

Razširjenost izgorelosti v Sloveniji

Cilja naše raziskave sta bila preveriti razširjenost izgorelosti v Sloveniji v posameznih demografskih skupinah in prikazati povezanost storilnostno pogojene samopodobe ter nezadovoljenost temeljnih potreb in izgorelosti. Izhodišče raziskave je bil recipročni model izgorelosti.



AVTOR:

Andreja Pšeničny

*Inštitut za razvoj človeških virov
Litijaska 169, Ljubljana*

Uvod

Raziskava, v kateri je bilo zajetih 1480 testirancev, je pokazala, da je izgorelost močno povezana z zadovoljenostjo temeljnih potreb in s storilnostno pogojeno samopodobo in da sta oba dobra prediktorja izgorelosti. Pokazala je še, da samo 42 % zajetih testirancev ne kaže znakov izgorelosti, 8 % jih kaže znake zadnje stopnje. Med spoloma, po starosti in po stopnjah izobrazbe ni bilo statistično pomembnih razlik, pokazale pa so se pri statusu zaposlitve — menedžerji kažejo višjo stopnjo izgorelosti. Najvišjo stopnjo izgorelosti smo izmerili med ženskami na vodilnih delovnih mestih in pri samostojnih podjetnicah. Izgorelost najbolj ogroža menedžerje, dijake in študente, naravoslovne in tehnične strokovnjake, zdravnike, arhitekte, računalnikarje in zaposlene v storitvenih poklicih (trgovina, gostinstvo).



Kaj je izgorelost

Pojem izgorelosti v današnjem pomenu je prvi uporabil newyorški psihiater in psihoanalitik Herbert Freudenberger.¹ Pri sebi in sodelavcih je opazil, da delo z zahtevnimi in težko bolnimi pacienti sčasoma lahko pripelje do čustvene izpraznjenosti in izgube motivacije ter zavzetosti za delo, kar spremlja vrsta telesnih (npr. utrujenost) in psihičnih (npr. občutek frustriranosti) simptomov. Za to stanje je uporabil izraz, s katerim so sicer opisane posledice kronične zlorabe drog. Izgorelost opisuje kot kronično stanje, ki je posledica izčrpanosti zaradi prevelike zavzetosti. Razume jo kot vrsto mentalne izčrpanosti, ki nastane kot posledica notranje nuje, da bi dosegli cilj.¹ Freudenberger in Richelson² opredeljujeta izgorelost kot stanje izčrpanosti, ki nastopi, ker predanost ideji, načinu življenja ali odnosu ne prinese pričakovane nagrade. Skozi svojo klinično prakso je Freudenberger opazil, da pogostejše izgorevajo idealistični ljudje, ki ne sprejemajo omejitev, tisti, ki predolgo preveč zahtevajo od sebe. Izgorelost je torej posledica nerealističnih pričakanj in nesposobnosti, da bi sprejeli kompromise. Jedro problema izgorelosti je tako umestil v osebnost (ego) in opozoril, da je lahko občutek narcisistične vseomogočnosti tisto gonilo, ki pripelje do izčrpanja posameznika. Poudaril je, da se tisti ljudje, ki so nagnjeni k izgore-



vanju, izčrpavajo, ker zanikajo svoje šibkosti in skozi delo iščejo svojo identiteto, izgorijo pa zato, ker predolgo zanikajo svoj pristi jaz ("real ego").³

Kmalu za Freudenbergem je ta pojav začela s socialnopsihološkega vidika proučevati Christine Maslach. Ugotovila je, da načini in strategije soočanja z občutki pomembno vplivajo na posameznikovo poklicno identiteto in vedenje. Njena definicija izgorelosti se najpogosteje uporablja in navaja: izgorelost je psihološki sindrom, ki se izraža kot čustvena izčrpanost, depersonalizacija in zmanjšana učinkovitost, in je posledica kroničnih interpersonalnih stresorjev pri "delu z ljudmi".⁴ Skoraj istočasno "odkritje" izgorelosti na kliničnem in raziskovalnem področju je botrovalo dvema temeljnima pristopoma k proučevanju te motnje. Pojem izgorelosti je nastal v klinični praksi, vendar so se le redki poznejši raziskovalci usmerjali na psihodinamično ozadje tega pojava, na intrapersonalne dejavnike.

Razširjenost izgorelosti in demografske značilnosti

Na Nizozemskem je izgorelost v zadnjih letih najpogostejša diagnoza v kategoriji "psiholoških zdravstvenih težav", ki so razlog za bolniško odsotnost z delovnega mesta. Podatki iz Velike Britanije in drugih evropskih držav kažejo, da ima več kot polovica zaposlenih simptome zgodnjih faz, vsak deseti

delavec pa doživi skrajno fazo izgorelosti, ki lahko trajno poškoduje njegove delovne sposobnosti. Tudi študije iz Nizozemske kažejo, da je med 3 % in 16 % zaposlenih resno izgorelih, pri polovici pa se kažejo milejši znaki. Na Švedskem 5 do 7 % populacije kaže znake močne izgorelosti. Schaufeli in Enzmann ter Schaufeli in Buunk poročajo, da je približno 7 % belgijske populacije resno izgorele. Podobne podatke navaja finska raziskava. Danski viri poročajo o več kot 10 % močno izgorelih v populaciji. Po tem lahko presodimo, da v zahodnoevropskih državah izgorelost postaja velik zdravstveni problem; še bolj pereč je, če se zavedamo, da se lahko "prenaša" med zaposlenimi.

Demografski podatki

Večina študij ni sistematično raziskovala demografskih razlik, večina jih je merila izgorelost v posameznih poklicnih skupinah (zlasti s področja zdravstva, socialnega dela ipd.) in na nereprezentativnih vzorcih. Raziskav, opravljenih na reprezentativnih vzorcih splošne populacije, je malo. Večina rezultatov študij, opravljenih na manjših vzorcih, pravi, da je ta motnja pogostejša med ženskami, da so bolj ogroženi starejši zaposleni, menedžerji in samostojni podjetniki ter višje izobraženi ljudje. Nekatere raziskave pa kažejo, da je izgorelost pogostejša med zaposlenimi, mlajšimi od 30 let. Na Nizozemskem so rezultati ravnoprotni, več izgorelih je med starejšimi delavci. Najprej so raziskovalci poročali, da ženske dosežajo višje rezultate od moških. Pozneje pa, ko so izločili vpliv dru-



gih dejavnikov (npr. mesto v hierarhiji podjetja), razlik ni bilo več in moški so presegli ženske pri čustveni izčrpanosti in depersonalizaciji. Razlike so pripisali razlikam v tradicionalnih vzorcih spolnih vlog.

Izgorelost je povezana z višjo izobrazbo. Na Švedskem so pri 18 % vzorca splošne populacije izmerili visoko stopnjo izgorelosti, med njimi so najbolj ogrožene 50-letne ženske pod psihološkimi obremenitvami in v slabših delovnih razmerah. Po rezultatih finske študije, ki je zajela reprezentativen vzorec splošne populacije, pa obstajajo le majhne razlike med različnimi populacijskimi skupinami (različnimi glede na spol, starost, izobrazbo, vrsto delovnega mesta, socialno-ekonomski status).

Poklicne skupine

Na Nizozemskem je največ močno izgorelih med zdravniki (11 %), psihiatri (9 %) in učitelji (9 %), najmanj, od 1 do 2 odstotka, pa policisti, zaposleni v hospicu, specialni pedagogi in penološki delavci. Druga nizozemska študija pa kaže, da se najbolj ogrožene čutijo učitelji, sledijo pa jim delavci v proizvodnji, finančnih ustanovah in gostin-



stvu. Primerjava med šestimi poklici, ki imajo opravka z ljudmi, je pokazala, da so najbolj prizadeti zaposleni v socialnem skrbstvu. Po finskih podatkih so najvišje rezultate dosegli zaposleni v gostinstvu (hotelirstvo), bančništvu in zavarovalništvu, izobraževanju in tehničnem vzdrževanju. Poklicne skupine, ki naj bi bile tradicionalno najbolj ogrožene (socialne službe, zdravstvo in izobraževanje), so sicer res dosegle najvišje rezultate pri izčrpanosti, povezani z delom, ne pa tudi najvišjih rezultatov pri izgorelosti v celoti.

Vzroki za nastanek izgorelosti

Del strokovnjakov meni, da so za nastanek izgorelosti pomembnejši vplivi okolja^{5,6,7}, drugi, da več variance pojasnjujejo osebnostne značilnosti.^{8,9,10} Izgorelost pa je mogoče razumeti tudi kot sovplivanje, kot rezultat sprožilnih inhibitornih ali vzpodbudnih učinkov dejavnikov okolja na osebnostne značilnosti.

Prepričani smo, da v izgorelost vodi sovplivanje treh skupin vzrokov, ki so med sabo močno prepleteni: 1. družbenoekonomske okoliščine, 2. psihološke okoliščine življenja in dela ter 3. osebnostne značilnosti. Družbenoekonomske okoliščine ustvarjajo družbenoprodukcijske odnose, ki oblikujejo socializacijske mehanizme, torej način vzgoje, vrednostne sisteme itd.

Vzgoja vpliva na to, kateri tipi

osebnostne strukture bodo prevladovali. Osebnostne strukture ljudi okrog nas pa skupaj z družbenoprodukcijskimi odnosi sooblikujejo psihološke okoliščine, v katerih živimo in delamo, in vplivajo na to, kako se bomo odzivali na te okoliščine. Enako tudi mi (z našimi osebnostnimi značilnostmi) vsak trenutek sooblikujemo psihološke okoliščine življenja in dela ter se odzivamo nanje v skladu s svojo strukturo. Recipročni model izgorelosti vključuje vse te dejavnike.

Recipročni model izgorelosti (RMI): Vzrok za izgorevanje in izgorelost je neravnotežje (nerecipročnost) med vlaganjem (črpanjem) energije (telesne, čustvene, kognitivne) in zadovoljevanjem potreb (obnavljanjem energije) ter način odzivanja oseb na nerecipročne situacije (osebnostne lastnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah.

Na aktivacijo osebe vplivajo notranji (motivacija) ali zunanji dejavniki (pričakovanja in zahteve socialnega okolja), pri čemer tako zunanji kot notranji dejavniki lahko vplivajo kot vzpodbuda ali ovira aktivacije (shema 1).

Notranja vzpodbuda je motivacija za zadovoljitev temeljnih potreb posameznika in ponotranjenih potreb (zahtev, pričakovanj in vrednot) njegovega okolja. Če so zahteve okolja v velikem nasprotju s temeljnimi potrebami osebe, njihovo ponotranjenje sproži konflikt med avtonomnimi in introjektnimi motivi. Če ob tem okolje nenehno ovira zadovoljevanje otrokovih temeljnih potreb oziroma jih zavrača, lahko pa pride tudi do razcepa v osebnosti (egu) ali v samopodo-

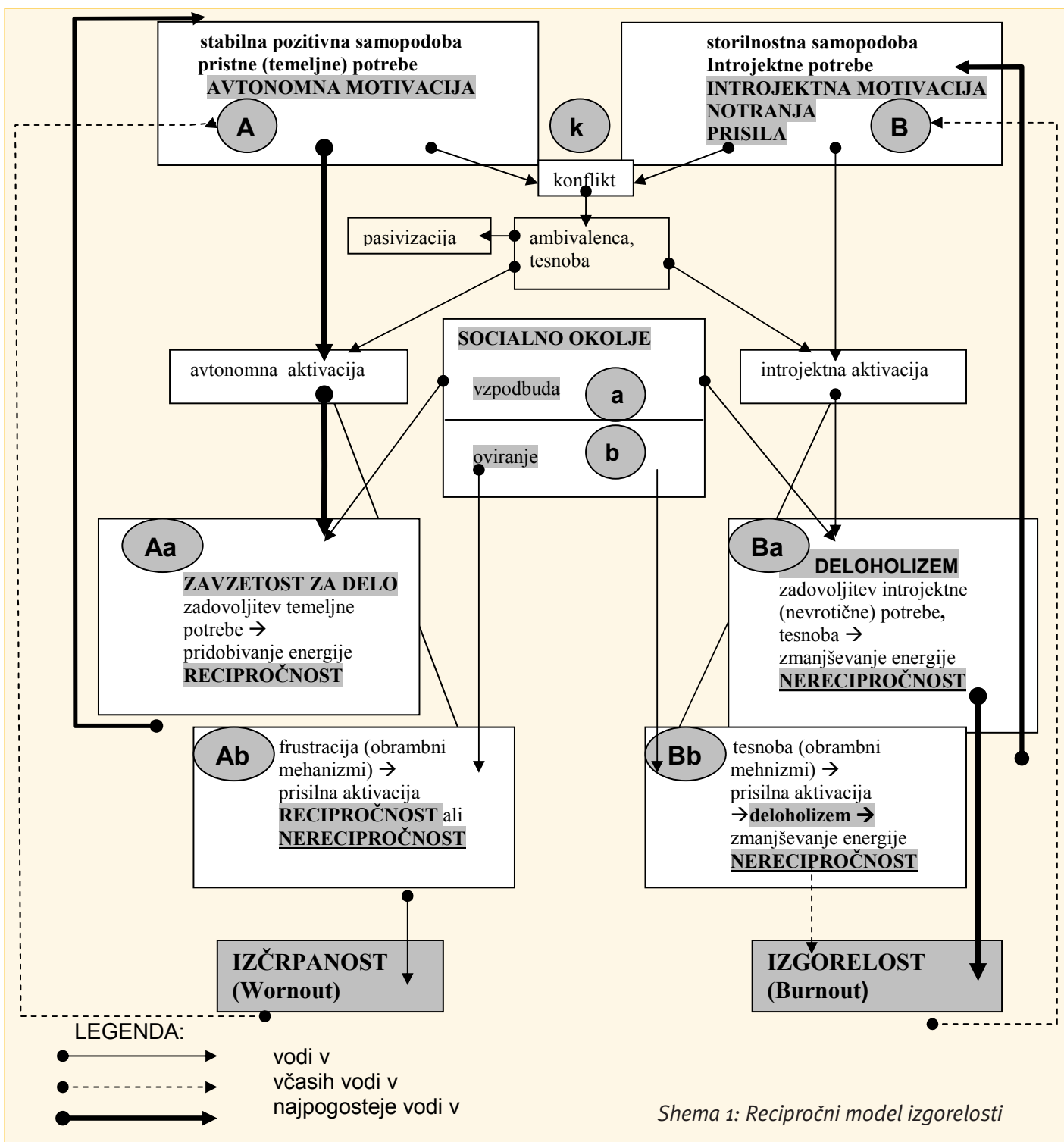
bi (selfu), pri čemer postanejo ponotranjene potrebe v obliki introjektov sestavni del osebnosti ali identitete.

V tem primeru lahko motivacija izhaja iz temeljnih (pristnih) potreb — avtonomna motivacija (A) ali ponotranjenih zahtev — introjektna motivacija (B). Slednje deluje kot notranja prisila.

Za doseganje zadovoljitve temeljne potrebe oseba vloži določeno energijo (telesno, čustveno, kognitivno), ki raste sorazmerno z močjo motivacije (ali notranje prisile) in z ovirami za doseganje zadovoljevanja potrebe.

Kadar motivacija izhaja iz temeljnih potreb ob stabilni in pozitivni samopodobi, vodi v avtonomno aktivacijo. Kadar izhaja iz introjektnih potreb ob storilnostno pogojeni samopodobi, pa vodi v introjektno aktivacijo.

Notranje ovire za aktivacijo (avtonomno in introjektno) so lahko konflikti med pristnimi potrebami in introjektnimi potrebami. Ti sprožijo ambivalenco in tesnobo in s tem lahko preprečijo že samo avtonomno ali prisilno aktivacijo (pasivizacija) ali pa ovirajo doseganje cilja (zadovoljitev pristne potrebe ali introjekta). Avtonomno aktivacijo torej lahko ovirajo ali preprečijo občutki tesnobe in občutki krivde, ki se pojavijo skupaj z zbujanjem pristne potrebe. Kadar so introjektni motivi močnejši od pristnih potreb, delujejo kot notranja prisila in vodijo v introjektno aktiviranje. Zunanje ovire so zahteve in pričakovanja socialnega okolja ali druge objektivne ovire. Socialno okolje lahko podpira (a) ali ovira (b) zadovoljevanje pristnih potreb,



lahko pa enako deluje tudi pri introjekti. Čim močnejša je notranja motivacija, tem dlje in bolj zavzeto se bo oseba trudila tudi v okoliščinah, ko za svoj vložek ne dobiva ustreznega povračila. Kadar se sproži avtonomna aktivacija in tudi okolje deluje vzpodbujevalno, se avtonomna motivacija kaže kot zavzetost za delo, ki omogoča

zadovoljevanje pristne potrebe (reciprocnost — situacija Aa). Na zunanje ovire oseba z avtonomno motivacijo (situacija Ab) reagira z dodatnim vlaganjem energije ali pa z umikom in obrambnimi mehanizmi. Če s povečanjem vložka doseže zadovoljitev potrebe (reciprocnost), s tem tudi nadomesti energetska porabo. Kadar ta

ostaja navzlic vsemu nezadovoljena (nereciprocnost), se energetska primanjkljaj večja, oseba se izčrpa. Če oseba ne more spremeniti zunanjih okoliščin, lahko pride v skrajnem primeru tudi delovne izčrpanosti (wornout). Ko se neustrezne zunanje okoliščine spremenijo, se proces izčrpavanja ustavi. Obenem pa oseba iz neugodnih

Spol	N	%	Starost v letih	N	%	Stopnja izobrazbe	N	%	Status zaposlitve	N	%
Moški	404	27,3	Do 20	75	5,1	4. stopnja	122	8,2	Nezaposlen	236	15,9
Ženske	1076	72,7	Od 20 do 30	498	33,6	5. stopnja	422	28,5	Delavec/uslužbenec	950	64,2
			Od 30 do 40	468	31,6	6. stopnja	294	19,9	Menedžer	134	9,1
			Od 40 do 50	339	22,9	7. stopnja	490	33,1	Samostojni podjetnik	149	10,1
			Od 50 do 60	93	6,3	Več	119	8,0	Ni podatka	11	0,7
			Nad 60	7	0,5	Ni podatka	33	2,2			

Tabela 1: Sestava vzorca po spolu, starosti, stopnji izobrazbe in statusu zaposlitve (1480 oseb)

	Ni znakov	1. razred	2. razred	3. razred	4. razred	Skupaj
N	617	433	308	72	50	1480
%	41,7	29,3	20,8	4,9	3,4	100

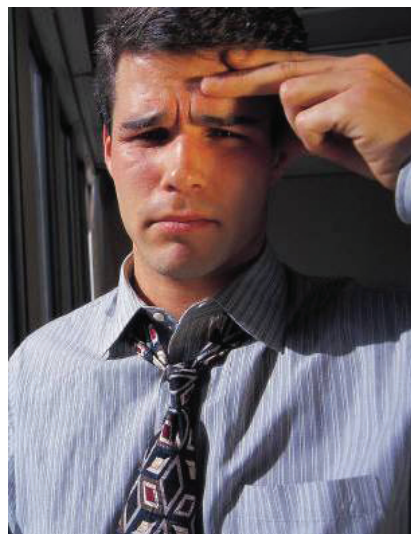
Tabela 2: Razvrščanje testirancev v razrede izgorelosti (RI)

okolščin dobiva sporočilo, da so njene temeljne potrebe v nasprotju s pričakovanji in zahtevami okolja. Če tudi zahteve in pričakovanja okolja podpirajo zadovoljevanje introjektnih potreb, se introjektna aktivacija kaže kot deloholizem. Pristne potrebe bodo v tem primeru ostajale konstantno nezadovoljene (nerecipročnost) in sprožale napetost (situacija Ba). Obenem se bodo z zadovoljitvami introjektnih potreb še utrjevale in še močnejše zavirale zadovoljevanje pristnih potreb. To vodi v trošenje energije brez obnavljanja in v izgorelost. Če okolje zavira zadovoljevanje introjektnih potreb, introjektna motivacija prav tako lahko sproži dodatno aktiviranje — deloholizem in s tem trošenje energije brez zadovoljitve temeljnih potreb (nerecipročnost), kar pelje v izgorevanje (situacija Bb). Oseba s stabilno in pozitivno samopodobo in močno avtonomno motivacijo lahko pride v neugodnih psiholoških okoliščinah, iz katerih ne more izstopiti iz objektivnih razlogov, do izčrpanosti (wornout). Pri osebi, ki nosi v sebi storilnostno pogojeno samopodobo, pa lahko pride do izgorevanja in izgorelosti tudi ne glede na okoliščine. Notranja motivacija je torej dejavnik, ki lahko sproži proces izčrpa-

vanja v neugodnih psiholoških okoliščinah. Če ta izhaja iz pristnih potreb, bodo ovire iz okolja kvečjemu pripeljale do delovne izčrpanosti (wornout), ne pa izgorelosti (burnout). Ključno je torej, iz katerih potreb izhaja notranja motivacija (pristnih potreb ali ponotranjenih zahtev okolja - introjekto).

Raziskovalni problem in hipoteze

Ugotoviti smo želeli, ali obstajajo razlike v srednji stopnji izgorelosti med demografskimi skupinami, kako je izgorelost povezana s storilnostno pogojeno samopodobo in oceno zadovoljenosti potreb. Postavili smo tri hipoteze:



H1: Med demografskimi skupinami (spol, starost, stopnja izobrazbe, zaposlitveni status) višjo stopnjo izgorelosti dosegajo ženske, starejši zaposleni, tisti z višjo izobrazbo in menedžerji.

H2: Med poklicnimi skupinami dosegajo najvišjo stopnjo izgorelosti zdravniki in učitelji.

H3: Izgorelost je pozitivno povezana s storilnostno pogojeno samopodobo in negativno z oceno zadovoljenosti potreb.

Vzorec

Zajeli smo 1480 oseb, med njimi 587 oseb, zaposlenih v podjetjih, ki so se udeležila predavanj, izobraževalnih seminarjev in delavnic o izgorelosti, in občanov ter 37 dijakov in študentov, ki so se udeležili enakih izobraževanj, in 846 oseb, ki so samoinicativno izpolnili vprašalnik na spletni strani inštituta. Med rezultati udeležencev seminarjev in tistimi, ki so izpolnjevali vprašalnike na spletni strani, ni bilo statistično pomembnih razlik, torej način zbiranja podatkov ni vplival na rezultate. Čeprav so bili uporabljeni različni vprašalniki (Slovenija: vprašalnik SAI, VB, Finska: MBI, Nizozemska: CBI), pa rezultati razširjenosti izgorelosti v našem vzorcu kažejo podobno sliko kot v Veliki Britaniji, na Finskem in Nizozemskem: dobra polovica vzorca kaže znake izgorelosti (1. do 4. razred), med njimi jih je dobrih 8 % resno izgorelih (tabela 2).

Spol	M	SD	Starost v letih	M	SD
Moški	0,79	0,74	Do 20	0,64	0,57
Ženske	0,82	0,70	Od 20 do 30	0,84	0,67
			Od 30 do 40	0,80	0,71
			Od 40 do 50	0,83	0,78
			Od 50 do 60	0,77	0,69
			Nad 60	0,44	0,53
Stopnja izobrazbe	M	SD	Status zaposlitve	M	SD
4. stopnja	0,73	0,71	Nezaposlen	0,74	0,65
5. stopnja	0,79	0,71	Delavec/uslužbenec	0,80	0,69
6. stopnja	0,84	0,71	Menedžer	0,95	0,81
7. stopnja	0,79	0,70	Samostojni podjetnik	0,84	0,76
Več	0,94	0,73			

Pripomočki

Za merjenje izgoreslosti smo uporabili vprašalnik SAI. Individualen rezultat je stopnja izgoreslosti (SI), ki je uvrščen v razred izgoreslosti (RI). Rezultat skupine pa je srednja stopnja izgoreslosti (SSI). Storilnostno pogojeno samopodoba smo merili z vprašalnikom PBSe, ki vsebuje 4 postavke, za katere testiranec na 5-stopenjski lestvici Likartovega tipa ocenjuje, v kolikšni meri trditev drži zanj. Rezultat je ocena storilnostne samopodobe (SPS). Oceno zadovoljenosti potreb smo merili z vprašalnikom zadovoljenosti potreb (VZP). Vsebuje 8 postavk, pri katerih testiranec na 5-stopenjski lestvici Likartovega tipa ocenjuje, koliko je zadovoljena posamezna potreba. Rezultati vprašalnika so skupna zadovoljenost potreb (ZP).

Rezultati

Čeprav podatki iz literature niso enotni, smo pričakovali, da bodo v našem vzorcu srednje stopnje izgoreslosti podobne tistim, ki se najpogostejše navajajo. Izgoreslost naj bi bolj ogrožala ženske, starejše zaposlene in tiste z višjo izobrazbo ter menedžerje. Čeprav naj bi bila izgoreslost po mnenju večine avtorjev povezana z delovnim mestom oziroma z obremenitvami pri delu, smo kot posebno kategorijo vklju-

čili tudi nezaposlene. Pričakovali smo, da bodo dosegli najnižji rezultat glede na status zaposlitve.

V celotnem vzorcu 1480 testirancev je srednja stopnja izgoreslosti znašala SSI = 0,81, SD = 0,71 (min. = 0, maks. = 3). Ženske so dosegle višjo srednjo stopnjo izgoreslosti (SSI) kot moški (tabela 3), vendar razlike niso statistično značilne ($t(1478) = -0,683, p = 0,495$). Glede na starost so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti (SSI) dosegli testiranci, stari med 20 in 30 let (tabela 5), vendar razlike med starostnimi skupinami niso statistično pomembne ($F(5; 1474) = -1,534, p = 0,176$). V primerjavi med posameznimi izobrazbenimi stopnjami so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti (SSI) dosegli testiranci z več kot sedmo stopnjo izobrazbe, za njimi pa tisti s šesto (tabela 6), vendar razlike niso statistično značilne ($F(4; 1474) = -1,497, p = 0,188$). Do podobne ugotovitve so prišli finski raziskovalci (Ahola s sod. 2006), ko so na vzorcu splošne populacije primerjali rezultate vprašalnika Maslach Burnout Inventory različnih demografskih skupin. Zato avtorji sklepamo, kot je pokazal zaključek te raziskave, da izgoreslost ogroža vso populacijo, ne glede na spol, starost in stopnjo izobrazbe ali zaposlitev.

Tabela 3: Primerjava srednje stopnje izgoreslosti (SSI) po spolu, starosti, stopnji izobrazbe in statusu zaposlitve

Glede na status zaposlitve so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti po pričakovanju dosegli menedžerji. Test F je pokazal, da so razlike mejne, a statistično značilne ($F(3; 1474) = -2,701, p = 0,044$), zato smo izvedli še post hoc test, ki je pokazal, da so razlike statistično značilne le med menedžerji in zaposlenimi ($p = 0,018$) ter med menedžerji in nezaposlenimi ($p = 0,006$). Ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice izkazujejo višjo stopnjo izgoreslosti kot njihovi moški kolegi na enakih in podobnih mestih ($F(3) = 3,35, p = 0,018$), medtem ko pri delavcih/uslužbencih in nezaposlenih ni razlik med spoloma.

Prva hipoteza je tako potrjena le za menedžerje, medtem ko je pri ostalih demografskih skupinah zavrnjena.

Glede na podatke iz literature smo tudi pričakovali, da bodo bolj ogroženi tisti poklici, ki vključujejo delo z ljudmi: zdravniki, učitelji.

Med tistimi, ki so navedli podatek o poklicu ($N = 1150$), so najvišjo srednjo stopnjo izgoreslosti dosegli menedžerji, sledijo jim dijaki in študenti ter strokovnjaki naravoslovnih in tehničnotehnoloških ved (tabela 5). Med nadpovprečno ogrožene poklice se uvrščajo tudi



Spol	Status zaposlitve	M	SD	Izvor variabilnosti SI	SS	df	MS	F	p
Moški	Nezaposleni	0,73	0,73	Spol	2,90	1	2,90	5,85	0,016*
	Delavci/uslužbenci	0,84	0,73	Status zaposlitve	3,13	3	1,05	2,11	0,098
	Menedžerji	0,80	0,82	Spol x status zaposlitve	4,98	3	1,66	3,35	0,018*
	Samostojni podjetniki	0,68	0,72	Napaka	724	1461	0,49		
Ženski	Nezaposleni	0,75	0,63	Skupaj	2,90	2,903			
	Delavci/uslužbenci	0,79	0,68						
	Menedžerji	1,08	0,79						
	Samostojni podjetniki	0,94	0,77						

Tabela 4: Povzetek dvosmerne analize varianc - primerjava srednje stopnje izgorelosti po spolu in statusu zaposlitve

zdravniki, medtem ko se učitelji uvrščajo na spodnjo mejo povprečno ogroženih poklicnih skupin, srednje medicinske sestre pa med podpovprečno ogrožene poklice. Po pričakovanju so najmanj ogroženi upokoenci. Razlike so statistično značilne ($F(18; 1144) = -2,224, p = 0,002$).

Druga hipoteza je v celoti zavrnjena.

Pričakovali smo še, da je izgorelost pozitivno povezana s storilnostno

Model	Nestand. koef.		Stand. koef.	t	p
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstanta)	,682	,060		11,347	0,000
Zadovoljenost potreb	-,236	,015	-,266	15,650	0,000
Storilnostno pogojena samopodoba	,107	,003	,656	38,547	0,000

Tabela 6: Regresijska analiza - odvisna spremenljivka SSI, neodvisni spremenljivki ZP in SPS

pogojeno samopodobo in negativno z oceno zadovoljenosti potreb. Rezultati so potrdili predpostavke.

Multipla korelacija med srednjo stopnjo izgorelosti in obema prediktorjema (storilnostno pogojena samopodoba in ocena zadovoljenosti potreb) $R = 0,799$ je bila statistično značilna ($F = 538,928; p = 0,000$), kar pojasni 65,4 % variance. Oba prediktorja sta statistično značilna, pri čemer je močnejši prediktor storilnostno pogojena samopodoba. Tretja hipoteza je potrjena.

Razprava

Izgorelost je v Sloveniji precej razširjena, saj kaže znake izgorelosti več kot 60 % od 1480 oseb, zajetih v testiranju. V srednji stopnji izgorelosti po spolu, starosti in stopnji izobrazbe ni statistično značilnih razlik. V tem so naši rezultati podobni finskim.¹¹ Po pričakovanjih pa so menedžerji dosegli višjo stopnjo izgorelosti kot zaposleni, ki niso na vodilnih delovnih mestih, in kot nezaposleni. Presenetljivo pa je, da se srednja stopnja izgorelosti pri nezaposlenih, ki je sicer res najnižja, ne razlikuje statistično značilno od zaposlenih, ki niso na vodilnih

Poklici	SSI	
	M	SD
Menedžerji, vodstveni	1,05	0,72
Dijaki, študenti	1,00	0,65
Strokovnjaki naravoslovnih in tehničnotehnoloških ved	0,99	0,81
Informatiki	0,90	0,61
Strokovnjaki v zdravstvu	0,89	0,74
Poklic za storitve (trgovina, gostinstvo)	0,88	0,77
Strokovnjaki v javni upravi	0,87	0,70
Arhitekti	0,86	0,54
Strokovnjaki družboslovnih ved	0,80	0,66
Tehniki tehničnih strok	0,79	0,72
Komercialni, poslovnoupravni, javnoupravni delavci	0,79	0,74
Strokovnjaki družbenih ved	0,78	0,65
Strokovnjaki za izobraževanje	0,77	0,68
Novinarji	0,74	0,65
Strokovnjaki za poslovanje (finance, kadri ...)	0,70	0,72
Pravni strokovnjaki	0,68	0,66
Tehniki in asistenti/asistentke v zdravstvu	0,62	0,65
Uradniki za pisarniško poslovanje	0,60	0,64
Upokoenci	0,42	0,43

Tabela 5: Primerjava srednje stopnje izgorelosti (SSI) po poklicnih skupinah



delovnih mestih, in celo ne od samostojnih podjetnikov. Nezaposlenost je že sama po sebi nadvse obremenilna okoliščina, zato bi bilo iz teh rezultatov možno sklepati, da so vzroki izgorevanja širši od psiholoških okoliščin dela in neustreznih odzivov na stres na delovnem mestu.

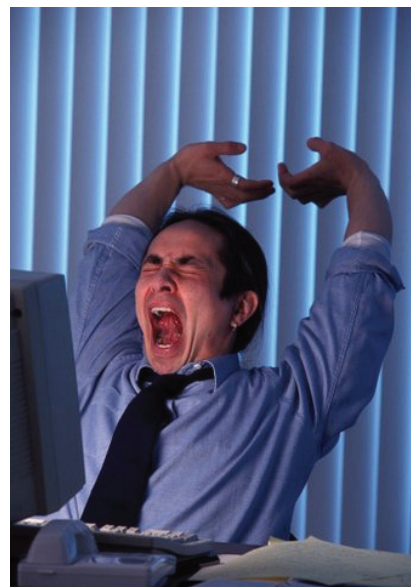
Izgorelost najmočneje ogroža ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice. Najverjetnejši razlog leži v vzgojnih zapovedih. Ženske bi se morale izkazovati tako na profesionalnem kot družinskem področju, kar pomeni dvojno notranjo prisilo in zato dvojno obremenitev.

Med poklicnimi skupinami so najvišjo srednjo stopnjo izgorelosti izkazali menedžerji, za njimi dijaki in študenti, naravoslovni in tehnični strokovnjaki, računalnikarji, zdravniki, in zaposleni v storitvenih poklicih (trgovina, gostinstvo). Med najmanj ogroženimi pa so upokojeanci, pisarniški uradniki ter tehniki in asistenti v zdravstvu. Zaposleni v izobraževanju so se uvrstili med povprečno ogrožene. Morda učitelji in profesorje — v primerjavi z drugimi državami — izgorelost manj močno ogroža, ker so ta delovna mesta pri nas relativno varna, kar bi za druge poklice težko trdili.

Menedžerji so povsod visoko ogrožena skupina, zaskrbljujoč pa je podatek, da so se v vrh uvrstili dijaki in študenti. Razlog za bi lahko bil sovplovanje vzgojnih pritiskov, ki so se vgradili v storilnostno pogojeno samopodobo in zahtev vzgojno-izobraževalnega sistema. Storilnostno pogojena samopodoba se je namreč pokazala kot močan prediktor izgorelosti, ki sam pojasnjuje skoraj 60 % variance stopnje izgorelosti, skupaj z oceno (ne)zadovoljenosti temeljnih potreb pa pojasnjujeta več kot 65 % variance stopnje izgorelosti. To da misliti, da osebnostni dejavniki najbrž močno vplivajo na izgorelost. Zato bi se kazalo usmeriti na bolj individualizirane načine preprečevanja izgorelosti, saj so se delavnice za obvladovanje stresa, komunikacijskih veščin itd. pokazale za malo učinkovite ali dolgoročno celo povsem neučinkovite.

Literatura

1. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of social Issues*, 30, 159—165.
2. Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burn Out — The High Cost of High Achievement*. New York: Bantam.
3. Freudenberger, H. J. & North, G. (1985). *Women's Burnout*. New York: Doubleday & Co.
4. Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5, 16—22.
5. Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, 16, 1—17.
6. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and



what to do about it. San Francisco, CA: Jossey - Bass.

7. Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hoffman, N., & Ford, E. W. (2004). Experiencing job burnout: the roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 887—911.
8. Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress leveles, gender and persobality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261—70.
9. Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517—531.
10. Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 103—120.
11. Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study, *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 1, 11—17, 41.