

## Emocionalna inteligencija kao crta ličnosti i profesionalno sagorevanje vaspitača

**Luka Mijatović**

Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju,  
Univerzitet u Beogradu, Beograd, Srbija

**Nevena Strižak**

Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju,  
Univerzitet u Beogradu, Beograd, Srbija

### **Apstrakt**

*Emocionalna inteligencija (EI) poslednjih godina sve češće nalazi mesto u istraživanjima usmerenim na obrazovanje. U radu se razmatra povezanost crte EI i sagorevanja kod vaspitača, kao i veza ovih konstrukata sa dužinom radnog iskustva. Ispitanici su vaspitači (N = 64) zaposleni u sistemu predškolskog vaspitanja i obrazovanja u Beogradu. Podaci o crti EI dobijeni su putem Upitnika o emocionalnoj inteligenciji kao crti (Trait Emotional Intelligence Questionnaire – TE-IQue), koji pruža uvid u pojedine faktore ovog konstrukta, a to su: Dobrobit, Samokontrola, Emocionalnost i Socijalnost. Za procenu sindroma profesionalnog sagorevanja korišćen je Kopenhagenški inventar sagorevanja (Copenhagen Burnout Inventory – CBI), verzija prilagođena za vaspitače. Rezultati su ukazali na značaj Samokontrole kao EI faktora u predikciji profesionalnog sagorevanja, kao i na značajne razlike u faktoru crte EI Dobrobit, pri čemu su značajno niži skorovi uočeni u grupi vaspitača sa najviše radnog iskustva. Značajno viši skorovi su opaženi u grupi vaspitača sa najviše radnog iskustva na skalama koje procenjuju sagorevanje u vezi sa poslom, sagorevanje u radu sa decom, kao i u pogledu ukupnog skora profesionalnog sagorevanja. Iako nije reč o longitudinalnoj studiji, nalazi sugerišu da se događa pad emocionalne dobrobiti (tj. pozitivnih emocija, optimizma i samopouzdanja) sa porastom radnog iskustva, pri čemu ostali domeni crte EI ostaju stabilni. Istovremeno, uočava se porast psihičkog i fizičkog umora i iscrpljenosti koji potiču od zahteva radnog mesta.*

**Ključne reči:** emocionalna inteligencija, profesionalno sagorevanje, vaspitač, predškolsko vaspitanje i obrazovanje, vrtić.

## Uvod

Značajna pažnja istraživača i praktičara posvećuje se poslednjih godina prilika-  
ma za socioemocionalno učenje koje deci kreira i nudi sistem predškolskog vaspitanja  
i obrazovanja. Studije posvećene ovoj i srodnim temama dosledno naglašavaju značaj  
pozitivne emocionalne klime na relaciji odrasli–dete u obrazovnom procesu (Jennin-  
gs & Greenberg, 2009; Krstić, 2016), pomeraju fokus sa učenja akademskih sadržaja na  
usvajanje kompetencija iz svih oblasti života deteta (Tošić-Radev i Pešikan, 2017) i u tom  
pravcu redefinišu i tradicionalnu ulogu vaspitača i nastavnika (Jennings & Greenberg,  
2009). Očekivanja od profesionalaca angažovanih u ranom obrazovanju su sve složenija.  
U pojam „vaspitač“, kako navodi Banković (2014), utkano je ono što kulturološki očeku-  
jemo, a to je da ta osoba utiče na opšti pravac razvoja ličnosti deteta. Obrazovnom poli-  
tikom, s druge strane, od vaspitača zahtevamo da bude nosilac predškolskog vaspitanja  
i obrazovanja i kreator prilika za učenje dece sa kojom radi. Posao vaspitača u Srbiji, ali i  
svetu, i danas je dominantno percipiran kao „ženski“ posao, sa čime su uvezana različita  
kulturološka značenja i stereotipizacije, ali i nedvosmisleni podaci o nižim primanjima.  
Različiti autori sugerišu da je predškolstvo zona u koju se ne ulaže dovoljno novca, dugo-  
ročnog planiranja države, kreativnosti i profesionalnog rada u zajednici (Bankovic, 2014;  
Kopas-Vukašinić, 2004; Stojanovic et al., 2018).

Istraživanja ukazuju na to da emocije profesionalaca koji rade sa decom utiču na nji-  
hovu radnu motivaciju, samoefikasnost, rešavanje problema, pažnju, pamćenje, odnose i  
kvalitet ostvarene komunikacije sa decom i atmosferu u grupi (Sutton & Wheathley, 2003).  
Sve češće su u fokusu istraživača negativni psihološki i zdravstveni aspekti ovog poziva  
(Stojanovic et al., 2018). Svakodnevna intenzivna izloženost interakciji sa mnogo različitih  
ljudi, pritisak da se izađe u susret velikom broju potreba dece i odraslih, visok stepen od-  
govornosti, niska primanja, velika količina posla i velika očekivanja različitih aktera u vezi  
su sa visokim stepenom stresa, zdravstvenim problemima i sindromom profesionalnog  
sagorevanja (Mérida-López & Extremera, 2017). Razumevanje prirode i porekla profesio-  
nalnog sagorevanja, ali i mehanizmi prevencije i zaštite od profesionalnog sagorevanja,  
povezuju se sa brojnim psihološkim konstruktima, najčešće smeštenim u domen emoci-  
onalnih kapaciteta, samopercepcija i dispozicija. Poslednjih decenija se posebna pažnja  
pridaje emocionalnoj inteligenciji kao konstruktu koji se dovodi u vezu sa profesionalnim  
sagorevanjem, ali se prepoznaje i njegov značaj za oblast predškolskog vaspitanja i ob-  
razovanja, imajući u vidu da su interakcije profesionalaca sa decom i odraslima u ovom  
kontekstu emocionalno zahtevne.

## Profesionalno sagorevanje

U sferi medicine rada nekih evropskih država sa razvijenim sistemom socijalne za-  
štite, poput Švedske i Holandije, profesionalno sagorevanje je ustanovljena medicinska  
dijagnoza, prepoznata u priručnicima za klasifikaciju i rad, uvrštena u treninge za pro-  
cenu, tretmane, preventivni i interventni rad stručnjaka (Schaufeli et al., 2009). Sindrom

profesionalnog sagorevanja spominje se od sedamdesetih godina prošlog veka u radovima Frojdenbergera i Maslakove (Kristensen et al., 2005; Schaufeli et al., 2009). Frojdenberger je o sagorevanju počeo da razmišlja u vreme svog angažovanja kao psihijatra u njujorškoj Klinici za osobe u situaciji beskućništva, ili sa bolestima zavisnosti. U svojim delima opisivao je kako je vremenom i njemu i volonterima opadala motivacija i posvećenost za rad, i to imenovao kao sagorevanje, preuzevši termin od korisnika klinike koji su ga žargonski koristili da opišu posledice hronične zloupotrebe opijata. U isto vreme, Kristina Maslak počinje da se interesuje za uočenu iscrpljenost, loše međuljudske odnose i cinizam na radnom mestu, naročito u humanističkim delatnostima, i intervjuišući radnike ispituje pozadinu ovakvih pojava (Maslach et al., 1986; Maslach et al., 1997). Na početku, sagorevanje je prevashodno definisano kao sindrom prisutan u profesijama usmerenim na ljude, o čemu je govorila i prvobitna definicija: „Sagorevanje je sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i sniženih ličnih postignuća, koji može da se pojavi kod pojedinaca koji u nekoj meri rade sa ljudima.” (Maslach et al., 1997:192). Iako je razmatranje sagorevanja povezano sa pitanjem stresa, od stresa na radu sagorevanje se razlikuje po tome što je stres prolazni, adaptacioni proces praćen određenim simptomima, manje zavisno od varijabli ličnosti i motivacije, dok sagorevanje odlikuje hronicitet i složena struktura (Popov i sar., 2015; Schaufeli et al., 2009). Do kasnih osamdesetih uočeno je da se sagorevanje događa i van delatnosti striktno usmerenih na ljude i koncept je češće prikazivan kroz stanje iscrpljenosti, cinizam u pogledu vrednosti sopstvenog zanimanja i sumnjičavost prema sposobnostima da se uspešno radi (Schaufeli et al., 2009).

Vremenom su se usložnjavala razumevanja i konceptualizacije ovog sindroma. Suština je ostajala usmerena na emocionalnu iscrpljenost, cinične stavove i depersonalizaciju selfa zaposlenih, što za posledicu ima poteškoće u obavljanju posla na očekivani način, nisko zadovoljstvo poslom, česta odsustvovanja i zdravstvene probleme (Kristensen et al., 2005; Puertas Molero et al., 2019). U svetlu savremenih definicija zdravlja, koje insistiraju na širem sagledavanju koncepta zdravlja od pukog „odsustva bolesti”, odsustvo sagorevanja takođe je prestalo biti dovoljno za opis poželjne alternative ovoj pojavi. Aktuelno se traga za modelima koji će prepoznati i ispitati radnu angažovanost, ponuditi spektar produktivnih i ispunjavajućih psiholoških ishoda na radnom mestu kojima treba težiti i tako omogućiti razvoj što boljih preventivnih i interventnih programa. Budućnost ovog konstrukta u narednom periodu sagledava se time u svetlu mogućnosti da se on pozitivno definiše, to jest da se identifikuje njegova pozitivna antiteza (Maslach et al., 1997; Schaufeli et al., 2009).

## Procena konstrukta

Kristina Maslak razvijala je sa saradnicima instrument namenjen proceni sagorevanja (Maslach Burnout Inventory – MBI), koji je korišćen u više od 90% studija u ovoj oblasti (Maslach et al., 1997). Longitudinalnu studiju profesionalnog sagorevanja sprovedenu

u Danskoj od 1997. do 2002. inicirali su sindikati radnika, tražeći rešenje za izražen apsentizam, česta bolovanja i zahteve za ranijim odlascima u penziju. Studija je imala za cilj da ispita prevalencu i distribuciju sagorevanja, njegove uzroke i posledice i predloži intervencije u cilju njegovog ublažavanja (Kristensen et al., 2005). Za potrebe ove studije razvijen je i instrument, Kopenhagenski inventar sagorevanja (Copenhagen Burnout Inventory – CBI), koji se sastoji iz tri skale: sagorevanja vezanog za ličnost, sagorevanja vezanog za posao i sagorevanja vezanog za korisnike. Suština konstrukta koji ovaj instrument pokriva jeste u doživljaju zamora i iscrpljenosti koji se pripisuje obavljanju posla i, još specifičnije, posla usmerenog na ljude. Autori navode da je deo motivacije za razvijanje novog instrumenta i u činjenici da je skoro pa potpuni monopol u polju istraživanja sagorevanja imao MBI, te se i sam konstrukt vremenom sveo samo na ono što MBI meri. Pitanja u MB inventaru usmeravala su ispitanika na jedan krug delatnosti, zatvarajući tako mogućnost da se sagorevanje istraži u dovoljno širokom spektru profesija.

## **Povezanost sa relevantnim konstruktima**

Različite studije nastojale su da ispituju odnos profesionalnog sagorevanja sa srodnim konstruktima. Konstatovano je da se na osnovu izraženosti sagorevanja može predvideti pad kvaliteta fizičkog i mentalnog zdravlja radnika, ali i pad produktivnosti i radnog učinka čitavih radnih organizacija (Popov i sar., 2015). Profesionalno sagorevanje u vezi je sa čestim korišćenjem bolovanja i odsustva, željom za promenom posla i padom opšteg blagostanja (Polikandrioti, 2009, prema Popov i sar, 2015). Sindrom sagorevanja pokazao je povezanost sa visokim nivoima depresivnosti, anksioznosti, korišćenja lekova protiv bolova, problemima sa spavanjem ali i žaljenjem zbog izbora profesije (Kristensen et al., 2005). Sa sagorevanjem su povezani i određeni aspekti radne sredine, poput kontradiktornih zahteva koji se isporučuju zaposlenima, zahteva koji su zaposlenima nedovoljno razumljivi, fizičke neudobnosti, manjkom prilika da se učestvuje u donošenju odluka i izostankom supervizorske podrške. Predikcija sagorevanja putem sociodemografskih varijabli nije se pokazala uspešnom (Cano-Garcia et al., 2005; Popov, 2015). Istraživački nalazi koji se osvrću na povezanost godina starosti i profesionalnog sagorevanja su raznovrsni i ne nude jednoznačne uvide na ovu temu. Meta-analiza studija koje su ispitivale povezanost starosti i profesionalnog sagorevanja ukazuje na male ali značajne negativne korelacije starosti i jedne od dimenzija sindroma – emocionalne iscrpljenosti (Brewer & Shapard, 2004). Kao potencijalna teorijska objašnjenja ovakvih nalaza mogu se naći ideje da sa protokom godina osoba razvija sve bolje mehanizme prevazilaženja, kao i da su osobe koje su u mlađem dobu doživele visok nivo sagorevanja tu profesiju rano i napustile te se ispitanici visokih skorova osipaju iz uzorka (Brewer & Shapard, 2004). U ovoj meta-analizi takođe je ukazano na to da se razlikuju nalazi u odnosu na države porekla ispitanika, te da se pretpostavlja da su od značaja za pitanje sagorevanja i faktori kulture i zakonodavstva koje uređuje prava i obaveze radnika (Brewer & Shapard, 2004). Nalazi vezani za dužinu radnog iskustva i sagorevanje takođe nisu jednoznačni i odnos između njih je složen. Na

uzorku medicinskih sestara vaspitača u našoj zemlji, uočena je mala, ali značajna povezanost između godina starosti i dva domena sagorevanja – iscrpljenosti i cinizma (Tasić, 2021). U nekim studijama, mladi profesionalci izveštavaju o višim nivoima sagorevanja nego njihove starije kolege (Antonioni et al., 2006; Gómez-Urquiza et al., 2017).

Kada su u pitanju individualne razlike koje mogu biti od značaja, neki autori sugerišu podložnost sagorevanju kod osoba koje su introvertnije, empatičnije, senzitivne, sklone idealizovanju, anksiozne, opsesivne (Brewer & Shapard, 2004). Sa druge strane, uočena je negativna povezanost emocionalne inteligencije i sagorevanja na radu među profesionalcima u oblasti obrazovanja (Mérida-López & Extremera, 2017; Mérida-López et al., 2017).

## Emocionalna inteligencija

U najširem smislu, emocionalna inteligencija (EI) je konstrukt koji se upotrebljava da opiše individualne razlike u pogledu mogućnosti da se uoče, obrade i iskoriste interpersonalne i intrapersonalne emocionalno obojene informacije (Salovey & Mayer, 1990; Mijatović, 2018). U savremenoj literaturi uočava se razlika između uskog pristupa koji EI tretira kao još jednu sposobnost (npr. model Majera i Saloveja) i pristupa koji EI posmatra kao konstrukt koji se prostire kroz različite psihološke domene: npr. model Petridesa i Furnama u okviru koga se EI operacionalizuje kao crta ličnosti (Jolić Marjanović, 2014; Mijatović, 2018). U ovom radu oslanjaćemo se na model Petridesa i Furnama i o njemu će nadalje biti više reči.

## Procena konstrukta

Postoji veći broj instrumenata za procenu EI kao crte, među kojima su najpoznatiji Bar-Onov EQ (Bar-On Emotional Quotient Inventory) i Salovejev TMMS (Trait Meta-Mood Scale), koji su se među prvima pojavili tokom druge polovine devedesetih godina XX veka. Već duže od jedne decenije u najširoj upotrebi je Upitnik o emocionalnoj inteligenciji kao crti – TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire), koji osim globalne mere pruža i podatke o četiri ključna faktora EI: dobrobit, samokontrola, emocionalnost i socijalnost (Jolić Marjanović, 2014; Mijatović, 2018).

## Povezanost sa relevantnim konstruktima

Teorijska očekivanja od povezanosti konstrukta EI sa različitim kriterijumskim merama, bez obzira na njegovu operacionalizaciju, su velika. Pretpostavlja se da je smisljena pretpostavka o povezanosti EI sa različitim aspektima socijalnog funkcionisanja, psihosomatskog zdravlja, uspeha u profesionalnom životu (Jolić Marjanović, 2014). U istraživanjima koja su bila orijentisana na EI kao crtu, utvrđeno je da ona značajno korelira sa bazičnim dimenzijama ličnosti iz modela Velikih pet, i to dosledno visoko (negativno) sa neuroticizmom, umereno sa ekstraverzijom i savesnošću, a znatno niže sa saradljivošću

i otvorenosti (Jolić Marjanović & Altaras Dimitrijević, 2014). Izdvajajući iz istraživačkog uzorka zanimanja koja su „emocionalno zasićena“, Džozefova i Njumen došli su do zaključka da EI može dati značajan doprinos u objašnjavanju uspeha na poslu, povrh Velikih pet i akademske inteligencije (Newman et al., 2010).

Ovaj konstrukt je pokazao snažnu povezanost sa velikim brojem psiholoških ishoda, poput mentalnog zdravlja, dobrobiti, radnog učinka, kao i odnosa prema poslu (Mérida-López & Extremera 2017). Veliki broj studija ukazao je na povezanost EI sa dobrobiti u kontekstu organizacije i rada. Osobe sa izraženijom EI znatno češće opažaju sebe kao efikasne u poslu, ostvaruju pozitivnije odnose sa kolegama, a svakodnevne izazove na radnom mestu doživljavaju na način koji vodi dobrobiti i zadovoljstvu poslom. Istraživanja povezanosti dužine radnog iskustva i crte EI nisu dala jednoznačne rezultate: povezanost ili nije uočena ili je pozitivna, tj. zaposleni sa više radnog iskustva imaju više skorove na merama crte EI (Platsidou, 2010). U okviru brojnih studija crta EI se potvrdila kao zaštitni faktor kada je u pitanju sindrom profesionalnog sagorevanja (Di Fabio & Kenny, 2016; Fiorilli et al., 2019; Furnham & Petrides, 2003; Mérida-López & Extremera., 2017; Mérida-López et al., 2017; Zeidner et al., 2004).

Na primer, u radu Mikolajčakove i saradnika pokazalo da osobe sa izraženom crtom EI imaju manje simptoma sagorevanja na radnom mestu i znatno manje se žale na somatske zdravstvene teškoće od pojedinaca koje ova crta slabije karakteriše (Mikolajczak et al., 2007).

Zanimanja vezana za kontekst obrazovanja brzo su prepoznata kao zona u kojoj EI igra značajnu ulogu i sve je više istraživačkih razmatranja EI na uzorku nastavnika (Jennings & Greenberg, 2009; Mérida-López & Extremera, 2017; Platsidou, 2010; Popov i sar., 2015; Shead et al., 2016; Vesely et al., 2013). Na primer, pokazalo se da je EI povezana sa višim nivoima zadovoljstva u procesu podučavanja, kao i sa pozitivnijim stavovima prema podučavanju (Yin et al., 2013). Kada su u pitanju veze EI sa sagorevanjem profesionalaca u oblasti obrazovanja, meta-analiza studija sprovedenih sa nastavnicima u osnovnim školama potvrđuje negativne veze crte EI sa dve od tri dimenzije profesionalnog sagorevanja (Mérida-López et al., 2017). Studija sprovedena u grčkim školama ukazala je na veću verovatnoću da nastavnici čija je samoprocenjena EI visoka izveštavaju o manjem stepenu sagorevanja i manje stresa na poslu (Platsidou, 2010).

Primetna je doslednost u nalazima koja ukazuje na zaštitnu ulogu crte EI u pogledu profesionalnog sagorevanja. Pored toga, ranije u tekstu ukazano je na povišen rizik od sagorevanja kod profesionalaca u domenu predškolskog vaspitanja i obrazovanja. Imajući u vidu navedeno, nameće se potreba da se upravo u ovom domenu detaljnije ispita prediktivni značaj crte EI za sagorevanje, i to putem faktora koji čine ovaj konstrukt. Pored toga, ispitivanja povezanosti intenziteta profesionalnog sagorevanja i crte EI sa dužinom radnog iskustva nisu dala jednoznačne rezultate, te se na osnovu toga može izdvojiti još jedan istraživački cilj: da li se u odnosu na dužinu radnog staža vaspitača razlikuju prosečni skorovi na varijablama iz domena profesionalnog sagorevanja i crte EI.

## Metod

### Uzorak

Učesnici u ovom istraživanju bili su vaspitači ( $N = 64$ ) iz sedam beogradskih vrtića. Uzorak je prigodnog karaktera. Shodno očekivanjima s obzirom na delatnost, u uzorku je zanemarljiv broj muških ispitanika ( $N_m = 3$ ) te pol neće predstavljati varijablu od značaja pri tumačenju rezultata.

### Mere, materijali i procedura

Sociodemografski podaci (pol, uzrast, obrazovanje, dužina radnog iskustva) dobijeni su putem namenski konstruisanog upitnika, a za potrebe ovog rada biće prikazani podaci koji se tiču dužine radnog iskustva ispitanika.

Emocionalna inteligencija kao crta ličnosti procenjena je putem srpske verzije Upitnika o emocionalnoj inteligenciji kao crti (Trait Emotional Intelligence Questionnaire – TEIQue) (Jolić Marjanović & Altaras Dimitrijević, 2014; Petrides, 2009). Ovaj instrument sastoji se od 153 tvrdnje koje čine 15 supskala: samopoštovanje, izražavanje emocija, samomotivacija, regulacija emocija, sreća, empatija, socijalna svesnost, impulsivnost, opažanje emocija, upravljanje stresom, upravljanje emocijama, optimizam, odnosi sa drugima, adaptabilnost i asertivnost. Tvrdnje se odnose na različita lična iskustva u emocionalnom i socijalnom funkcionisanju, na primer, „Često mi je teško da prepoznam koje osećanje doživljavam“, „Obično mi je lako da se smirim nakon što sam se uplašio/la“, „Uglavnom ne obraćam pažnju na osećanja drugih ljudi“, „Često mi je teško da posmatram stvari iz tuđe perspektive“ i slično. Stepenn slaganja sa tvrdnjama se kretao od 1 do 7. Na osnovu skorova na supskalama dobijeni su skorovi za četiri faktora EI – dobrobit, samokontrola, emocionalnost i socijabilnost, kao i ukupan skor koji predstavlja globalnu meru emocionalne samoefikasnosti. Pouzdanost ovog instrumenta je dobra ( $r = 0,70$  za 10 od 15 supskala) (Jolić Marjanović & Altaras Dimitrijević, 2014). Za potrebe ovog istraživanja korišćeni su skorovi na faktorima emocionalne inteligencije kao crte.

Za procenu sindroma profesionalnog sagorevanja primenjen je *Kopenhagenski inventar sagorevanja* (Copenhagen Burnout Inventory – CBI) (Kristensen et al., 2005). Sastoji se od 19 pitanja sa petostepenom skalom odgovora (1 – uvek do 5 – nikada) koja se tiče učestalosti karakterističnih simptoma i ponašanja vezanih za izgaranje. Instrument čine 3 supskale: 1) sagorevanje vezano za ličnost, 2) sagorevanje vezano za posao i 3) sagorevanje vezano za korisnike. Pitanja su po supskalama grupisana u ona koje se tiču ličnosti, poput „Koliko često pomišljate 'Ja ne mogu više?'“, „Koliko često se osećate istrošeno?“, zatim pitanja vezana za posao, poput „Da li je vaš posao emocionalno iscrpljujući?“, „Da li vas vaš posao frustrira?“, i ona koja se tiču korisnika. Inventar je prilikom prevođenja korigovan tako da bude prilagođen za vaspitače, bez zadiranja u strukturu instrumenta, tako što je pojam „korisnici“ prisutan u svakom ajtemu treće supskale zamenjen pojmom „deca“ (na primer, „Da li ste umorni od rada sa korisnicima?“ zamenjeno je sa „Da li ste umorni od rada sa decom?“). Zadržani su svi ajtemi i njihov raspored. Skorovi su

izračunati u skladu s uputstvom autora instrumenta: odgovor „nikada“ ne nosi poene, „retko“ nosi 25 poena, „ponekad“ 50 poena, „često“ 75 i „uvek“ 100 poena. Na osnovu skorova na supskalama izveden je i ukupan skor sagorevanja.

Podaci su prikupljeni u vrtićima u kojima su ispitanici zaposleni, putem instrumenata koje su im dostavili istraživači u štampanoj formi i uz pisanu saglasnost za učešće u istraživanju.

## Rezultati istraživanja

### Deskriptivne mere i interkorelacije istraživačkih varijabli

U istraživanju su primenjene metode deskriptivne i inferencijalne statistike. Deskriptivne mere ispitanih varijabli i njihove interkorelacije prikazane su u Tabeli 1.

Tabela 1  
Deskriptivne mere i korelacije između varijabli

Varijabla	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 EI-SK	4.65	.64	1								
2 EI-EM	5.38	.67	.63**	1							
3 EI-SO	4.75	.67	.44**	.57**	1						
4 EI-DO	5.58	.76	.71**	.81**	.64**	1					
5 EI-UK	5.09	.58	.80**	.89**	.75**	.93**	1				
6 S-LI	263.67	71.95	-.36**	-.17	-.13	-.31*	-.27*	1			
7 S-PO	325.39	79.24	-.23	-.14	-.04	-.16	-.16	.47**	1		
8 S-DE	153.12	118.89	-.38**	-.17	-.10	-.27*	-.26*	.57**	.76**	1	
9 S-UK	742.19	234.39	-.38**	-.19	-.10	-.29*	-.27*	.75**	.87**	.94**	1

*Napomena.* EI-SK: Samokontrola; EI-EM: Emocionalnost; EI-SO: Socijalnost; EI-DO: Dobrobit; EI-UK: Globalna mera crte EI; S-LI: Sagorevanje vezano za ličnost; S-PO: Sagorevanje vezano za posao; S-DE: Sagorevanje vezano za decu; S-UK: Ukupan skor sagorevanja; M: aritmetička sredina; SD: standardna devijacija; \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

Prosečni skorovi i standardne devijacije za ispitivane varijable prikazane su u Tabeli 1. T-testom za parne uzorke dodatno su proveravane razlike između prosečnih skorova unutar domena EI i profesionalnog sagorevanja. Skorovi na faktoru Dobrobit su značajno veći od skorova na ostala tri EI faktora ( $p < 0.001$ ), dok su skorovi ispitanika na faktoru Samokontrola značajno niži od Dobrobiti i Emocionalnosti ( $p < 0.001$ ). Kada je u pitanju profesionalno sagorevanje, prosečni skorovi su najniži u zoni sagorevanja koje se odnosi na decu, a najviši u zoni koja se tiče samog posla ( $p < 0.001$ ).



Rezultati korelacione analize ukazuju da mere crte EI nisko do umereno negativno koreliraju sa merama sagorevanja. Konkretno, faktor Samokontrola ostvaruje najснаžniju povezanost (do  $r = -.38$ ) sa merama sagorevanja vezanim za ličnost, decu i ukupnom merom profesionalnog sagorevanja. Nešto niže mere povezanosti se mogu uočiti za faktor Dobrobit i globalni skor crte EI sa istim merama profesionalnog sagorevanja. Sagorevanje vezano za posao ne korelira sa merama crte EI.

## Crta EI kao prediktor profesionalnog sagorevanja

U cilju provere mogućnosti predviđanja profesionalnog sagorevanja putem crte EI, testiran je linearni regresioni model sa faktorima crte EI kao prediktorima i ukupnom merom profesionalnog sagorevanja kao kriterijumskom varijablom.

Tabela 2

*Rezultati linearne regresione analize – provera modela kojim se globalni skor na skali profesionalnog sagorevanja predviđa faktorima crte EI*

Prediktor	$\beta$	$t$	$p$
Samokontrola	-0.37	-2.16	0.04
Emocionalnost	0.17	0.83	0.41
Socijalnost	0.11	0.68	0.50
Dobrobit	-0.23	-0.97	0.34

$F_{(4,59)} = 2.87; p = 0.03; R^2 = 0.16$

Rezultati su ukazali na značaj Samokontrole ( $\beta = -0.3, p < 0.05$ ) kao EI faktora u predikciji globalne mere profesionalnog sagorevanja ( $F_{(4,59)} = 2.87, p < 0.05$ ), dok ostali faktori crte EI nisu demonstrirali prediktivnu moć. Ovim setom prediktora objašnjeno je 16% varijanse individualnih razlika.

## Emocionalna inteligencija kao crta, profesionalno sagorevanje i dužina radnog iskustva vaspitača

Kako bi se ispitalo postojanje razlika između mera crte EI i profesionalnog sagorevanja i dužine radnog iskustva, primenjena je jednofaktorska analiza varijanse. U odnosu na godine radnog iskustva, ispitanici su svrstani u tri grupe: 1) do 10 godina; 2) od 11 do 20 godina; i 3) iznad 20 godina radnog iskustva. Rezultati analize varijanse i *post hoc* testovi su pokazali značajne razlike između prve i treće grupe ispitanika na faktoru crte EI Dobrobit ( $F_{(2,61)} = 3.69; p < 0.05$ ), pri čemu su značajno niži skorovi uočeni u grupi vaspitača sa najviše radnog iskustva. Na ostalim faktorima crte EI nisu pronađene razlike između grupa. Kada su u pitanju varijable iz domena sagorevanja, značajno viši skorovi su opaženi u trećoj grupi (u odnosu na prvu) na skalama koje procenjuju sagorevanje

u vezi sa poslom ( $F_{(2,61)} = 4.52; p < 0.05$ ), sagorevanje u radu sa decom ( $F_{(2,61)} = 3.84; p < 0.05$ ), kao i u pogledu ukupnog skora profesionalnog sagorevanja ( $F_{(2,61)} = 4.81; p < 0.01$ ). Nisu uočene značajne razlike na skali koja procenjuje profesionalno sagorevanje vezano za ličnost (Tabela 3).

Tabela 3

*Rezultati analize varijanse: razlike na merama crte EI i profesionalnog sagorevanja u odnosu na dužinu radnog iskustva ispitanika*

<i>Varijable</i>	<i>F (df = 2)</i>	<i>p</i>
Samokontrola	1.46	0.24
Emocionalnost	1.08	0.35
Socijalnost	1.92	0.16
Dobrobit*	3.69	0.03
Globalna mera crte EI	2.73	0.07
Sagorevanje vezano za ličnost	2.94	0.06
Sagorevanje vezano za posao*	4.52	0.02
Sagorevanje vezano za decu*	3.84	0.03
Ukupan skor sagorevanja**	4.81	0.01

*Napomena.* \*  $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; značajne razlike između prve i treće grupe ispitanika

## Diskusija i zaključak

Uprkos intenzivnim sistemskim naporima da se jača profesionalizam u oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, složenoj realnosti uloge vaspitača dece predškolskog uzrasta, kao i njenim psihološkim implikacijama, poklanja se nedovoljno istraživačke pažnje. Ovo istraživanje imalo je za cilj da se temeljnije posveti profesionalcima koji su svakodnevno angažovani na zahtevnom i odgovornom zadatku brige, nege i vaspitanja najmlađih.

U domenu koji se odnosi na sagorevanje u radu sa decom, prosečni skorovi vaspitača bili su najniži. Ajtemi vezani za ovu supskalu ispitivali su, na primer, „*Da li vas frustrira rad sa decom?*” ili „*Da li se u radu sa decom osećate kao da dajete više nego što dobijate?*”. S druge strane, supskala koja se tiče samog posla, sa ajtemima poput „*Da li je vaš posao emocionalno iscrpljujući?*” ili „*Da li vas vaš posao frustrira?*” imala je najviše prosečne skorove. Ovakav nalaz sugerise da vaspitači aktivnostima brige i vaspitno-obrazovnog rada ne pripisuju najveću težinu, i da ne prepoznaju u direktnom radu sa decom najveće izvore svog nezadovoljstva. Iako je direktan rad sa decom njihova primarna uloga, imajući ove nalaze u vidu, poreklo faktora stresa na radu vaspitača, kao i uslova u kojima se rad odvija, treba dodatno ispitati. Izvore sagorevanja vaspitača značajno je rasvetljavati i u istraživanju resursa sa kojima oni izlaze u susret zahtevima posla, kao i u drugim relacijama

– sa kolegama, nadređenima, sa porodicama, stručnim saradnicima. Takođe, od značaja je analiza zastupljenosti stručne podrške i edukacije namenjene vaspitačima, koja nije usmerena isključivo na direktan rad sa decom već na prevazilaženje izazova ovog posla koji potiču iz drugih izvora.

Supskala koja se odnosi na sagorevanje vezano za posao, iako je domen najvećeg profesionalnog sagorevanja, nije na našem uzorku ostvarila nikakvu povezanost sa merama EI. Mere profesionalnog sagorevanja vezane za ličnost i decu pokazale su povezanost sa faktorom Dobrobiti i sa globalnim skorom crte EI. Faktor dobrobiti odnosi se na doživljaj zadovoljstva, ispunjenosti i pozitivnih emocija, a u suprotnosti u odnosu na nisko samopoštovanje i trenutno nezadovoljstvo životom. Iz rezultata regresione analize uočava se da je jedini značajan prediktor globalne mere sagorevanja faktor Samokontrola. Ovakav nalaz potvrđuje zaštitni značaj adaptivnih oblika kontrole emocija, niske impulsivnosti i uspeha u prevladavanju stresa (kao odlika faktora Samokontrola) u kontekstu obrazovanja i, konkretno, dečjeg vrtića. Vaspitači koji uspešnije upravljaju emocijama bolje se snalaze i u njihovom ispoljavanju na radnom mestu, što pospešuje interakcije sa drugima. Time se kreira podržavajuća socijalna sredina, koja deluje na redukovanje simptoma sagorevanja (Mérida-López & Extremera, 2017). Značajno je istaći i da se poželjno ispoljavanje faktora Samokontrola odnosi na dobro izbalansirane oblike kontrole nad potrebama i željama, koje nisu ni suzbijene niti preterano izražene (Mijatović, 2018). Može se pretpostaviti da je dečji vrtić za vaspitače emocionalno izazovan kontekst koji dosledno pobuđuje potrebu za ovom vrstom emocionalne regulacije. Rezultati ukazuju na važnost ciljanog razvijanja i negovanja strategija emocionalne samokontrole sa ciljem zaštite profesionalaca i prevencije sindroma sagorevanja.

Za razliku od inostranih istraživanja koja uglavnom uočavaju blagu negativnu povezanost između godina radnog iskustva i profesionalnog sagorevanja (Antoniou et al., 2006; Brewer & Shapard, 2004; Gómez-Urquiza et al., 2017), ovde vidimo da, nažalost, sa protokom vremena našim profesionalcima postaje sve teže i sticanje iskustva nije zaštitni faktor u ovom pogledu. Naime, uočava se da grupa vaspitača sa najmanje radnog iskustva izveštava i o najmanje sagorevanja, a grupa sa najviše radnog iskustva o najviše. Ovakvi nalazi odnose se na sagorevanje vezano za posao, kao i sagorevanje vezano za decu, i govore zapravo o porastu psihičkog i fizičkog umora i iscrpljenosti koji potiču od zahteva radnog mesta i posla koji podrazumeva intenzivnu brigu, odgovornost i međuljudsku interakciju. U podacima prepoznamo i značajan pad emocionalne dobrobiti (tj. pozitivnih emocija, optimizma i samopouzdanja) sa povećanjem radnog iskustva vaspitača, pri čemu ostali domeni crte EI ostaju stabilni. Ovakvi rezultati signaliziraju da u našoj sredini postoji negativan trend koji je u vezi sa porastom radnog iskustva vaspitača, koji zavređuje dodatnu istraživačku pažnju i rasvetljavanje faktora koji su mu u pozadini.

Vaspitači sa visokim globalnim skorom EI imaju veću verovatnoću da ostvare doživljaj kontrole u stresnim situacijama u vaspitnoj grupi i na poslu uopšte, lakše će identifikovati i ispravljati sopstvene maladaptivne tendencije, i češće interpretirati zahtevne situacije kao izazove umesto kao pretnje (Mérida-López & Extremera, 2017). Smisao traganja za povezanošću između profesionalnog sagorevanja i konstrukta EI između

ostalog je i u nastojanju da se obezbedi zadovoljavajuća količina podataka na osnovu koje može da se planira preventivni i interventni rad. Teoretičari zagovaraju stanovište da se na kapacitetima koji čine EI može uspešno raditi i da se oni mogu jačati kroz pozitivna iskustva ali i tome namenjene programe, što posledično dovodi do jačanja radnog angažovanja, zadovoljstva poslom i pada u intenzitetu i učestalosti sagorevanja. Konstrukt EI nesumnjivo je značajna komponenta unutar svih ostalih veština koje vaspitač mora da uči i razvija. Iako je postao prepoznatljiv kroz naglašavanje značaja socioemocionalnog učenja dece, i kao takav utkan je sve više u osnovno obrazovanje vaspitača, i dalje je primetno odsustvo sadržaja vezanih za EI na način koji bi ih činio primenljivim i korisnim za njih same. Od velikog je značaja da populacija vaspitača dece predškolskog uzrasta bude prepoznata i kao ciljna grupa koja bi unapređenjem veština iz domena EI mogla imati i ličnih i profesionalnih dobiti. Naše istraživanje potvrdilo je postojeće preporuke vezano za koncepciju takvih programa – umesto širokog i generalnog pristupa ovim temama, oni bi trebalo da ciljaju na vrlo konkretne aspekte EI, kao i konkretne dimenzije profesionalnog sagorevanja da bi davali rezultate (Ju et al., 2015; Mérida-López & Extremera, 2017). Ujedno, iako postoje mehanizmi kojima je perspektiva vaspitača uvažena kada je u pitanju refleksija na temu vaspitno-obrazovnog rada, poput procesa samovrednovanja u predškolskim ustanovama, uglavnom izostaju sistemski rešenja koja omogućavaju prostor i vreme za njihova unutrašnja iskustva i doživljaje, deljenje emocionalnih aspekata posla, redovnu i dostupnu supervizijsku i intervizijsku podršku. Od velikog značaja je prepoznavanje perspektive vaspitača u psihološkim istraživanjima koja nisu usmerena isključivo na vaspitno-obrazovni rad, već na unutrašnja iskustva, doživljaje, brige i mentalno zdravlje. Godine radnog iskustva bogatstvo su, ali i rizik, te su mere podrške i zaštite radnika u obrazovanju nužne. Jedna takva bilo bi uspostavljanje trajnih, održivih i dostupnih usluga savetovaništva za profesionalce. Pored toga, kao značajna podrška procesiranju složenih emocionalnih iskustava koje donosi rad sa decom i porodicama i izgradnji relacionih kompetencija pokazale su se supervizije, intervizije i grupe za refleksiju (Susman-Stillman et al., 2020). Važeće Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja omogućavaju značajan prostor za izgradnju ovih praksi, naglašavajući da je vrtić mesto zajedničkog življenja dece i odraslih, kao i mesto kontinuirane refleksije, a vaspitanje i obrazovanje nužno višeperspektivno i razvijajuće kroz odnose uzajamne zavisnosti, građenja zajedničkog značenja i uvažavanje (Godine uzleta – Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, 2019).

Postoji nekoliko ograničavajućih faktora ove studije koje treba imati na umu prilikom tumačenja nalaza. Crta EI značajno korelira sa bazičnim dimenzijama ličnosti, ali veza crte EI i profesionalnog sagorevanja ovde nije kontrolisana u tom pogledu. Veličina obuhvaćenog uzorka je mala i omogućava samo preliminarno zaključivanje o ispitivanim konstruktima na ovoj populaciji. Takođe, istraživanja u obrazovanju poput ovog tragaju za ličnim iskustvima praktičara, te nisu potpuna bez kvalitativne istraživačke perspektive i podataka dobijenih i na taj način.

## Literatura

- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 682–690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Banković, I. (2014). Early childhood professionalism in Serbia: Current issues and developments. *International Journal of Early Years Education*, 22(3), 251–262. <https://doi.org/10.1080/09669760.2014.944885>
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2), 102–123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Cano Garcia, F. J., Padilla Munoz, E. M., & Carrasco Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929–940. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.018>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). Promoting well-being: the contribution of emotional intelligence. *Frontiers in psychology*, 7, 1182. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01182>
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A., & Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in psychology*, 10, 2743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>
- Furnham, A., & Petrides, K. V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31(8), 815–823. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.8.815>
- Godine uzleta – Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja. (2019.) Prosvetni pregled. <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2018/09/OSNOVE-PROGRAMA-.pdf>
- Gómez-Urquiza, J. L., Vargas, C., De la Fuente, E. I., Fernández-Castillo, R., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Age as a risk factor for burnout syndrome in nursing professionals: a meta-analytic study. *Research in nursing & health*, 40(2), 99–110. <https://doi.org/10.1002/nur.21774>
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of educational research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Jolić Marjanović, Z. D. (2014). *Savremeni pristupi proceni inteligencije: prediktivna valjanost testova socio-emocionalne i praktične inteligencije* (doktorska disertacija). NaRDUS (123456789/3363)
- Jolić Marjanović, Z., & Altaras Dimitrijević, A. (2014). Reliability, construct and criterion-related validity of the Serbian adaptation of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). *Psihologija*, 47(2), 249–262. <https://doi.org/10.2298/PSI1402249J>
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W., & You, X. (2015). The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and teacher education*, 51, 58–67. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.001>
- Kopas-Vukašinović, E. (2004). *Karakteristike i razvoj programa za predškolsko vaspitanje i obrazovanje u Srbiji* (doktorska disertacija). NaRDUS (123456789/1949)
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>

- Krstić, K. (2016). Socioemocionalni aspekti nastave i učenja. *Nastava i vaspitanje*, 65(3), 471–490. <https://doi.org/10.5937/nasvas1603471k>
- Maslach, C. & Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. In: C. P. Zalaquett, & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp. 191–218). The Scarecrow Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (21), 3463–3464. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>
- Mérida-López, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contributions of work-related stress and emotional intelligence to teacher engagement: Additive and interactive effects. *International journal of environmental research and public health*, 14(10), 1156. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph14101156>
- Mijatović, L. (2018). *Emocionalna inteligencija kao prediktor reaktivnosti i regulacije emocija u situaciji koja provocira uznemirenost* (doktorska disertacija). NaRDUS (123456789/9766)
- Mikolajczak, M., Menil, C., & Luminet, O. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1107–1117. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.01.003>
- Newman, D. A., Joseph, D. L., & MacCann, C. (2010). Emotional intelligence and job performance: The importance of emotion regulation and emotional labor context. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 159–164. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01218.x>
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). In: C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (pp. 85–101). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_5](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_5)
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School psychology international*, 31(1), 60–76. <https://doi.org/10.1177/0143034309360436>
- Popov, S., Latovljević, M. i Nedić, A. (2015). Sindrom izgaranja kod zdravstvenih i prosvetnih radnika: Uloga situacionih i individualnih faktora. *Psihološka istraživanja*, 18(1), 8–15. <https://doi.org/10.5937/PsIstra1501005P>
- Puertas Molero, P., Zurita Ortega, F., Ubago Jiménez, J. L., & González Valero, G. (2019). Influence of emotional intelligence and burnout syndrome on teachers well-being: A systematic review. *Social Sciences*, 8(6), 185. <https://doi.org/10.3390/socsci8060185>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3) 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Shead, J., Scott, H., & Rose, J. (2016). Investigating predictors and moderators of burnout in staff working in services for people with intellectual disabilities: The role of emotional intelligence, exposure to violence, and self-efficacy. *International Journal of Developmental Disabilities*, 62(4), 224–233. <https://doi.org/10.1179/2047387715Y.0000000009>

- Susman-Stillman, A., Lim, S., Meuwissen, A., & Watson, C. (2020). Reflective supervision/consultation and early childhood professionals' well-being: A qualitative analysis of supervisors' perspectives. *Early Education and Development, 31*(7), 1151–1168. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1793654>
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational psychology review, 15*, 327–358.
- Stojanović, A., Kovačević, Z., & Bogavac, D. (2018). From obsolete to contemporary preschool education (experiences in Serbia). *Early Years, 38*(4), 363–377. <https://doi.org/10.1080/09575146.2018.1444584>
- Tasić, R. (2021). *Ispitivanje sindroma sagorevanja na poslu kod medicinskih sestara vaspitača u predškolskim ustanovama u Beogradu* (doktorska disertacija). NaRDUS (123456789/18501)
- Tošić Radev, M. i Pešikan, A. (2017). „Komadić koji nedostaje” u procesu obrazovanja-socioemocionalno učenje. *Nastava i vaspitanje, 66*(1), 37–54. <https://doi.org/10.5937/nasvas1701037T>
- Vesely, A. K., Saklofske, D. H., & Leschied, A. D. (2013). Teachers – The vital resource: The contribution of emotional intelligence to teacher efficacy and well-being. *Canadian Journal of School Psychology, 28*(1), 71–89. <https://doi.org/10.1177/0829573512468855>
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology, 53*(3), 371–399. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00176.x>
- Yin, H. B., Lee, J. C. K., & Zhang, Z. H. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teaching and teacher education, 35*, 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.06.006>

Primljeno: 05. 03. 2023.

Korigovana verzija primljena: 09. 04. 2023.

Prihvaćeno za štampu: 16. 04. 2023.

## Emotional Intelligence as a Personality Trait and Burnout among Preschool Teachers

**Luka Mijatović**

Faculty of Special Education and Rehabilitation,  
University of Belgrade, Belgrade, Serbia

**Nevena Strižak**

Faculty of Special Education and Rehabilitation,  
University of Belgrade, Belgrade, Serbia

**Abstract** *Research in the field of education is increasingly recognizing the importance of emotional intelligence (EI). This paper analyses the connection between EI traits and burnout among preschool teachers, as well as the relationship between these constructs and the length of their work experience. Participants in the research were preschool teachers (N = 64) employed in the preschool education system in Belgrade, Serbia. Data on the EI trait were obtained through the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue), which provides insight into certain factors of this construct, namely: Well-Being, Self-Control, Emotionality and Sociability. The Copenhagen Burnout Inventory (CBI), a version adapted for preschool teachers, was used to assess professional burnout syndrome. The results indicated the importance of Self-Control as an EI factor in predicting professional burnout, as well as significant differences in the EI Well-Being trait factor, with significantly lower scores observed in the group of teachers with the most work experience. Significantly higher scores were observed in the group of teachers with the most work experience on the scales that assess burnout related to work, burnout in working with children, as well as in terms of the total score of professional burnout. Although not a longitudinal study, the findings suggest that emotional well-being (i.e., positive emotions, optimism, and self-confidence) declines with increasing work experience, while the other domains of trait EI remain stable. At the same time, there is an increase in mental and physical fatigue and exhaustion stemming from the demands of the workplace.*

**Keywords:** *trait emotional intelligence, professional burnout, preschool teacher, preschool education, kindergarten.*