личну мотивацију.

Овај концепт је посебно значајан за наставнике који предају у вишеразредним одјељењима, јер њихова професионална реалност значајно одудара од услова рада у урбаним срединама. Наставници имају одлучујућу улогу у планирању, организацији и реализацији наставног процеса, као и у остваривању циљева и задатака образовања и васпитања. Добробит наставника у руралним срединама зависи од комбинације различитих фактора – од радних услова и материјалне подршке до емоционалног испуњења које произлази из рада са ученицима и сарадње са заједницом. Уз адекватну подршку, могућности за стручно усавршавање и боље услове рада, ови наставници могу постати кључни актери у унапређењу образовања у руралним подручјима. Унапређење услова рада, јачање подршке од стране управе и пружање могућности за стручни развој могу довести до већег ангажовања и професионалне испуњености наставника у вишеразредним школама.

Међу најчешћим факторима радног окружења помињу се сагоријевање на послу професионални стрес, однос према раду и задовољство наставника радним окружењем.

Синдром сагоријевања на послу

Синдром сагоријевања на послу представља стање физичког и психолошког умора и исцрпљености, које може настати услед општих животних околности (лични burnout), директног рада с људима (сагоријевање у вези с клијентима) или као посљедица радних обавеза и радног окружења (сагоријевање повезано са радом) (Kristensen, 2005). Истраживање овог феномена датира од 1970-их година прошлог вијека, а Свјетска

здравствена организација (СЗО) је препознала синдром сагоријевања као професионални феномен и уврстила га у 11. ревизију Међународне класификације болести (ICD-11), истичући његову повезаност са хроничним стресом на радном мјесту.

У контексту наставника, синдром сагоријевања може бити изазван различитим факторима, као што су високи захтјеви у наставном процесу, недостатак ресурса, недовољна подршка од стране управе и родитеља, као и изолација у руралним подручјима. Истраживања су показала да наставници који су изложени овим факторима имају већи ризик од развоја синдрома сагоријевања, што може довести до смањене професионалне ефикасности и повећаног одсуства са рада (Maslachetal., 2001; Maslach&Leiter, 2016; Schaufeli&Bakker, 2004).

Синдром сагоријевања наставника може негативно утицати на ученике, јер наставници који су под стресом и исцрпљени мање су ефикасни у наставном процесу, што може довести до смањене мотивације и академских резултата ученика. Поред тога, наставници који се не брину о свом менталном здрављу могу бити мање доступни и подржавајући према ученицима, што може утицати на њихову емоционалну добробит и социјални развој (Schaufeli&Bakker, 2004; Vrcelj и др., 2017; Koludrović и др., 2009). Важно је напоменути да синдром сагоријевања није само индивидуални проблем, већ и организацијски, те је потребно предузети мјере на нивоу школе и образовног система како би се смањио ризик од његовог настанка (Maslach&Leiter, 2016).

Сходно томе што професионални стрес и синдром сагоријевања представљају озбиљан изазов за образовни систем, раније су спроведена истраживања о синдрому сагоријевања и професионалном стресу код наставника у Републици Српској, која су показала постојање разлика међу регионима и типовима школа у Републици Српској (Marić и др., 2020; Marić, 2020; Marić и др., 2021). Истраживања су отворила додатна питања управо са аспекта руралних школа и проналажења фактора који доприносе настанку синдрома сагоријевања на раду код наставника, те формирања циљаних интервенција за побољшање услова и подршке наставницима.

Професионални стрес

До данас је развијено више теоријских модела који истражују и дефинишу професионални стрес, а један од најчешће коришћених је модел Захтјеви – Контрола – Подршка (Job Demand-Control-Support Model), познат и као Карасеков модел, који је развио Роберт Карасек 1979. године. Карасеков модел се фокусира на психолошке захтјеве радног мјеста и степен слободе у доношењу одлука у оквиру радног процеса (Karasek, 1979). Према овом моделу, високи захтјеви у комбинацији са ниским нивоом контроле могу довести до повећаног стреса и незадовољства на радном мјесту, те стрес постаје посљедица неравнотеже између захтјева посла и контроле којом радник располаже. У овом контексту, важну улогу игра и подршка на радном мјесту од стране колега и надређених.

Психосоцијални захтјеви у оквиру овог модела подразумевају оптерећење количином посла, временски притисак и присуство емоционалних или конфликтних захтјева. Са друге стране, концепт „контроле“ односи се на два аспекта: могућност стицања нових вјештина и знања, као и могућност појединца да утиче на садржај и начин извршења својих радних задатака. Према Карасековом моделу, већа контрола над радним процесом и адекватна социјална подршка могу омогућити запосленима да се носе са већим радним захтјевима без да их перципирају као стресоре и без развоја негативних посљедица по њихово ментално и физичко здравље.

Овај модел наглашава синергистички ефекат контроле и подршке на радном мјесту, који може значајно ублажити штетне ефекте професионалног стреса и допринијети бољем благостању запослених.

Однос наставника према свом раду

Однос наставника према свом раду може бити снажно обликован бројним стресорима који произлазе из професионалних и личних изазова. Један од кључних аспеката који утиче на овај однос јесте сукоб улога, који се јавља када наставник мора да испуни захтјеве различитих улога које се могу конфликтовати. На примјер, захтјеви посла и очекивања из личног живота, као што су породица или личне обавезе, често се међусобно крижу, што доводи до осјећаја неадекватности и

исцрпљености. У овом контексту, наставник мора да балансира између обавеза везаних за подучавање, административних задатака и личних потреба, што може значајно повећати психолошке захтјеве на радном мјесту, а у складу са Карасековим моделом (1979), овај сукоб улога може довести до стреса због недостатка контроле над радним и личним аспектима живота.

Брига за губитак посла такође представља значајан извор стреса за наставнике. Недостатак сигурности у послу, који може бити узрокован економским условима, реформама у образовању или смањењем броја ученика, често доводи до повећаних психолошких захтјева.

У ситуацијама када наставници разматрају напуштање посла, било због незадовољства радним условима, недостатка подршке или неадекватних награда, стрес може бити још израженији. Разматрање напуштања професије често је повезано са осјећајем да наставници не могу да контролишу своје радне услове, као што су недостатак могућности за напредовање или недостатак утицаја на наставне методе. У овом контексту, планирање напуштања посла може бити виђено као начин да наставници смање стрес и побољшају квалитет свог живота.

Одсуство наставника са посла, било због болести или стреса, такође може бити индикатор високог професионалног стреса. Карасеков (1979) указује натода када наставници нису у могућности да контролишу свој радни процес или су изложени нереалним роковима и недостатку подршке, они су подложни већој фреквенцији одсуства. Ако имају већу контролу над својим радним процесом и адекватну подршку од колега и надређених, учесталост одсуства може се значајно смањити, јер би наставници били у стању да боље управљају стресом и својим радним и личним обавезама.

Због свих ових фактора, однос наставника према свом раду и њихова способност да се носе са стресом значајно су повезани са укупном структуром подршке на радном мјесту и могућностима за контролу својих радних обавеза.

Задовољство радним окружењем

Наставници у руралним школама често се суочавају са специфичним изазовима, као што су недостатак наставних средстава, изолованост, ограничене могућности за стручно усавршавање и мања подршка од образовних институција.

Упркос овим тешкоћама, многи наставници осјећају дубоко задовољство својим послом, проналазећи испуњење у раду са ученицима, стварању блиских односа са локалном заједницом и доприносу развоју образовања у мјестима гдје је оно најпотребније. Ово је нарочито релевантно у контексту малих сеоских заједница, гдје наставници често имају блиске односе са родитељима и ученицима, што може бити извор великог професионалног задовољства, али и додатне одговорности и притиска.

Један од највећих изазова за наставнике у руралним подручјима је ниска плата у односу на обим посла који обављају. Вишеразредна настава захтијева додатну припрему, индивидуализован приступ ученицима и ангажовање изван формалног наставног времена.

Иако многи наставници у селима цијене стабилност посла, недостатак финансијске награде може утицати на њихову дугорочну мотивацију. Ограничени приступ семинарима, конференцијама и програмима додатне едукације може довести до осјећаја професионалне изолованости. Дигитализација и онлајн курсеви представљају потенцијално рјешење, али су технички услови у многим руралним школама и даље недовољно развијени. Наставници који имају добру сарадњу са колегама и осјећају подршку од стране школске управе задовољнији су својим радом. У руралним срединама, гдје су наставници често у мањим колективима, квалитет односа са колегама може значајно утицати на радну атмосферу и мотивацију (Rude&Miller, 2017; Stamatović & Maksimović, 2023; Stelmach, 2011).

Наставници који имају осјећај да њихов рад има смисла и да доприносе заједници чешће исказују висок ниво професионалног задовољства. Позитивна радна клима, подршка од колега и управе, као и признање за уложени труд, значајно доприносе осјећају испуњености и мотивације. У руралним подручјима, гдје су ресурси често ограничени, емоционална подршка и добри међуљудски односи могу да компензују недостатке у материјалној и стручној подршци. Истраживања показују да наставници који осјећају да су дио заједнице и да имају позитиван утицај на животе ученика, остају дуже у професији и рјеђе доживљавају професионално сагоријевање (Moјavezi & Tamiz, 2012, Maslach&Leiter, 2016).

Значај јасне комуникације, уважавања и узајамног повјерења унутар наставничког колектива не може се

потцијенити. У руралним школама, гдје је број запослених мањи, сваки појединац има већи утицај на укупну радну атмосферу. Успостављање културе подршке и сарадње, гдје се цијени допринос сваког члана колектива, кључно је за стварање здравог радног окружења.

Наставници који имају прилике да учествују у процесима доношења одлука, да планирају активности школе и да изразе своја мишљења, чешће доживљавају осјећај контроле и професионалне аутономије, што повећава њихову мотивацију и задовољство послом. Поред тога, укључивање наставника у школске тимове и комисије подстиче осјећај припадности и вредновања њиховог знања и искуства.

МЕТОДОЛОГИЈА

Циљ истраживања

Циљ овог истраживања је да се испита разлика у присуству професионалног стреса, синдрому сагоријевања наставника, односу према раду и задовољству радним окружењем између наставника који раде у једноразредним и вишеразредним одјељењима руралних школа. Истраживање је значајно за развој стратегија које могу помоћи у смањењу стреса и сагоријевања наставника, као и побољшању радних услова и професионалне ефикасности у руралним школама.

Узорак

Узорак истраживања чинило је 225 наставника који раде у руралним школама на територији Републике Српске. Истраживање је спроведено примјеном стратификованог случајног узорка, при чему је вођено рачуна да све регије у Републици Српској буду заступљене. Истраживањем је обухваћено свих шест регија Републике Српске: Приједор, Бања Лука, Добој, Бијељина, Источно Сарајево и Требиње. Популација је подијељена на страте према географској регији, а испитаници су затим одабрани случајним путем унутар сваке страте. Овај приступ омогућио је репрезентативност узорка и поређење резултата између различитих регија.

У Табели 1 приказане су социодемографске и радне карактеристике узорка. За спровођење истраживања добијена је

сагласност Етичког одбора Завода за медицину рада и спорта Републике Српске. Наставницима је објашњен циљ истраживања, а истраживање је спроведено анонимно и добровољно. Наставници који су учествовали у истраживању потписали су информациони пристанак за учешће.

Табела 1. Социодемографске и радне карактеристике наставника

Социо-демографске и радне карактеристике		N
Врста радног мјеста	Вишеразредна	127
	Једноразредна	98
Пол	Мушко	46
	Женско	179
Старост	До 35	45
	Од 36 до 55	157
	Од 55 до 65	23
Стручна спрема	Вшш/Всс	194
	Магистериј	29
	Докторат	2
Радно искуство	До 10 година	79
	Од 11 до 25	122
	Преко 25	24

Укупно сагоријевање на радном мјесту испитано је српском верзијом Копенхагеншког упитника сагоријевања (енгл. *Copenhagen Burnout Inventory – CBI*), који садржи 19 ставки. За потребе испитивања на узорку наставника, ријеч „клијент“ из оригиналне верзије упитника замијењена је ријечју „ученик“, у складу с препорукама самих аутора и уобичајеном праксом. Примјер питања из упитника: „*Да ли рад са ученицима црпи вашу енергију?*“ Испитаници су за сваку честицу одређивали степен учесталости на Ликертовој скали од 1 – „никада/готово никада“, до 5 – „увијек/готово увијек“. Одговорима се додјељују резултати од 0 до 100 за сваку честицу у оквиру субскеале (увијек = 100, често = 75, понекад = 50, ријетко = 25, никада/готово никада = 0). Резултат већи од 50 у било којој субскали указује на висок степен сагоријевања на истој (Piperac и др., 2021; Todorović и др., 2021; Kristensenetal., 2005).

Укупан професионални стрес мјерен је Карасековим упитником JCQ од 22 ставке. Испитаници су тврдње које се односе на карактеристике њиховог посла процјењивали на скали од четири

степен (1 = „готово“ никада“, 2 = „ријетко“, 3 = „повремено“, 4 = „често“). Превод упитника урадио је Институт за медицину рада Републике Србије и дао сагласност ауторима за његову употребу. Резултат преко 1 указује на постојање професионалног стреса. Примјер питања: *„Људи са којима радим врло су способни за свој посао.“* (Karasek и др., 1998; Sale&Kerr, 2002)

За потребе овог истраживања конструисан је кратки упитник којим се мјери однос према раду преко четири варијабле. Наставници су на варијаблама одговарали на петостепеној скали од 1 до 5, гдје је 1 означавало најнижу, а 5 највишу вриједност. Примјер питања: *„Да ли бринете да ћете у наредном периоду остати без посла?“*

Да би се измјерило задовољство радним окружењем, конструисан је посебан упитник који садржи седам варијабли. На скали од 1 до 10 испитаници су изражавали своје задовољство, гдје је 1 означавало потпуно незадовољство, а 10 потпуно задовољство. Примјер питања: *„Да ли сте задовољни послом наставника?“*

Статистичка анализа података

Подаци су анализирали коришћењем софтвера *IBMSPSS Statistics 25*, а статистичка значајност приказана је за $p < 0,05$. Од метода дескриптивне статистике коришћене су мјере централне тенденције (аритметичка средина и медијана), мјере варијабилности (стандардна девијација) и релативни бројеви. Провјера нормалности расподеле вршена је Колмогоровим-Смирновљевим и Шапиро-Вилковим тестом. За утврђивање разлика између група кориштен је Mann-WhitneyU тест. Категоријалне варијабле упоређиване су коришћењем хи-квадрат теста.

РЕЗУЛТАТИ

У вишеразредним одјељењима (Табела 2), више од 60% наставника пријављује синдром сагијоревања, што указује на висок проценат наставника који се осјећају преоптерећено или емоционално исцрпљено због својих радних обавеза. У једноразредним одјељењима, проценат наставника са синдромом сагоријевања је нешто нижи (47,96%), али и даље висок. У обје

групе настаника односно и у вишеразредним и у једноразредним одјељењима, само мали проценат наставника пријављује професионални стрес.

Табела 2. Разлике у постојању синдрома сагоријевања и професионалног стреса између вишеразредних и наставника једноразредних одјељења у руралним школама

Варијабле	Врста радног мјеста	Укупан број Н	Има Н (%)	Нема Н (%)	п
Синдром сагоријевања	Вишеразредна	127	77 (60,63%)	50 (39,37%)	,059
	Једноразредна	98	47 (47,96%)	51 (52,04%)	
Професионални стрес	Вишеразредна	127	8 (6,30%)	119 (93,70%)	,418
	Једноразредна	98	9 (9,18%)	89 (90,82%)	

Према резултатима теста разлика између наставника у вишеразредним и једноразредним одељењима у погледу присуства сагоријевања није статистички значајна ($p > 0,05$). Такође, резултати показују да разлика у пријављеном нивоу стреса између наставника у вишеразредним и једноразредним одјељењима такође није статистички значајна ($p > 0,05$). Ово сугерише да врста радног мјеста не утиче значајно на ниво стреса који наставници осјећају на развој синдрома сагоријевања код ових група наставника.

Табела 3. Разлике у односу према раду између вишеразредних и наставника једноразредних одјељења у руралним школама

Варијабле	Врста радног мјеста	АС	СД	п
Сукоб улога	Вишеразредна	1,80	,920	,349
	Једноразредна	1,71	,952	
Брига за губитат посла	Вишеразредна	2,13	1,266	,372
	Једноразредна	1,94	1,138	
Планирање напуштања посла	Вишеразредна	1,73	,963	,193
	Једноразредна	1,90	1,020	
Одсуство са посла	Вишеразредна	1,46	,804	,519
	Једноразредна	1,58	,984	

Резултати Mann-WhitneyU теста (Табела 3) показују да нема статистички значајних разлика између наставника у вишеразредним и једноразредним одјељењима у погледу односа према раду, укључујући сукоб улога, бригу за губитак посла, планирање напуштања посла и одсуство са посла.

Табела 4. Разлике у задовољству радним окружењем према раду између вишеразредних и наставника једноразредних одјељења у руралним школама

Варијабле	Врста радног мјеста	АС	СД	п
Задовољство послом	Вишеразредна	8,29	1,791	,045
	Једноразредна	7,85	1,923	
Задовољство платом	Вишеразредна	6,54	2,141	,361
	Једноразредна	6,23	2,233	
Задовољство опремом	Вишеразредна	5,80	2,255	,780
	Једноразредна	5,84	2,260	
Задовољство положајем	Вишеразредна	5,10	2,257	,534
	Једноразредна	4,88	2,356	
Задовољство активношћу и ангажманом ученика	Вишеразредна	7,27	1,836	,000
	Једноразредна	6,38	1,908	
Задовољство напретком бивших ученика	Вишеразредна	7,87	1,836	,001
	Једноразредна	7,29	1,705	
Задовољство наставничким компетенцијама	Вишеразредна	8,06	1,323	,620
	Једноразредна	7,95	1,841	

Резултати анализе разлика у задовољству радним окружењем (Табела 4) показују да постоје статистички значајне разлике у задовољству послом ($p = 045$), задовољству активношћу и ангажманом ученика ($p < ,001$), као и у задовољству напретком бивших ученика ($p = ,001$).

ДИСКУСИЈА

Низак проценат наставника који пријављују стрес (6,3% у вишеразредним и 9,18% у једноразредним) може на први поглед указивати на мањи степен стреса у руралним школама у поређењу с већим урбаним подручјима (Табела 2). Међутим, важно је напоменути да овај низак проценат не мора нужно значити да наставници не осјећају стрес. Могуће је да постоје други фактори који утичу на пријављивање стреса, као што су сарадња са родитељима, другачије одгојена дјеца, култура радног окружења или подсвјесна толеранција на стрес. У руралним

школама ближи и чешћи контакти наставника и родитеља у мањим, чвршће повезаним заједницама могу омогућити наставницима већу подршку и сигурност у свом раду. Абенаволи са сарадницима (2017) и Ричардс и сарадници (2018) истакли су значај социјалних мрежа, културе радног окружења и подршке у смањењу стреса. Наведено може објаснити и разлоге зашто наставници у руралним школама не пријављују стрес у истој мјери као наставници у урбаним подручјима и то је нешто што се мора истражити у будућности у циљу формирања заштитних механизма против стреса и превенцији професионалног стреса и синдрома сагоријевања.

Овакви резултатима могу бити посљедица не само чињенице да стрес можда није тако изражен, већ и због културних и друштвених фактора који утичу на начин на који се стрес доживљава и пријављује. У руралним школама, гдје је радно окружење можда више прихваћено као „нормално“ и гдје постоји традиционалнији приступ васпитању и дисциплини, наставници можда не осјећају потребу да пријаве стрес, јер је толеранција на тешке радне услове већа. Такође, наставници у овим срединама могу бити више навикнути на изолацију и велики број обавеза, што чини да не виде стрес као озбиљан проблем, већ као дио свакодневног радног живота. Такође, не смијемо заборавити ни могућност социјално пожељних одговора у малим срединама. Наведени резултати и претпоставке су у складу са резултатима других истраживања (Howard&Johnson, 2004).

С друге стране, резултати истраживања показују да је сагоријевање присутно код значајног броја наставника у руралним школама, посебно код оних који раде у вишеразредним одјељењима (Табела 2). Вишеразредна одјељења у руралним школама могу бити нарочито изазовна, јер рад са више узраста у истом одјељењу носи веће административне и педагошке одговорности. Укупно 60,63% наставника у вишеразредним одјељењима пријавило је сагоријевање, док је у једноразредним одјељењима тај проценат нижи и износи 47,96%. Иако статистичка анализа ($p = 0,059$) не указује на јасно значајну разлику на нивоу од 0,05, ова разлика је ипак релативно близу прага значајности и може указивати на тренд да наставници у вишеразредним одјељењима имају већи ризик од синдрома сагоријевања. Резултати су у складу са резултатима других истраживања (Schaufeli&Bakker, 2004, Nakanenetal., 2006,

Abenavolietal., 2017), те указују на потребу за редовним праћењем и спровођењем истраживања на већем узорку. Висок проценат наставника који пријављују синдром сагоријевања може се објаснити специфичним изазовима рада у руралним школама, а нарочито у вишеразредним одјељењима. Ови наставници истовремено предају ученицима различитих узраста и разреда у једној учионици, што повећава њихов радни терет и захтјева сложеније методе организације наставе. Осим тога, наставници у руралним школама често имају ограничене ресурсе, а приступ стручном усавршавању и подршци је слабији него у урбаним срединама. Додатно, осјећај изолације и мањак професионалне мреже подршке могу допринјети хроничном умору и већем ризику од сагоријевања и то претпостављају и други аутори (Bakker&Demerouti, 2017, Goddard&Foster, 2001, Richardsetal, 2018).

Ови резултати указују на комплексну слику радног окружења у руралним школама: док се наставници можда не осјећају под стресом у свакодневном раду, дуготрајни изазови, недостатак ресурса и повећана оптерећења, посебно у вишеразредним одјељењима, могу довести до хроничног замора и синдрома сагоријевања. Ови налази су важни за доносиоце одлука, јер указују на потребу за додатном подршком наставницима у руралним школама, како би се смањио ризик од синдрома сагоријевања и побољшали услови рада.

Резултати из Табеле 3 показали су да наставници генерално имају позитиван однос према послу. Резултати Mann-WhitneyU теста показују да не постоје статистички значајне разлике у односу према раду између наставника који предају у вишеразредним и једноразредним одјељењима у руралним школама. Просјечне вриједности за сукоб улога (вишеразредна $M = 1,80$, једноразредна $M = 1,71$), бригу за губитак посла (вишеразредна $M = 2,13$, једноразредна $M = 1,94$), планирање напуштања посла (вишеразредна $M = 1,73$, једноразредна $M = 1,90$) и одсуство са посла (вишеразредна $M = 1,46$, једноразредна $M = 1,58$) указују на то да наставници у обе групе доживљавају нижи ниво ових феномена. Наставници у вишеразредним одјељењима у просјеку благо више исказују бригу за губитак посла, али ова разлика није статистички значајна. Слично томе, наставници у једноразредним одјељењима нешто чешће размишљају о напуштању посла и изостају са посла, али резултати не указују на статистички значајну предност

ниједне групе. Иако би се могло очекивати да наставници у вишеразредним одјељењима имају већи сукоб улога због сложеније организације наставе и управљања ученицима различитих разреда, резултати не потврђују ту претпоставку. То може указивати на њихову адаптацију на специфичности посла, као и на могућност да су улоге наставника у руралним школама генерално мање диференциране у односу на урбана окружења, гдје је чешће јасна подјела задатака. Брига за губитак посла је нешто израженија код наставника у вишеразредним одјељењима, али без статистички значајне разлике. Овај налаз може одражавати већу неизвјесност у радном ангажману наставника у мањим школама, гдје се број ученика може варирати из године у годину, што утиче на стабилност радних мјеста. С друге стране, планирање напуштања посла је незнатно чешће код наставника у једноразредним одјељењима, што би могло указивати на то да у оваквим одјељењима постоје фактори који повећавају професионално незадовољство, али недовољно да би се установила значајна разлика. Међутим, јасно је да би у будућности требало на релевантнији начин испитати наведене претпоставке. Када је ријеч о одсуству са посла, наставници у једноразредним одјељењима у просјеку нешто више изостају, али разлика није статистички значајна. Ово може сугерисати да тип одјељења не утиче суштински на стопу изостанака, већ да они зависе од других фактора, као што су општи услови рада, доступност замјена или лична мотивација наставника.

Уопштено, налази овог истраживања сугеришу да наставници у руралним школама, без обзира на врсту одјељења у којем раде, имају сличан однос према раду. Иако се неке разлике у просечним вриједностима могу приметити, оне нису довољно изражене да би се могло говорити о значајним разликама у искуству наставника у зависности од типа одјељења. Ови налази сугеришу да тип одјељења у којем наставник ради не представља пресудан фактор у формирању његовог односа према раду. Иако је рад у вишеразредним одјељењима захтјевнији због потребе за управљањем наставом у различитим разредима, наставници могу развијати стратегије адаптације које им омогућавају да одрже стабилан однос према раду. Истовремено, могуће је да у руралним школама постоје специфични контекстуални фактори који доприносе уједначеном ставу наставника, без обзира на тип одјељења. Ближа сарадња са заједницом, традиционално

васпитање ученика и мањи институционални притисак, већа подршка колега у односу на урбане школе могу дјеловати као фактори који ублажавају негативне аспекте радног окружења.

Што се тиче задовољства послом (Табела 4), резултати показују да наставници који раде у вишеразредним одјељењима изражавају значајно веће задовољство својим послом, што може указивати на то да, упркос изазовима које носи рад са ученицима различитих разреда, они у том окружењу проналазе више професионалног испуњења. Ово може бити повезано са осјећајем већег ауторитета у раду, већом аутономијом у организовању наставе или ближом сарадњом са ученицима, што може допринијети вишем степену професионалног задовољства, што је у складу са другим истраживањима.

Значајно веће задовољство ангажовањем ученика и њиховим напретком код наставника вишеразредних одјељења сугерише да они могу имати утисак да су ученици у оваквим окружењима активнији у настави и да њихов образовни напредак прати више индивидуалне пажње. Мање групе у вишеразредним одјељењима могу омогућити наставницима да боље прате напредак сваког ученика, што може резултирати већим осјећајем професионалног испуњења. Неопходно је у будућности детаљније истражити ове претпоставке у циљу формирања адекватних протективних стратегија за превазилажење професионалног стреса, синдрома сагоријевања и посљедица у руралним срединама.

С друге стране, разлике у задовољству платом ($M = 6,54$ наспрам $M = 6,23$, $p = .361$), опремљеношћу школе ($M = 5,80$ наспрам $M = 5,84$, $p = .780$), положајем наставника ($M = 5,10$ наспрам $M = 4,88$, $p = .534$) и наставничким компетенцијама ($M = 8,06$ наспрам $M = 7,95$, $p = .620$) нису статистички значајне. Ово указује на то да тип одјељења нема утицаја на ове аспекте задовољства. Оба типа наставника перципирају сличне услове у погледу финансијске сатисфакције, материјалне опремљености школе и сопствених компетенција, што су аспекти који могу бити више зависни од системских фактора, а не од самог начина организације наставе.

У цјелини, резултати указују да, иако наставници у вишеразредним одјељењима изражавају веће задовољство неким кључним аспектима наставе, попут професионалног испуњења и напретка ученика, општи услови рада, финансијска сигурност и

перцепција сопствених компетенција остају слични без обзира на организацију наставе. Налази могу имати значајне импликације за планирање подршке наставницима у руралним школама, при чему је важно узети у обзир како карактеристике наставног процеса, тако и шири контекст у којем се одвија.

Недостаци истраживања и правци будућег рада

Иако је ово истраживање отворило значајна питања за даљи научноистраживачки рад и обухватило све регије Републике Српске, треба нагласити недостатке истраживања. Истраживање је спроведено као студија пријесека те је искључена могућност утврђивања узрочно посљедичне везе. Такође, иако су се у истраживању користили стандардизовани и валидирани инструменти за истраживање професионалног стреса и синдрома сагоријевања, треба нагласити да нису коришћени објективни параметри и у будућим истраживањима треба, поред лонгитудиналних студија, користити објективне параметре стреса и/или синдрома сагоријевања на раду. Однос према раду (Сукоб улога, Брига за губитак посла, Планирање напуштања посла и Одсуство са посла), као и задовољство радним окружењем (Задовољство послом, Задовољство платом, Задовољство опремом, Задовољство положајем наставника, Задовољство активношћу и ангажманом ученика, Задовољство напретком бивших ученика, Задовољство наставничким компетенцијама) су процењивани помоћу једне ставке.

ЗАКЉУЧАК

Истраживање указује на то да наставници у руралним школама, посебно они који раде у вишеразредним одјељењима, имају повећан ризик од сагоријевања претпоставља се услед сложенијих радних захтјева и мањка ресурса. Иако разлика у сагоријевању између наставника вишеразредних (60,63%) и једноразредних одјељења (47,96%) није статистички значајна ($p = 0,059$), примјетан је тренд веће изложености наставника вишеразредних одјељења овом проблему. Истовремено, наставници у руралним школама генерално не пријављују висок ниво стреса, што може бити посљедица културолошких и социјалних фактора који утичу на начин перцепције и

изражавања стреса. Резултати показују да наставници вишеразредних одјељења исказују веће задовољство својим радом, посебно у домену ангажовања ученика и њиховог напретка. Ово сугерише да, упркос изазовима, рад у вишеразредним одјељењима може доносити осјећај већег професионалног испуњења. Са друге стране, нема значајних разлика у задовољству платом, материјалним условима рада, положајем наставника и наставничким компетенцијама, што указује да ови фактори више зависе од системских услова него од типа одјељења.

Резултати овог истраживања могу имати значајан утицај на унапређење образовне политике и менаџмент школа у руралним подручјима, посебно у контексту подршке наставницима који раде у захтјевним условима. Сазнања о високом нивоу сагоријевања, посебно у вишеразредним одјељењима, указују на потребу за додатним истраживањима образовног система у руралним срединама, а ради стварања бољих и сигурнијих услова рада. Менаџмент школа може користити ове резултате за развој програма који ће помоћи наставницима да се ефикасније носе са изазовима, као што су организовање наставе у хетерогеним групама, приступ савременим педагошким методама и омогућавање сталног професионалног развоја. Јачање професионалне подршке и умрежавање наставника може смањити осјећај изолације и допринјети већем задовољству на послу. Налази наглашавају потребу за већом институционалном подршком наставницима у руралним школама, посебно у смислу смањења ризика од сагоријевања и побољшања услова рада, како би се очувала њихова професионална мотивација и благостање.

ЛИТЕРАТУРА

- Abenavoli, R. M., Greenberg, M. T., & Di Giuseppe, R. (2017). Teacher stress and the role of social support. *Stress and Health*, 33(6), 497–507. doi: 10.1002/smi.2781.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. doi: 10.1037/ocp0000056
- Cohen, A., Blake, R.S. & Goodman, D. (2016). Does turnover intention really predict actual turnover? A meta-analytic review. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263. doi: 10.1177/0734371X1558185

- Fokkens-Bruinsma, M. & Canrinus, E.T. (2013). Motivation for becoming a teacher and engagement with the profession: Evidence from different contexts. *International Journal of Educational Research*, 65,65–74. doi: 10.1016/j.ijer.2013.09.012
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Howard, S., Johnson, B. (2004). Resilient teachers: resisting stress and burnout. *Social Psychology Education*, 7, 399–420. doi: 10.1007/s11218-004-0975-0
- Goddard, J. T. & Foster, R. Y. (2001). The experiences of neophyte teachers: A critical constructivist assessment. *Teaching and Teacher Education*, 17(3), 349–365. doi: 10.1016/S0742-051X(00)00062-7
- Ingersoll, R.M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/TeacherTurnoverTeacherShortages-RMI-Fall-2001.pdf>
- Kapa R. & Gimbert B. Job satisfaction, school rule enforcement, and teacher victimization. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(1), 150–168. doi: 10.1080/09243453.2017.1395747
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–55. doi: 10.1037//1076-8998.3.4.322.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. and Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3).192–207. doi: 10.1080/02678370500297720
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1991) A Theory of Goal Setting & Task Performance. *Academy of Management Review*, 16(2). doi: 10.2307/258875
- Marić, N. (2020). Ispitivanje sindroma sagorevanja na poslu i faktora koji utiču na njegov nastanak kod nastavnika u Republici Srpskoj. Doktorski rad. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Medicinski fakultet. <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/id/67279/Disertacija.pdf>

- Marić, N., Mandić-Rajčević, S., Maksimović, N. i Bulat, P. (2020). Factors Associated with Burnout Syndrome in Primary and Secondary School Teachers in the Republic of Srpska (Bosnia and Herzegovina)'. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10).doi: 10.3390/ijerph17103595
- Marić, N., Mandić-Rajčević, S., Maksimović, N. i Bulat, P. (2021). Professional Stress and Burnout Syndrome in Teachers: Are There Differences Among the Republic of Srpska Regions? *Scripta Medica*, 52(1), 28–37. doi: 10.5937/scriptamed52-29174
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. doi: 10.1002/wps.20311
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Ministarstvo prosvjete i kulture Republike Srpske. (2016). Strategija razvoja obrazovawa u Republici Srpskoj za period 2016–2021 godine. Preuzeto sa: <https://vladars.rs/sr-SPCyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/PAO/Strategije/Pages/>
- Mojavezi A. & Tamiz M. P. The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students Motivation an Achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(3), 483–491. doi: :10.4304/tpls.2.3.483–491
- Николић, Б. (2016). Потреба и значај обуке ментора – учитеља у циљу унапређивања наставног процеса. *Зборник радова Учитељског факултета*, 10, 263–271.
- Piperac P, Todorovic J, Terzic-Supic Z, MaksimovicA, Karic S. (2021). The Validity and Reliability of the Copenhagen Burnout Inventory for Examination of Burnout among Preschool Teachers in Serbia. *Interational Journal Environmental Research and Public Health*, 18(13).doi: 10.3390/ijerph18136805.
- Richards, K. A. R., Hemphill, M. A. & Templin, T. J. (2018). Personal and contextual factors related to teachers' experience of burnout. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(7), 775–792. doi: 10.1080/13540602.2018.1476337
- Rude H. & Miller J– K. (2017). Policy Challenges and Opportunities for Rural Special Education. *Rural Special Education Quarterly*, 37(6). doi:10.1177/8756870517748662
- Sale, J. E. M. Kerr, M. S. (2002). The psychometric properties of Karasek's demand and control scales within a single sector: Data from a large teaching hospital. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 75(3), 145–152. doi:10.1007/s004200100289

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), стр. 293–315.
doi: 10.1002/job.248
- Schunk D. H. (1991) Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207–231.
https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/d_schunk_self_1991.pdf
- Stamenković J. & Maksimović J. (2023). Škole u seoskoj sredini i inkluzivno obrazovanje – stanje i mogućnosti. *Sociološki pregled*, 57(2), 638–664.
doi: 10.5937/socpreg57-42786
- Stelmach L. B. (2011) A Synthesis of International Rural Education Issues and Responses. *The Rural Educator*, 32(2), 32–42.
doi: 10.35608/ruraled.v32i2.432
- Todorovic J., Terzic-Supic Z., Divjak J., Stamenkovic Ž., Mandic-Rajčević S., Kocic S., Ukropina S., Markovic R., Radulovic O., Arnaut A., Piperac P., Mirkovic M., Nesic D. (2021). Validation of the study burnout inventory and the Copenhagen burnout inventory for the use among medical students. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(6).doi: 10.13075/ijom.1896.01726.
- Vrcelj, S., Zovko, A. i Vukobratović, J. (2017). Uloga pedagoga u prevenciji sindroma sagorijevanja učitelja i odgajatelja. *Zbornik Odseka za pedagogiju, Filozofski fakultet u Novom Sadu*, 26, 7–29. doi: 10.19090/zop.2017.26.7–29
- Watt, H.M.G., Richardson, P.W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U. & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791–805. doi: 10.1016/j.tate.2012.03.003
- World Health Organization (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Preuzeto sa:
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Sanja R. MILIĆ

University of East Sarajevo, Faculty of Pedagogy in Bijeljina, Bijeljina, Bosnia and Herzegovina

Nada N. MARIĆ

University of Banja Luka, Faculty of Medicine, Banja Luka, Bosnia and Herzegovina

WORK ENVIRONMENT IN RURAL SCHOOLS – DIFFERENCES BETWEEN TEACHERS WORKING IN SINGLE-GRADE AND MULTI-GRADE CLASSROOMS

Summary: *The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals (SDGs) emphasize the importance of quality education and the role of teachers in achieving it. Teachers in rural schools often face specific challenges in their work environment, which can cause professional stress and burnout syndrome, negatively affecting their professional capacities and students' academic achievements. The aim of this study was to examine differences in the presence of professional stress, teacher burnout syndrome, work attitude, and job satisfaction between teachers working in single-grade and multi-grade classrooms in rural schools. The research used a questionnaire consisting of sociodemographic and work-related characteristics, the Karasek Job Content Questionnaire for professional stress, the Copenhagen Burnout Inventory, a work attitude questionnaire, and a job satisfaction questionnaire. A total of 225 teachers working in rural schools in the Republic of Srpska participated in the study. In multi-grade classrooms, over 60% of teachers reported burnout syndrome, while in single-grade classrooms it was about 48%. In both groups, only a small percentage of teachers reported professional stress (6% and 9%, respectively). No statistically significant difference was found between teachers in multi-grade and single-grade classrooms regarding work attitude. Statistically significant differences were found in job satisfaction, student activity and engagement, and progress of former students. The results indicate that burnout syndrome is present in a significant number of teachers in rural schools, especially among those working in multi-grade classrooms. Teachers in rural schools generally do not report high levels of stress, which may be a consequence of cultural and social factors influencing the perception and expression of stress. Overall, the results suggest that although teachers in multi-grade classrooms express greater satisfaction with some key aspects of teaching, such as professional fulfillment and student progress, the work attitude and perception of their own competencies are similar between teachers in multi-grade and single-grade classrooms. These findings may have a significant impact on improving educational policies and school management in rural areas, particularly regarding support for teachers.*

Keywords: *teacher mental health, job satisfaction, work attitude, burnout, work-related stress.*

© 2025 by authors

Овај чланак је доступан у отвореном приступу и објављен је под лиценцом Creative Commons 4.0 Attribution 4.0 International ([CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)).

© 2025 by authors

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of Creative Commons Attribution 4.0 International License ([CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)).