



UNIVERZITET U BANJOJ LUCI
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

FILOZOFSKI FAKULTET
FACULTY OF PHILOSOPHY



Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu

MASTER RAD

Mentor:

prof. dr Srđan Dušanić

Kandidatkinja:

Tamara Špegar

Banja Luka, 2024. godine



UNIVERZITET U BANJOJ LUCI
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

FILOZOFSKI FAKULTET
FACULTY OF PHILOSOPHY



**SOCIAL, DEVELOPMENTAL AND
ORGANISATIONAL JOB RESOURCES AS
WORK RELATED BURNOUT PREDICTORS**

MASTER THESIS

Mentor:

prof. dr Srđan Dušanić

Candidate:

Tamara Špegar

Banja Luka, 2024. year

Mentor: dr Srđan Dušanić, profesor, Univerzitet u Banjoj Luci, Filozofski fakultet

Naslov master rada: Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu

Sažetak

Model sagorijevanja na kojem je zasnovano ovo istraživanje je model radnih zahtjeva i resursa (JD-R). Ovaj model pretpostavlja da se sagorijevanje pojavljuje kada su radni zahtjevi visoki, a radni resursi niski, jer takvi radni uslovi dovode do iscrpljenja energije i negativno utiču na motivaciju radnika. Dugotrajna izloženost stresu na poslu uz niske radne resurse može da dovede do pojave sindroma sagorijevanja. Radni resursi predstavljaju faktore koji pomažu pojedincima da se nose sa stresom i zahtjevima posla, te na taj način smanjuju mogućnost pojave sagorijevanja. Cilj ovog istraživanja je da se ispita povezanost sagorijevanja sa socijalnim, razvojnim i organizacionim radnim resursima.. te razlike u pojavi sagorijevanja u odnosu na pol, dužinu radnog staža i godine starosti. U tu svrhu ispitane su 294 zaposlene osobe (71.4% ženskog pola). Bateriju instrumenata činili su Inventar sagorijevanja na poslu (BAT), Upitnika zahtjevi-resursi posla i Upitnik socio-demografskih karakteristika. Rezultati su pokazali da su radni resursi (socijalni, razvojni i organizacioni) i sagorijevanje značajno povezani, i to negativno. Takođe je utvrđeno da su osobe ženskog pola sklonije sagorijevanju na poslu, dok dužina radnog staža i starost ispitanika nisu bili značajno povezani sa sagorijevanjem. U radu se diskutuju razlozi za ovakve rezultate i značenje koje nalazi imaju u kreiranje smjernica prilikom prevencije i redukcije pojave sindroma sagorijevanja kod radnika.

Ključne riječi: sagorijevanje, socijalni, razvojni organizacioni radni resursi, posao, pol

Naučna oblast: Društvene nauke

Naučno polje: Psihologija

CERIF klasifikacija: S260 - Psihologija

Ova master teza je dostupna za javnu distribuciju u okvirima licence nekomercijalnog autorstva (CC BYNC), kojom se dozvoljava svaka nekomercijalna upotreba, distribucija i reprodukcija na različitim medijima, pod uslovom da se navedu originalni autor i izvor.

Mentor: Srđan Dušanić, PhD, professor, University of Banja Luka, Faculty of Philosophy

Title of master thesis: Social, developmental and organisational job resources as work related burnout predictors

Abstract

This research is based on the Job Demands and Resources (JD-R) model. Mentioned model assumes that burnout occurs when job demands are high and job resources are low, since such work conditions lead to low energy and have a negative effect on worker's motivation. Long-term exposure to stress at work combined with low job resources can lead to burnout syndrome. Job resources represent factors that help individuals to cope with the stress and job demands, thus reducing the possibility of burnout. The goal of this research is to examine the connection of burnout with social, developmental and organisational job resources, as well as to determine burnout differences when it comes to gender, length of service and age. A sample of 294 employees (71.4% female) participated in this research. Used instruments are Burnout Assessment Tool (BAT), Job Demands-Resources Questionnaire and Questionnaire of Socio-Demographic Characteristics. According to our results, job resources (social, developmental, organisational) have significant negative effects on burnout. It was also determined that women are more prone to work related burnout, while length of service and age had no significant effects on burnout. We also discuss possible reasons that led to these results and implications of our findings in the prevention and reduction of employee burnout syndrome.

Keywords: burnout, social, developmental and organisational job resources, work, gender

Scientific area: Social Sciences

Scientific field: Psychology

CERIF Classification: S260 – Psychology

This master thesis is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License (CC BY-NC), which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

SADRŽAJ

SADRŽAJ.....	1
UVOD.....	3
Kratik pregled literature.....	4
Sagorijevanje.....	4
JD-R model.....	6
PROBLEM ISTRAŽIVANJA.....	10
CILJEVI ISTRAŽIVANJA.....	10
HIPOTEZE.....	11
Tip istraživačkog nacrta.....	14
Populacija i uzorak.....	15
Varijable.....	15
Instrumenti.....	18
Postupak prikupljanja podataka i etički aspekti istraživanja.....	20
Postupak obrade podataka.....	20
REZULTATI.....	21
Demografske karakteristike uzorka.....	22
Deskriptivna statistika nezavisnih i zavisne varijable.....	26
Testiranje istraživačkih hipoteza.....	29
DISKUSIJA.....	45
ZAKLJUČAK.....	47
LITERATURA.....	48
BIOGRAFIJA.....	56
PRILOZI.....	57

UVOD

Velika je praktična potreba za procjenom psihosocijalnih faktora na radnom mjestu i poboljšanjem dobrobiti radnika. Osnovu svake organizacije čine njeni zaposlenici, te bez njih organizacija ne bi mogla da se održi i opstane.

Postoji posebno interesovanje za istraživanje fenomena sagorijevanja prvenstveno zbog velikog broja posljedica koje sagorijevanje može ostaviti na fizičko i psihičko zdravlje zaposlenih. Uz to, ovaj sindrom je značajno istraživati i zbog njegovog negativnog uticaja koje ono ima na radni proces. Istraživanja pokazuju da sagorijevanje smanjuje radne performanse i povećava stopu apsentizma i prezentizma kod zaposlenih (Salvagioni et al., 2017). Značajna posljedica svega što uzrokuje ovaj sindrom je i ekonomsko opterećenje za poslodavce, a i samu državu. Dosadašnji nalazi, iz Norveške, su pokazali da 15% svih razloga za odsustvovanje sa posla su direktne ili indirektno posljedice sindroma sagorijevanja (Lastovkova et al., 2018). Psihološki i somatski problemi radnika kod kojih su se pojavili simptomi sagorijevanja prema procjeni koštaju od 125 do 190 milijardi dolara godišnje u SAD-u. Međutim, pravi trošak za poslovanje može biti daleko veći, uzimajući u obzir nisku produktivnosti u organizaciji, veliku fluktuaciju i gubitak najsposobnijih radnika (Harvard Business Review, 2021).

Dosadašnja istraživanja sindroma sagorijevanja pokazuju da je njegova prevalencija značajna. Na primjer, kod nastavnika postoje varijacije među različitim državama (razlike od 21% za emocionalnu iscrpljenost, 6,4% za depersonalizaciju i 68,75% na skali niske lične ostvarenosti (efikasnosti)) (García-Arroyo, Osca-Segovia & Peiró, 2019), a kod radnika u zdravstvu kreće se od 15,4% (Rodrigues et al., 2018) do 85,1% (Galaiya, Kinross & Arulampalam, 2020).

Ranije je preovladavalo mišljenje da se sagorijevanje može pojaviti isključivo u poslovima koji zahtijevaju rad sa ljudima, kao što su socijalni rad, zdravstvo, podučavanje i druga pomažuća zanimanja. Razlog za to je odnos koji zaposleni u ovim područjima razvijaju sa primaocima njihovih usluga. Ovaj terapijski ili uslužni odnos zahtijeva kontinuiran i intenzivan nivo ličnog i emocionalnog kontakta. Iako on može biti nagrađujući i privlačan, također može biti i jako stresan za radnika (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Međutim, mnogi empirijski dokazi pokazuju da se uzroci stresa koji mogu dovesti do sagorijevanja kod zaposlenih mogu pronaći i u drugim radnim okruženjima (Pines & Zaidman, 2014; Kahn & Byosiere, 1992). Model sagorijevanja na kojem je zasnovano ovo istraživanje je model radnih zahtjeva i resursa (JD-R). Ovaj model pretpostavlja da se sagorijevanje pojavljuje, bez obzira na vrstu zanimanja, kada su radni zahtjevi visoki i kada

su niski radni resursi jer takvi negativni radni uslovi dovode do iscrpljivanja energije i negativno utiču na motivaciju radnika. Do sada se u okviru Job Demand-Resources modela istraživalo o tome kako stres (do koga dolazi zbog velikih poslovnih zahtjeva i manjka radnih resursa tj. pozitivnih strana posla), preko sagorijevanja, dovodi do negativnih ishoda (bolovanja, loše performanse, otežanog rada i niske predanosti organizaciji). Dok motivacioni proces, koji je potaknut radnim resursima može kroz radni angažman dovesti do pozitivnih ishoda kao što su predanost organizaciji, namjera za ostanak u organizaciji, ponašanje izvan svoje uloge, sigurnost zaposlenika i vrhunske radne performanse (Bakker & Demerouti, 2007). U ovom radu fokus je na radnim resursima (povoljni radni uslovi) i sagorijevanju, a ujedno JD-R upitnik, koji će biti korišten u ovom istraživanju, će se po prvi put koristiti na ovom govornom području (BiH).

Cilj istraživanja je da se utvrdi postoji li povezanosti radnih resursa, i to socijalnih, razvojnih i organizacionih sa profesionalnim sagorijevanjem na području BiH i utvrditi prirodu te povezanosti ukoliko postoji. Uz to, cilj je provjeriti i razlike u povezanostima u odnosu na osnovne demografske karakteristike.

Rezultati istraživanja doprinijeće boljem uvidu u fenomen sagorijevanja zaposlenih kod radnika kojima organizacija nije osigurala zadovoljavajuće radne resurse (povoljne uslove rada). Takođe, doprinijeće potvrdi modela koji navodi da čak i ukoliko radimo na zahtjevnoj poziciji, možemo doživjeti manje stresa ukoliko naša organizacija osigura resurse koji će nas podržati i time smanjiti mogućnost pojave sindroma sagorijevanja. Teorijski značaj istraživanja ogleda se u provjeri rezultata koji su dobijeni u ranijim istraživanjima, te predstavlja prvo istraživanje na području BiH koje ispituje odnos sagorijevanja i radnih resursa. Dobijena saznanja će omogućiti menadžerima i sektoru za ljudske resurse da ciljano uvode promjene koje će smanjiti rizik od pojave sagorijevanja kod svojih zaposlenika fokusiranjem na uvođenje povoljnijih radnih uslova.

Kratak pregled literature

Sagorijevanje

Stres je nespecifična posljedica bilo kakvog zahtjeva koji nadilazi adaptacijske mogućnosti samog organizma, a može se posmatrati i kao stanje koje se javlja u situaciji gdje postoji nesklad između zahtjeva pojedinčeve okoline i mogućnosti pojedinca da reaguje na te zahtjeve (Lazarus & Folkman, 1984; prema Berjot & Gillet, 2011). Pod stresom se podrazumijevaju različiti spoljašnji faktori koji djeluju na strukturu ili funkciju organizma i

reakcija osobe na te podražaje, te posljedice pomenutih štetnih podražaja (Petz, 2005; prema Efendić-Spahić & Vardo, 2017). Stres se pojavljuje kada osoba osjeti da ne može udovoljiti zahtjevima okoline, što može rezultovati fiziološkim, psihološkim i promjenama u ponašanju (Lazarus & Folkman, 1984; prema Berjot & Gillet, 2011). Ukoliko je osoba duži vremenski period izložena stresu, takva situacija može kulminirati i u sindrom sagorijevanja, koji se najčešće definiše kao sindrom koji uključuje emocionalnu iscrpljenost, otuđenost i osjećaj nedovoljnog ličnog postignuća (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; prema Efendić-Spahić & Vardo, 2017). Dalje, emocionalna iscrpljenost se manifestuje konstantnim umorom, razdražljivošću i nedostatkom entuzijazma za obavljanje posla, a otuđenost negativnim stavovima, distancom i ravnodušnošću prema radnom okruženju.

Termin sagorijevanje uveden je sedamdesetih godina dvadesetog vijeka, te se definiše kao stanje zamora ili frustracije koje je posljedica izrazite predanosti svojoj profesiji koja ne donosi očekivanu nagradu ili rezultate ili kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća (Pines, 1993; prema Efendić-Spahić & Vardo, 2017). Uz navedene simptome, mogu se javiti i ljutnja, anksioznost, depresija, malodušnost, dosada, samoprijekor, napetost i druge negativne reakcije (Maslach et al., 2001). Najuticajnija definicija sagorijevanja opisuje ga kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, cinizma ili depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća, odnosno lične ostvarenosti (radne efikasnosti) koji se mogu pojaviti kod zaposlenih (Maslach, 1982; prema Efendić-Spahić & Vardo, 2017). Ovaj sindrom se predstavlja kao proces u vremenu gdje kod osobe postoje povećani naponi suočavanja i nošenja sa vanjskim zahtjevima (stresom) koji vremenom dovode do emocionalne iscrpljenosti, što je okidač za depersonalizaciju, te zauzvrat dolazi do smanjenog ličnog postignuća, stvarajući još veću emocionalnu iscrpljenost, te osoba upada u začarani krugu ovih simptoma (Maslach et al. 2001). Emocionalna iscrpljenost podsjeća na tradicionalne reakcije na stres, kao što su umor, depresija vezana za posao, psihosomatske tegobe i anksioznost, te napor i preopterećenost radom (Kahn & Byosiere, 1992). Depersonalizaciju (cinizam) karakteriše posebna vrsta povlačenja, distanciran odnos prema poslu, zatim gubitak interesa i gubitak smisla vlastitog posla, što se može manifestovati kao otuđenje, neangažovanost ili cinizam u vezi sa radnom ulogom i samim poslom (Salmela-Aro et al., 2009). Treću komponentu, smanjeno lično postignuće ili osjećaj neadekvatnosti i smanjene radne efikasnosti, karakteriše osjećaj nekompetentnosti (Salmela-Aro et al., 2009; Schaufeli et al., 2002).

Sagorijevanje na poslu opisuje se i kao dugotrajna reakcija na hronične emocionalne i međuljudske stresore na radnom mjestu (González-Romá et al., 2006; Salmela-Aro et al.,

2009). Ono označava i progresivni gubitak idealizma, energije i smislenosti vlastitog rada kao posljedice frustracije i stresa na radnom mjestu. Sagorijevanje na poslu slično je sindromu hroničnog umora, međutim, ono će mijenjati i stav prema poslu, što nije karakteristika umora. Prisustvo više stresora na poslu u isto vrijeme i dugotrajna izloženosti istima dovodi do sagorijevanja. Faktori posla u interakciji sa faktorima ličnosti mogu mijenjati fiziološko ili psihološko stanje zaposlenika, do te mjere da ono odstupa od normalnog funkcionisanja, i tada ono predstavlja stres vezan uz posao. Ovi faktori posla su posljedica neodgovarajućih zahtjeva radne okoline, koji su u neskladu sa realnim mogućnostima zaposlenih (Hotopf & Wessely, 1997; prema Tennant, 2001). U nauci se sagorijevanje smatra višedimenzionalnim konceptom čija je centralna karakteristika iscrpljenost. Sagorijevanje se može opisati kao stanje koje je prisutno kod zaposlenih koji su dugo radili produktivno i koji nisu imali problema sa osjećajem zadovoljstva i udovoljavanjem sebi i drugima. Ovo stanje prate depresivno raspoloženje, te psihološki i psihosomatski simptomi stresa. U istraživanjima, radni resursi bili su pozitivno povezani sa radnim angažovanjem i negativno povezani sa sagorevanjem. Sagorijevanje je bilo pozitivno povezano sa namjerom za napuštanjem organizacije, a negativno sa zadovoljstvom poslom i kvalitetom usluge (Kaiser et al., 2020).

JD-R model

U svom **JD-R modelu** Bakker i Demerouti (2007) su podijelili radne resurse na socijalne, razvojne i organizacione. Centralni dio ovog modela je pretpostavka da se svi aspekti radnog okruženja mogu kategorizovati u radne zahtjeve i resurse koji pozitivno ili negativno utiču na radno angažovanje. Zahtjevi posla su faktori koji zahtijevaju trajan fizički i/ili psihološki (kognitivni i emocionalni) napor ili vještine, te su zbog toga povezani sa određenim fiziološkim i/ili psihološkim troškovima. Radni resursi su faktori koji pomažu pojedincima da se nose sa tim zahtjevima, uključujući podršku kolega i nadređenih, razvojne mogućnosti i autonomiju na radnom mjestu (Bakker & Demerouti, 2007). Teorija JD-R modela predlaže da radni zahtjevi i resursi izravno utiču na radni angažman. U istraživanju sa medicinskim sestrama utvrđeno je da sagorijevanje i radno angažovanje igraju ključnu ulogu u napuštanju organizacije (Kanste, 2011). Nadalje, kada radnicima nedostaje uvid u smisao njihovog posla tada postoji rizik da će patiti od profesionalnog sagorijevanja. Prema egzistencijalnom pristupu, uzrok sagorijevanja je naša potreba da vjerujemo da su nam životi smisleni i da je ono što radimo korisno i važno (Pines, 1993; prema Pines, 2002). Takođe je

pokazano da su smislenost posla i socijalni resursi povezani sa radnim angažmanom i sa sagorijevanjem (Van der Colff & Rothmann, 2009). Visoki radni zahtjevi (tj. preopterećenost poslom) mogu iscrpiti mentalne i fizičke resurse radnika, te dovesti do zdravstvenih problema ili sagorijevanja. Drugo, neadekvatni ili nedostatak radnih resursa onemogućuju stvarno postizanje cilja, što će vjerovatno uzrokovati neuspjeh i frustraciju, a posljedično je moguće da dođe i do sagorijevanja (Demerouti et al., 2001).

Radni resursi (pozitivne strane posla) su socijalni, razvojni ili organizacioni faktori koji pomažu u postizanju ciljeva i smanjenju stresa na poslu. Oni uključuju autonomiju, kvalitetne radne odnose, mogućnosti napredovanja, organizacionu pravdu, te učenje i razvoj. Još je model poslovnih karakteristika (Hackman & Oldham, 1976) naglasio tri važna poslovna resursa, a to su autonomija, značaj zadatka i povratna informacija.

Autonomija i sagorijevanje su u negativnoj korelaciji, prema rezultatima prethodnih studija (Maslach et al., 2001). Ako se zaposlenicima omogući odgovarajući nivo autonomije u upravljanju njihovim obavezama na poslu, to im pomaže u smanjenju nivoa sagorijevanja (Adriaenssens, Gucht & Maes, 2015), emocionalne iscrpljenosti (Adebayo & Ezeanya, 2011) i depersonalizacije (Carlotto et al., 2013). Drugim riječima, ukoliko radnici dobiju mogućnost da odrede prioritete svojih zadataka na radnom mjestu, tada mogu na zadovoljavajući način rasporediti svoje raspoložive resurse u odnosu na te zadatke. Na ovaj način se lakše mogu nositi sa profesionalnim stresom. Posljedično, takvi zaposlenici imaju nisku stopu sagorijevanja u poređenju sa svojim kolegama koji često ostaju neuspješni u efikasnom upravljanju svojim radnim zadacima jer nemaju odgovarajući nivo autonomije na poslu (Maslach et al., 2001).

Postoje dosljedni i jaki dokazi o korelaciji između nedostatka socijalne podrške i sagorijevanja, pri čemu je nedostatak podrške nadređenih važniji od podrške radnih kolega. Korelacije su potvrđene takođe između nedostatka povratne informacije i sagorijevanja, te između nedostatka autonomije i sagorijevanja. Čini se da osobe koje malo sudjeluju u donošenju odluka doživljavaju više nivoa sagorijevanja (Jackson, Turner & Brief, 1987).

Povratna informacija, o poslu/radnom zadatku i slično, je još jedan važan psihosocijalni prediktor sagorijevanja (Kozak et al., 2013). Nedostatak konstruktivne povratne informacije od nadređenog može predstavljati značajan faktor pojave sagorijevanja (Maslach et al., 2001). Međutim, kvalitetne povratne informacije povećavaju motivaciju radnika, angažman na poslu i veću sklonost prema postizanju ciljeva (Mudallal, Othman & Al Hassan, 2017). Zatim, pozitivna povratna informacija od nadređenog koja se dobije u pravom trenutku smanjuje rizik od pojave sagorijevanja jer je povratna informacija povezana sa smanjenjem emocionalne iscrpljenosti i povećanjem profesionalnih postignuća (Carlotto

et al., 2013). Mentorstvo, formalno i neformalno, pokazalo je pozitivne efekte u smanjenju rizika od sagorijevanja u viže različitih istraživanja bez obzira na demografske karakteristike ispitanika (Qian et al., 2014; Van Emmerik, 2004). Za štíćenike, mentorstvo i njihova povratna informacija može pridonijeti napredovanju na poslu, većem zadovoljstvu poslom i jačim namjerama da ostanu u kompaniji, a samim tim i smanjenom vjerovatnoćom nastanka sagorijevanja (Allen et al., 2004).

Utvrđeno je da su prilike za razvoj na poslu i podrška radnih kolega negativno povezane sa nivoima sagorijevanja, dok su preopterećenost poslom i sukobi uloga bili pozitivno povezani (Sun & Pan, 2008; Rothmann & Joubert, 2007). Razvojne mogućnosti kao radni resursi su negativno povezane sa depersonalizacijom kao jednom od dimenzija sagorijevanja (Rothmann & Joubert, 2007).

Povoljni radni resursi mogu nadoknaditi efekte teških poslovnih zahtjeva i podsticati motivaciju i radni angažman.

Radni resursi se definišu kao aspekti posla koji mogu:

- (a) biti funkcionalni u postizanju radnih ciljeva;
- (b) smanjiti zahtjeve posla i povezane fiziološke i psihološke napore;
- (c) potaknuti lični rast i razvoj.

Primjeri:

1. podrška drugih (koja pomaže u postizanju radnih ciljeva),
2. kontrola posla (koja bi mogla smanjiti zahtjeve za poslom) i
3. povratne informacije o radnoj efikasnosti (koje mogu poboljšati učenje) (Bakker & Demerouti, 2007).

Socijalni radni resursi odnose se na aspekte posla kao što su emocionalna i instrumentalna podrška nadređenih i kolega. Socijalni radni resursi uglavnom se sastoje od socijalne mreže i odnosa koje pojedinac ima na poslu, koji mu pružaju podršku i povratne informacije.

Tu spadaju: jasnoća uloge, podrška kolega, podrška nadređenih, timski duh, prepoznavanje/priznanje, efikasnost tima.

Literatura pokazuje da ovi resursi potiču rast i učenje kod radnika tako što ispunjavaju osnovne ljudske potrebe, a to su autonomija, kompetencija, povezanost (Ryan & Solky, 1996). Isto tako, socijalni radni resursi takođe mogu zadovoljiti ličnu potrebu za smislom (Baumeister & Vohs, 2002; Hackman & Oldham, 1976). Rabin i Zelner (1992) otkrili su da nedostatak jasnoće posla, odnosno nejasna uloga na poslu, predviđa veliku

fluktuaciju i sagorijevanje, bez obzira na okruženje. Sugerisali su da bi jasnoća posla mogla biti preventivni faktor u sagorijevanju. Čini se da angažovanje vodstva ima indirektan efekat na prevenciju sagorijevanja i povećanje angažovanja ukoliko se smanjuju radni zahtjevi i povećavaju radni resursi (Schaufeli, 2017). Supervizija je jedan od glavnih oblika socijalne podrške na poslu, gdje se radnici često obraćaju svojim nadređenima za pomoć (Collings & Murray, 1996). Himle, Jayaratne i Thyness (1989) ispitivali su sposobnost emocionalne podrške da ublaži uticaj stresa na poslu. Došli su do nalaza da je emocionalna podrška nadređenih i kolega povezana sa nižim nivoima sagorijevanja, stresa na poslu i problema sa mentalnim zdravljem. Beck (1987) je identifikovao nedostatak socijalne podrške na poslu, naročito podrške nadređenih kao negativni korelat sagorijevanja. Nalazi pokazuju da radnici koji su smatrali da im tim pruža podršku imaju više rezultate na skali ličnog postignuća, te da radnici koji svog nadređenog doživljavaju kao podršku imaju manji potencijal za pojavu sindroma sagorijevanja (Coady, Kent & Davis, 1990).

Razvojni radni resursi: feedback o performansama (povratne informacije o efektu rada/učinku), mogućnosti za razvoj i učenje, perspektiva karijere.

Prema teoriji samoodređenja radna okruženja koja podržavaju autonomiju, kompetenciju i povezanost poboljšavaju psihološku dobrobit (tj. vitalnost) i povećavaju intrinzičku motivaciju (Ryan & Frederick, 1997). Na primjer, odgovarajuća povratna informacija potiče učenje, čime se povećava radna kompetencija, dok sloboda odlučivanja i socijalna podrška zadovoljavaju potrebu za autonomijom i potrebu za pripadanjem. Nedostatak povratnih informacija o radnom učinku i minimalno učestvovanje u donošenju odluka u organizaciji dosljedno su povezani sa sagorijevanjem (Maslach et al., 2001).

Organizacioni radni resursi: plata, kongruencija vrijednosti, raspored uloga (alignment), organizaciona pravda, povjerljiva komunikacija.

Iako su sve tri dimenzije organizacione pravde (distributivna, interakcijska, proceduralna) potencijalno povezane sa sagorijevanjem, nalazi istraživanja generalno potvrđuju prevlast proceduralne i interakcijske pravde, u odnosu na distributivnu kada je u pitanju objašnjenje individualnih reakcija na pravdu (Schminke, Ambrose & Cropanzano, 2000). Rezultati koje je dobio Brotheridge (2003) takođe potvrđuju ovaj opšti trend. Nalazi pokazuju da je relativni uticaj proceduralne pravde na emocionalnu iscrpljenost kao jednu od dimenzija sagorijevanja veći od uticaja distributivne pravde. Zbog toga se nedostatak proceduralne pravde u literaturi smatra kao izravni prethodnik sagorijevanja. Još jedno

istraživanje navodi da je interakcijska pravda ključni faktor razvoja sagorijevanja kod zaposlenika (Moliner et al., 2005).

PROBLEM ISTRAŽIVANJA

Postoji sve veći interes za istraživanje sagorijevanja, a za to su odgovorna dva glavna razloga. Prvi razlog su posljedice koje sagorijevanje ima na poslovne rezultate organizacije. Na primjer, prethodna istraživanja su pokazala negativnu povezanost između emocionalne iscrpljenosti i efekta rada (Wright & Cropanzano, 1998). Slično tome, Maslach i suradnici (2001) su primijetili da osobe koje su doživjele sagorijevanje imaju nižu produktivnost i efikasnost na poslu. Zatim, Cropanzano, Rupp i Byrne (2003) su pokazali da je emocionalna iscrpljenost povezana sa predanošću organizaciji, namjerama fluktuacije i efektom rada. Drugi razlog odnosi se na posljedice koje sagorijevanje ima na kvalitet života zaposlenika. Sagorijevanje na poslu značajno je povezano sa depresijom, somatskim tegobama i anksioznošću (Schaufeli & Brunk, 2003; prema Moliner et al., 2005).

Ovo istraživanje se fokusira na ispitivanje veze radnih resursa (socijalni, razvojni i organizacioni) sa sagorijevanjem na radnom mjestu. Primijećeno je, u prethodnim studijama, da postoji negativna korelacija sagorijevanja sa radnim resursima, tačnije nedostatak radnih resursa može dovesti do smanjenog radnog angažmana i povećanja simptoma sagorijevanja (Bakker, Demerouti & Euwema 2005; Bakker & Demerouti, 2007).

CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Teorijski cilj ovog istraživanja je dopunjavanje i proširivanje postojećih teorijskih saznanja o odnosu radnih resursa, i to socijalnih, razvojnih i organizacionih sa sagorijevanjem. Ono će utvrditi ili opovrgnuti dosadašnje nalaze. Praktični cilj je primjena dobijenih nalaza u prevenciji pojave sindroma sagorijevanja kod zaposlenih. Specifični zadaci ovog istraživanja su:

1. Ispitati da li postoji povezanost između socijalnih radnih resursa (jasnoća radne uloge, podrška kolega i nadređenog, timski duh, efikasnost tima) i sagorijevanja, te ukoliko postoji utvrditi njenu prirodu.
2. Ispitati da li postoji povezanost između razvojnih radnih resursa (dobijanje povratne informacije o performansama, mogućnost za učenje i razvoj, perspektiva karijere) i sagorijevanja, te ukoliko postoji utvrditi njenu prirodu.

3. Ispitati da li postoji povezanost između organizacionih radnih resursa (plata, kongruencija vrijednosti, raspored uloga, organizaciona pravda, povjerljiva komunikacija) i sagorijevanja, te ukoliko postoji utvrditi njenu prirodu.
4. Ispitati da li postoje razlike u pojavi sindroma sagorijevanja obzirom na demografske karakteristike zaposlenih, i to za: pol, starost i dužina radnog staža.

HIPOTEZE

H1: Socijalni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na poslu.

H1.1: Zaposleni sa manjim socijalnim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.

Ranije je navedeno da u socijalne radne resurse spadaju emocionalna i instrumentalna podrška nadređenih i kolega. Oni se uglavnom sastoje od socijalne mreže i odnosa koje pojedinac ima na poslu, a koji mu pružaju podršku i povratne informacije o njegovom radu i radnoj efikasnosti, te njegovoj radnoj ulozi. Bakker, Demerouti i Euwema (2005) u svojoj studiji u kojoj je obuhvaćeno više od 1000 zaposlenih instituta za visoko obrazovanje pokazali su da zahtjevi posla utiču na sagorijevanje samo ukoliko radnici imaju nizak nivo radnih resursa (autonomija, socijalna podrška, mentorstvo i podučavanje, te povratne informacije). Radni resursi uključuju karakteristike posla kao što su autonomija, socijalna podrška, klima u timu i vođstvo koji pomažu u smanjenju simptoma sagorijevanja i potiču poslovni angažman (Bakker & Demerouti, 2007). Ukoliko smo u dobrim odnosima sa kolegama, osjećaćemo se prihvaćeno i bićemo dio zajednice, lakše ćemo prevazilaziti probleme. To će nam pomoći da zajednički djelujemo kada se nađemo pred izazovima, što će smanjiti šanse da dođe do sagorijevanja. Socijalna podrška kolega i nadređenih važan je radni resurs koji dalje može dovesti do visoke angažovanosti zaposlenika (Bakker & Demerouti, 2007) i visoke intrinzičke radne motivacija, a samim tim je i faktor koji smanjuje vjerovatnoću pojavljivanja simptoma sagorijevanja (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Utvrđeno je i da je atmosfera u timu negativno povezana sa iscrpljenošću kao dimenzijom sagorijevanja (Cheng et al., 2013). Primijećeno je da socijalni radnici kao najčešće izvore profesionalnog stresa, koje se može razviti u sagorijevanje, izdvajaju radnu opterećenost i nejasnoću profesionalne uloge (Ajduković, 1996; prema Družić-Ljubotina & Friščić, 2014). Stručno i podržavajućeg mentorstvo, jasno definisane radne uloge zaposlenih, očekivanja i ciljevi od pretpostavljenih, kao i donošenje pravilnika unutar kojih će biti jasno definisana

uloga radnika na određenom radnom mjestu je preduslov za smanjenje vjerovatnoće pojavljivanja sindroma sagorijevanja (Jeled-Kaker, 2009; prema Druzić-Ljubotina & Frišćić, 2014). Na taj način izbjeći će se i stresor koji se odnosi na radnu preopterećenost, koja jednim dijelom proizlazi i iz nejasno definisanih radnih uloga koje podrazumijevaju bavljenje “svim i svačim”. Kvalitetan odnos sa kolegama i nadređenima unutar organizacije jedan je od glavnih faktora prevencije stresogenosti pomagačkih zanimanja i stvaranju prijatnije radne atmosfere (Jeled-Kaker, 2009; prema Druzić-Ljubotina & Frišćić, 2014).

H2: Razvojni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na poslu.

H2.1: Zaposleni sa manjim razvojinim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.

Nagrade, podsticaji, ali i priznanja pokazuju zaposlenima da se njihov trud prepoznaje i cijeni, a mehanizmi koji se koriste su unapređenja, bonusi, prilike za usavršavanje i pohvale. Ako zaposleni osećaju da se njihov trud ne cijeni i ne prepoznaje, povećavaju se šanse za pojavu sindroma sagorijevanja (Maslach et al., 2001). Nadalje, kako u stranim, tako i u domaćim istraživanjima kao izvor stresa pojavljuje se mala mogućnost napredovanja na radnom mjestu (Frišćić, 2006). Prema nekim istraživanjima kada radnici ne vide smisao svog posla, postoji rizik da dođe do sagorijevanja. Ovo je egzistencijalni pristup sagorijevanju koji navodi da je uzrok sagorijevanja upravo potreba da vjerujemo da su naši životi smisleni i da je ono što radimo korisno i važno (Pines 1993; prema Pines, 2002). Posao postaje često izvor smisla za neke radnike, oni marljivo rade jer očekuju da će posao dati smisao njihovom životu. Kad njihovi napori propadnu, pate od sagorijevanja, što pokazuje da je neispunjenje potrebe za smislom povezano sa emocionalnom iscrpljenošću i snagom kao dimenzijama sagorijevanja (Van den Broeck et al., 2008).

H3: Organizacioni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na radnom mjestu.

H3.1: Zaposleni sa manjim organizacionim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.

U organizacione radne rasurse, između ostalog, spadaju organizaciona pravda, kongruencija vrijednosti, raspored uloga, te povjerljiva komunikacija. Radnici trebaju znati šta da očekuju, koje su posljedice kada nešto urade dobro ili loše. Okruženja gdje menadžeri nedosljedno i nepravedno nagrađuju i kažnjavaju zaposlene imaju veći rizik od sagorijevanja tih zaposlenih. Postoji značajna povezanost između percepcije organizacione pravde kod medicinskih sestara i njihovog zadovoljstva poslom, te nivoa sagorijevanja. Skorovi na

dimenziji distributivne pravde opadaju kako se povećavaju skorovi na dimenziji depersonalizacije (Topbas et al., 2019). Kada su u pitanju vrijednosti, jedan od najizraženijih faktora rizika je kada kompanija u kojoj smo zaposleni njeguje vrijednosti koje su u suprotnosti sa našim vlastitim. Na primjer, ukoliko radimo za organizaciju za koju znamo da eksploatiše radnike u siromašnim zemljama, a socijalnu pravdu visoko rangiramo na svojoj listi vrijednosti može doći do konflikta koji često rezultuje sagorijevanjem. Teorijski model podudarnosti vrijednosti, govori o nepodudarnosti između individualnih vrijednosti i vrijednosti organizacije. Model predlaže da će sukobi vrijednosti imati negativne implikacije na radnike, koji se kasnije mogu razviti u sindrom sagorijevanja, a takođe predlaže da uticaj sukoba vrijednosti ima manje implikacije na iscrpljenost kao komponentu sagorijevanja, ali postaje vjerodostojniji kada se govori o cinizmu i radnoj neefikasnosti kao komponentama ovog sindroma (Leiter, 2008). Utvrđeno je da podudarnost vrijednosti ublažava odnos između radnih zahtjeva i samoefikasnosti kao komponente sagorijevanja (Asensio-Martínez et al., 2017). To znači da će pojedinci koji imaju visok nivo podudarnosti vlastitih vrijednosti sa vrijednostima organizacije postići više rezultate na samoprocjeni vlastite radne efikasnosti nego neko sa niskim nivoom podudarnosti vrijednosti kada se suoče sa velikim radnim opterećenjem.

H4: Postoje razlike u nivou izraženosti sagorijevanja između zaposlenih različitog pola, starosti i dužine radnog staža.

H4.1.: Osobe ženskog pola, starije osobe i osobe sa dužim radnim stažom sklonije su sagorijevanju.

Istraživanja koja su ispitivala populaciju nastavnika došla su do zaključka da je stopa sindroma sagorijevanja na poslu češća kod žena. Zaključili su da je razlog za ovakve rezultate duplo opterećenje obavezama koje je prisutnije kod žena, odnosno obaveze koje se odnose na posao i kućne obaveze (Bauer, Stamm & Virnich, 2006). Određen broj studija ukazuje da je sindrom sagorijevanja na poslu češći kod osoba ženskog pola iz razloga jer se žene teže adaptiraju na stresne uslove, na koje reaguju emocionalnom iscrpljenošću (Maslach, et al., 2001; Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006). Kasnija metaanaliza je utvrdila da se sindrom sagorijevanja na poslu ipak podjednako javlja i u populaciji žena i u populaciji muškaraca, ali je razlika u doživljaju istog. Neke od dosadašnjih studija su pokazale da žene češće doživljavaju emocionalnu iscrpljenost, a muškarci depersonalizaciju (Purvanova & Muros, 2010). Kada se radi o populaciji nastavnika dobijeni su različiti rezultati u zavisnosti

od zemlje u kojoj je ispitivanje obavljeno. Tako je, na primjer, u Njemačkoj dobijeno da su emocionalno iscrpljeniji stariji nastavnici (> 50 godina) (Schwarzer, Schmitz & Tang, 2000), a u Grčkoj i Kini višu emocionalnu iscrpljenost su pokazali mlađi nastavnici (< 40 i < 30 godina) (Antonioni et al., 2006; Yu et al., 2014), što ukazuje na nekonzistenciju rezultata kada se uzme u obzir kultura i geografsko područje na kojem je istraživanje vršeno. Kada govorimo o ovom odnosu, starosti i sagorijevanja, dobijeni rezultati istraživanja su raznovrsni. Neki potvrđuju hipotezu da je sagorijevanje učestalije kako osoba stari, dok neka istraživanja govore suprotno. U dosadašnjim studijama, koje su ispitivale zaposlene u prosvjeti, zdravstvu i drugim pomagačkim profesijama zabilježeno je da se sagorijevanje smanjuje sa životnom dobi (Maslach et al., 2001), dok su studije vršene na ukupnoj populaciji, bez obzira na zanimanje, došle do suprotnog zaključka. Tako se, u populaciji zaposlenih, jedne švedske opštine, visok nivo sagorijevanja javljao češće među starijim radnicima nego među radnicima srednje životne dobi, ali je bio viši u kategoriji mlađih radnika, što ukazuje na nelinearnu povezanost između životne dobi i sagorijevanja (Lindblom et al., 2006). Starost se pokazala kao faktor koji djeluje na sagorijevanje tako što se ukupna učestalost sagorijevanja osobe polako smanjuje kako osoba stari, u populaciji zdravstvenih radnika (Chambers et al., 2016). Istraživanje na populaciji zdravstvenih radnika u Republici Srpskoj, došlo je do rezultata da su ljekari, stariji od 46 godina i sa radnim stažom preko 21 godinu, pokazali statistički značajno viši nivo stresa i emocionalne iscrpljenosti, kao dimenzije sagorijevanja, u odnosu na mlađe ispitanike i ispitanike sa manjom dužinom radnog staža. Prema navedenim nalazima životno doba osobe kao i dužina radnog staža imaju značajnu ulogu u nivou izraženosti stresa i pojavu sindroma sagorijevanja na poslu (Stanetić & Tešanović, 2013).

METOD

Tip istraživačkog nacrta

Istraživanje je kvantitativno, neeksperimentalnog tipa. Podaci su se prikupljali pomoću upitnika, te je fokus bio na korelaciji među varijablama. Statističkim metodama tj. kvantitativnim istraživanjem prikupila se velika količina podataka na osnovu kojih su se dobili rezultati primjenjivi na čitavu populaciju. Obzirom da je za prikupljanje velike količine podataka prikladnije koristiti upitnike, istraživanje je neeksperimentalno, preciznije, bivarijantno korelaciono-regresiono. Iako statistika počiva na zakonima vjerovatnoće i stoga

daje „dobru prognozu“ i „dobru aproksimaciju“ realnog stanja na osnovu prikupljenih podataka, statistički postupci ne daju bezgrešne rezultate zbog toga se posebna pažnja usmjerila na podatke kojima se raspolagalo i na adekvatno prikupljanje istih iz prikladnog uzorka.

Ispitivala se povezanost između zavisne i nezavisne varijable ali i obezbijedile su se informacije za predviđanje pojavljivanja sagorijevanja kod zaposlenih na osnovu dobijenih rezultata. Svrha je bolje razumijevanje međusobne povezanosti između fenomena koji se posmatraju, izraženih u vidu prikupljenih podataka.

Populacija i uzorak

Uzorak ispitanika čine zaposlene osobe, starije od 18 godina sa područja BiH. Takođe, uzorak je prigodni jer se online upitnik popunjavao na dobrovoljnoj osnovi. Učestvovanje u istraživanju je anonimno, što je naglašeno ispitanicima prije samog popunjavanja upitnika, kao i da se istraživanje sprovodi u akademske svrhe. Upitnik je bio u Google Forms formatu dokumenta. Po završetku ispitivanja, odgovori su automatski unošeni u bazu podataka koja je u posjedu istraživača.

Broj ispitanika koji su učestvovali u istraživanju je 294, od čega je 210 ženskog (71.4%) i 84 (28.6%) muškog pola. Prikupljanje podataka je sprovedeno od avgusta 2023. do februara 2024. godine.

Varijable

Nezavisne varijable su: socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi, te demografske karakteristike (pol, starost, dužina radnog staža).

Radni resursi, i to socijalni, organizacioni i razvojni, su prediktorska, nezavisna varijabla. Odnose se na fizičke, psihološke, društvene ili organizacione aspekte posla koji su funkcionalni u postizanju radnih ciljeva, smanjuju radne zahtjeve, te povezane fiziološke i psihološke troškove, potiču lični rast, učenje i razvoj. Radni resursi mogu biti na organizacionom nivou (npr. plata, prilike za karijeru, sigurnost posla), na nivou međuljudskih i društvenih odnosa (npr. podrška nadređenog i radnih kolega, timska klima), te organizacije rada (npr. jasnoća uloge, povratna informacija, sudjelovanje u donošenju odluka).

Radni resursi su operacionalizovani preko rezultata dobijenih na tri skale radnih resursa Job Demands-Resources (Schaufeli, 2017) instrumenta. Instrument se sastoji od 3

skale (socijalni, razvojni i organizacioni RR):

Socijalni radni resursi odnose se na stepen u kojem su emocionalna i instrumentalna podrška nadređenih i saradnika prisutni kao aspekti posla. Socijalni radni resursi uglavnom se sastoje od socijalne mreže i odnosa koje pojedinac ima na poslu, koji mu pružaju podršku i povratne informacije o njegovom radu i radnoj efikasnosti, te njegovoj radnoj ulozi. Socijalni radni resursi operacionalizovani su preko rezultata dobijenih na Skalama Jasnoća uloge, Podrška saradnika, Podrška nadređenog i Timska efikasnost Upitnika zahtjevi-resursi posla (eng. Job Demands-Resources Questionnaire; Schaufeli, 2017).

Razvojni radni resursi odnose se na stepen u kojem osoba na svom poslu smatra da postoji mogućnost razvoja karijere ali i vještina, te mogućnost dobijanja adekvatne povratne informacije o radnom učinku. Ovdje spadaju feedback o performansama, mogućnosti za učenje, perspektiva karijere. Nagrade, podsticaji, ali i priznanja pokazuju zaposlenima da se njihov trud prepoznaje i cijeni. Unapređenja, prilike za profesionalno usavršavanje, bonusi i pohvale su najčešća sredstva koja se koriste. Razvojni radni resursi operacionalizovani su preko rezultata dobijenih na skalama Povratna informacija, Mogućnost razvoja i Karijerna perspektiva Upitnika zahtjevi-resursi posla (eng. Job Demands-Resources Questionnaire; Schaufeli, 2017).

Organizacioni radni resursi predstavljaju percepciju osobe o organizacionoj pravdi (podjeli resursa i sistema nagrađivanja), zatim stepen u kojem osoba doživljava povjerenje na poslu, te slobodnu i efikasnu komunikaciju. Radnici trebaju znati šta da očekuju, te koje su posljedice kada nešto urade dobro ili loše. Tu spadaju: plata, kongruencija vrijednosti, raspored uloga, organizaciona pravda, povjerljiva komunikacija. Organizacioni radni resursi operacionalizovani su preko skala Organizaciona pravda, Povjerenje i Komunikacija Upitnika zahtjevi-resursi posla (eng. Job Demands-Resources Questionnaire; Schaufeli, 2017).

Demografske karakteristike koje su ispitane u ovom istraživanju su: pol, starost i radni staž. Pol je operacionalizovan u dvije kategorije, muški i ženski pol. Starost je operacionalizovana u pet kategorija: do 25 godina, 26-35 godina, 36-45 godina, 46-55 godina i 56-65 godina. Dužina radnog staža je operacionalizovana u četiri kategorije: do 5 godina, od 6-15 godina, 16-25 godina i preko 26 godina.

Zavisna varijabla je **sagorijevanje**. Sagorijevanje predstavlja stanje iscrpljenosti na poslu koje se javlja među zaposlenima, koje karakteriše ekstremni umor, smanjena sposobnost regulisanja kognitivnih i emocionalnih procesa i mentalno distanciranje

(Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020). Sagorijevanje na poslu je operacionalizovano preko rezultata dobijenih na Inventaru sagorijevanja na poslu, BAT (eng. Burnout Assessment Tool; Schaufeli et al., 2020).

Sagorijevanje se odnosi na poremećaj koji karakteriše teška mentalna iscrpljenost kod osoba koje se sa njom ne mogu nositi samostalno. Često su prisutne i druge pritužbe, a osim posla, ulogu igra i privatni život. U nauci, sagorijevanje se obično posmatra kao višedimenzionalni koncept sa iscrpljenošću kao glavnom karakteristikom, te depersonalizacijom i manjkom radne efikasnosti. Najpoznatija definicija sagorijevanja opisuje ga kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, cinizma ili depersonalizacije i smanjenog ličnog postignuća, odnosno lične ostvarenosti i radne efikasnosti koji se mogu pojaviti kod zaposlenih (Maslach, 1982; prema Efendić-Spahić & Vardo, 2017).

Sagorijevanje je kontinuirana, zavisna varijabla i izmjerena je pomoću Burnout Assessment Tool (Schaufeli, Desart & De Witte, 2020) instrumenta. Interna konzistentnost i test-retest pouzdanost BAT-a je dobra do odlična. BAT pokazuje očekivanu sličnost sa drugim upitnicima sagorijevanja, uključujući MBI (konvergentna validnost), ali istovremeno i nezavisno doprinosi ovim upitnicima sagorevanja (divergentna validnost). Nadalje, sagorijevanje, mjereno BAT-om, može se razlikovati od radnog angažmana, dosade i radoholizma. Osnovni simptomi BAT-a ne mogu se razlikovati od sekundarnih simptoma, što sugeriše da se oba odnose na isto latentno psihološko stanje. Ukratko, BAT mjeri sagorijevanje i nema drugih povezanih koncepata (diskriminativna valjanost). Sadržajnu valjanost BAT-a potvrđuje činjenica da su njegove subskale, kao i ukupni rezultat, očekivano, pozitivno povezani sa zahtjevima posla, kao što su sukob uloga i birokratija i negativno povezani sa radnim resursima, kao što su radne kolege, pogodnost za posao i timska atmosfera. BAT bodovi su takođe povezani sa organizacionim ishodima, kao što su namjera fluktuacije i izostanak sa posla, te sa osobinama ličnosti kao što je neuroticizam. Sadržajna valjanost opšte verzije BAT-a je podržana očekivanim asocijacijama na niz indikatora blagostanja uključujući subjektivno zdravlje, sreću i depresiju (Schaufeli et al., 2020). BAT ima 34 item-a, a odgovori su formulisani pomoću 5-ostepene Likertove skale: 1 (nikad), 2 (ponekad), 3 (obično), 4 (često), 5 (uvijek). Statističke norme izračunate su pomoću percentila, tako da se BAT rezultati mogu klasifikovati u četiri kategorije: "niski", "prosječni", "visoki" i "vrlo visoki".

Primjer stavke: "Na poslu imam problema da ostanem fokusiran: 1 (nikad), 2 (ponekad), 3 (obično), 4 (često), 5 (uvijek)".

Instrumenti

- **Inventar sagorijevanja na poslu** (eng. *Burnout Assessment Tool - BAT; Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020*) koristio se za ispitivanje sagorijevanja na poslu. Inventar se sastoji od 34 tvrdnje koje ispituju 6 komponenti sagorijevanja: iscrpljenost, otuđenost, oslabljena kognitivna kontrola, oslabljena emocionalna kontrola, psihička uznemirenost i psihosomatske poteškoće. Zadatak ispitanika je da na Likertovoj skali od 1 - nikad do 5 - uvijek označi koliko često se na poslu sreće sa navedenim u tvrdnji. Primjer tvrdnje: "Na poslu se osjećam psihički iscrpljeno", "Na poslu imam problema sa koncentracijom". Što se tiče psihometrijskih karakteristika instrumenta (BAT), Kronbahov-o alfa, tj. unutrašnja konzistentnost, iznosi $> .90$. Osim ovoga, TLI i CFI su iznad $.90$, dok je RMSEA $< .08$ (Sakakibara et al., 2020).
- **Skale Jasnoća uloge, Podrška saradnika, Podrška nadređenog i Timska efikasnosti Upitnika zahtjevi-resursi posla** (eng. *Job Demands-Resources Questionnaire; Schaufeli, 2017*) korištene se za ispitivanje socijalnih radnih resursa. Skale se sastoje od po 3 tvrdnje. Zadatak ispitanika bio je da na Likertovoj skali od 1 - nikad do 5 - uvijek označi koliko često se na poslu sreće sa socijalnim resursima navedenim u tvrdnji. Primjer tvrdnje: "Da li je dovoljno jasno šta treba da radite u svom poslu?", "Možete li računati na svoje kolege za pomoć i podršku, kada je to potrebno?", "Možete li računati na svog nadređenog za pomoć i podršku, kada je to potrebno?" i "Da li efikasno sarađujete u svom timu?".
- **Skale Organizaciona pravde, Povjerenje i Komunikacija Upitnika zahtjevi-resursi posla** (eng. *Job Demands-Resources Questionnaire; Schaufeli, 2017*) koristio se za ispitivanje organizacionih radnih resursa. Skale Organizaciona pravde i Komunikacija se sastoje od po 3 tvrdnje, a Skala Povjerenje se sastoji od 2 tvrdnje. Zadatak ispitanika je da na Likertovoj skali od 1 (uopšte se ne slažem) do 5 (potpuno se slažem) označi svoj stepen slaganja sa navedenim u tvrdnji. Primjer tvrdnje: "Po mom mišljenju, primam poštenu nadoknadu (platu, beneficije) od svog poslodavca.", "Vjerujem mom nadređenom.", "Ja sam dovoljno informisan/na o dešavanjima u mojoj organizaciji."
- **Skale Povratna informacija, Mogućnost razvoja i Karijerna perspektiva Upitnika zahtjevi-resursi posla** (eng. *Job Demands-Resources Questionnaire; Schaufeli, 2017*) korištena je za ispitivanje razvojnih radnih resursa. Skale Povratna informacija i

Mogućnost razvoja se sastoji od po 3 tvrdnje, a skala Karijerna perspektiva se sastoji od 2 tvrdnje. Zadatak ispitanika je da na Likertovoj skali od 1 - nikad do 5 - uvijek označi koliko često se na poslu sreće sa razvojnim resursima navedenim u tvrdnji. Primjer tvrdnje: *"Da li vaš nadređeni daje informacije o tome koliko dobro obavljate svoj posao?."*, *"Na svom poslu uvijek učim nove stvari."*, *"Moj posao pruža mogućnosti za unapređenje."*

U studiji Sanford Ayres Farine i suradnika sprovedena je eksplorativna faktorska analiza (EFA) sa oblimin rotacijom na JD-R upitniku, izdvajanjem 8 faktora. Vrijednosti koeficijenta alfa za sve faktore, osim za 2, bile su .80 ili više. Nije bilo značajnih razlika između muškaraca i žena (Sanford Ayres Farina et al., 2020).

- ***Upitnik demografskih karakteristika***

Ovaj upitnik se sastoji od 3 pitanja koja se odnose na demografske karakteristike zaposlenih: pol, starost, te dužina radnog staža. Pol je operacionalizovan u dvije kategorije, muški i ženski pol. Starost je operacionalizovana u pet kategorija: do 25 godina, 26 - 35 godina, 36 - 45 godina, 46 - 55 godina i 56 - 65 godina. Dužina radnog staža je operacionalizovana u četiri kategorije: do 5 godina, od 6 - 15 godina, 16 - 25 godina i preko 26 godina.

Postupak prikupljanja podataka i etički aspekti istraživanja

Podaci su prikupljeni pomoću anonimnog online upitnika u Google Forms formatu. Potrebno vrijeme za popunjavanje instrumenata je oko 20 minuta.

Postupak obrade podataka

Pouzdanost instrumenata provjerenja je računanjem Kronbah alfa koeficijenta. Izračunate su deskriptivne statističke mjere; mjere centralne tendencije i raspršenja, kao i mjere odstupanja distribucije rezultata ispitanika od normalne raspodjele i njihova značajnost Kolmogorov-Smirnovim postupkom. Provjerena je i korelacija između sagorijevanja i radnih resursa, te je sprovedena regresiona analiza gdje je provjerena prediktorska moć radnih resursa u odnosu na sagorijevanje. Man-Vitnijev U-test i Kruskal-Volisov H-test korišteni su za ispitivanje razlike u nivou izraženosti zavisne varijable u odnosu na nezavisne kategoričke varijable.

REZULTATI

Analiza rezultata dobijenih anketnim upitnikom izvršena je primjenom statističkog softvera IBM SPSS. Na osnovu podataka iz anketnih upitnika formirana je baza podataka, iz koje su se transformacijama i rekodiranjem, a u skladu sa definisanim instrumentima i korištenim skalama, kreirane varijable za dalju statističku obradu. Statističkim tehnikama, dato je objašnjenje pojedinačnih varijabli, a ispitivanjem međusobnih odnosa među varijablama testirane su postavljene istraživačke hipoteze.

Svi korišteni instrumenti ispitani su sa aspekta pouzdanosti i konzistentnosti izračunavanjem Alfa-Kronbah (*Alpha Cronbach's*) koeficijenta. Za odabir adekvatnih statističkih metoda za svaku varijablu utvrđeno je da li raspored obilježja za svaku varijablu odgovara ili odstupa od normalnog.

Uzorak i varijable opisane su pomoću deskriptivne statistike, odnosno izračunavanjem aritmetičke sredine, standardne devijacije, frekvencija i procenata odgovora za kategoričke varijable, te mjera disperzije (*skewness i kurtosis*), minimuma i maksimuma za dimenzione varijable. Vizuelna interpretaciju upotpunjena je grafičkim prikazima i dijagramima tamo gdje se smatralo za korisno. Testiranje postojanja, jačine i smjera veze između posmatranih varijabli izvršena je korelacionom analizom, i preko koeficijenata determinacije. Izračunati koeficijenti korelacije pokazuju povezanost varijabli, odnosno snagu i smjer odnosa između nezavisnih i zavisne varijable, a rezultati su prikazani dijagramima raspršenosti. Pored korelacione analize, za testiranje hipoteza koristila se i regresiona analiza za utvrđivanje modela anticipiranja i interpolacije promjena zavisne varijable u odnosu na nezavisnu. Za ispitivanje razlika između kategorijskih nezavisnih promjenjivih i neprekidnih zavisnih promjenljivih, koristio se neparametrijski Man-Vitnjev i Kruskal-Volisov test za varijable sa utvrđenim odstupanjem od normalnog rasporeda frekvencija. Prethodno, utvrđivanje normalnosti rasporeda ispitalo se primjenom Kolmogorov-Smirnov i Shapiro-Wilk testa. Testiranje statističkih hipoteza izvršeno je na nivou značajnosti od 95% odnosno sa pretpostavljenom statističkom greškom od $p \leq .05$.

Analizirani statistički uzorak ima 294 ispitanika ($N = 294$) što ga čini srednje velikim, ali sasvim dovoljnim da bi se na njemu primijenile parametrijske tehnike koje podrazumijevaju normalnost rasporeda (za $N > 100$). Međutim, za svaku varijablu, ispitano je da li empirijski raspored njenih obilježja odstupa od normalnog, primjenom Kolmogorov-Smirnov testa. Na osnovu dobijenih rezultata, izvršeno je opredjeljenje za upotrebu parametrijskih ili neparametrijskih statističkih testova.

Kao što je to već u opisu varijabli navedeno, predmet statističke analize su nezavisne varijable: *Socijalni resursi*, *Razvojni resursi*, *Organizacioni resursi*, te demografske karakteristike (*pol*, *starost* i *radni staž*) i zavisna varijabla *Sagorijevanje*.

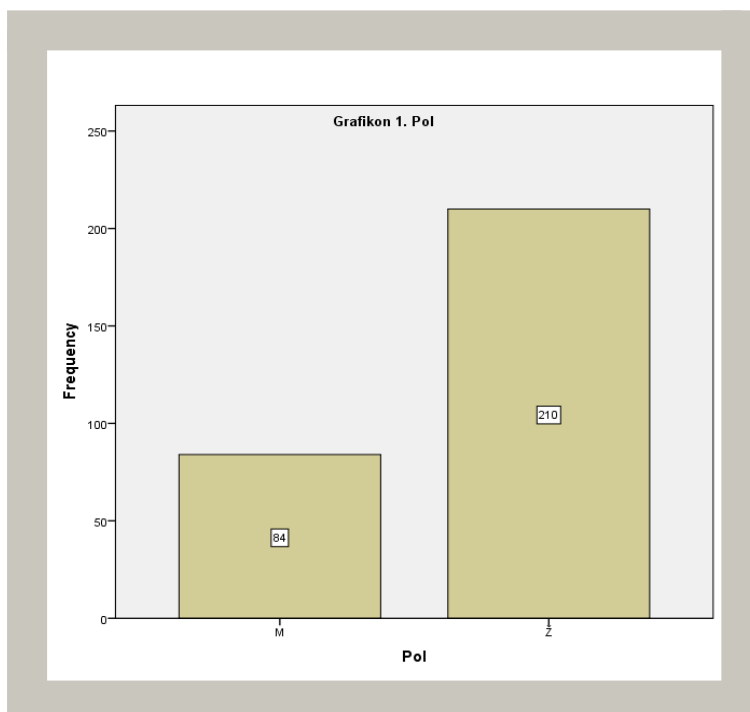
Demografske karakteristike uzorka

Demografske osobine uzorka od 294 ispitanika, posmatrane su preko nezavisnih varijabli *Pol*, *Godine starosti* i *Godine radnog staža*. U tabeli 1. prikazani su podaci o sastavu uzorka prema polu. Na osnovu prezentovanoga konstatujemo da je od 294 ispitanika 210 ženskog (71.4%) i 84 (28.6%) muškog pola.

Tabela 1
Pol ispitanika

Pol	Frekvencija	Procenat (%)	Validni procenat	Kumulativni procenat
Muški	84	28.6	28.6	28.6
Ženski	210	71.4	71.4	100.0
Ukupno	294	100.0	100.0	

Slika 1. vizualno prikazuje odnos muškog i ženskog pola u ispitanom uzorku.



Slika 1. Grafikon pol ispitanika

U Tabeli 2 prikazani su podaci deskriptivne statistike za godine starosti ispitanika. Svi članovi uzorka obuhvaćeni su analizom, odnosno nema nedostajućih vrijednosti. Uzorak čine ispitanici starosti od 19 (*Min*) do 65 (*Max*) godina, prosječne starosti od 42.82 godina (*M*), odnosno 42 godine i 10 mjeseci. Podaci apsolutno odstupaju od aritmetičke sredine u prosjeku za 12.65 godina (*SD*), dok relativno odstupanje iznosi 29.54 (*Co. Var.*). Najveći broj anketiranih ima 26 godina (*Mod*). Izračunate mjere disperzije i spljoštenosti, *Skewness* = -0.12 i *Kurtosis* = -1.16 ukazuju da se radi o umjereno asimetričnom rasporedu, sa negativnom (lijevom) asimetrijom, te nešto više izraženom spljoštenosti u odnosu na teorijski model normalnog rasporeda.

Tabela 2
Starost ispitanika

	N	Min	Max	M	SD	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Starost	294	19	65	42.82	12.65	-.12	.14	-1.16	.28
Validni N	294								

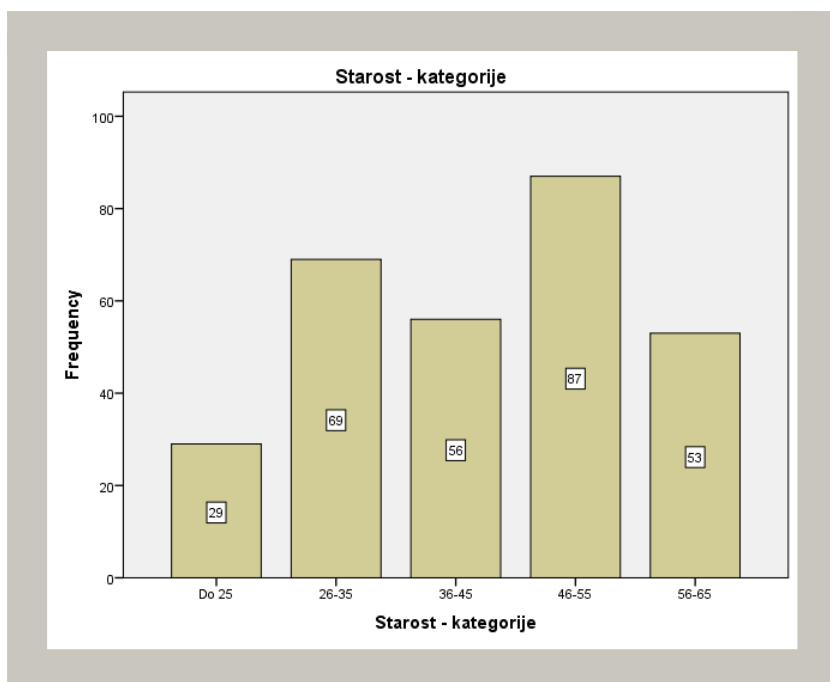
Budući da je u istraživanju starost operacionalizovana u pet kategorija, neophodno je bilo transformisati varijablu u kategoričku prema definisanim rasponima.

U Tabeli 3 prikazani su podaci o godinama starosti ispitanika, kategorisanih u pet grupa, i to: do 25 godina, 26-35 godina, 36-45 godina i 56-65 godina. Kao što se vidi, 29 (9.9%) ispitanika je mlađe od 25 godina, 69 (23.5%) u rasponu između 26 i 35 godina, 56 (19.0%) u rasponu između 36 i 45 godina, 87 (29.6%) u rasponu između 46 i 55 godina i 53 (18.0%) u rasponu između 56 i 65 godina.

Tabela 3
Starosne kategorije

	Frekvencija	Procenat (%)	Validni Procenat	Kumulativni Procenat
do 25	29	9.9	9.9	9.9
26-35	69	23.5	23.5	33.3
36-45	56	19.0	19.0	52.4
46-55	87	29.6	29.6	82.0
56-65	53	18.0	18.0	100.0
Ukupno	294	100.0	100.0	

Slika 2 prikazuje nezavisnu varijablu starost ispitanika po definisanim kategorijama.



Slika 2. Grafikon starosnih kategorije ispitanika

Nezavisna varijabla *Radni staž*, u uzorku uzima vrijednost od 0, odnosno nekoliko mjeseci radnog iskustva, do 43 godine radnog staža, kao što se vidi iz Tabele 4. Aritmetička sredina, odnosno prosječna dužina radnog staža posmatrane grupe ispitanika iznosi 16.95 godina (*M*), preciznije 16 godina i 11 mjeseci. Prosječno apsolutno odstupanje pojedinačnih vrijednosti radnog staža od aritmetičke sredine iznosi 11.88 godina (*SD*), dok relativna mjera odstupanja, koeficijent varijacije, kao količnik standardne devijacije i aritmetičke sredine, iznosi 70.07% (*Co. Var.*) što odražava varijabilitet unutar serije. Vrijednosti skjunisa (*Skewness* = .21) i kurtozisa (*Kurtosis* = -1.20) označavaju umjereno naglašenu pozitivnu (desnu) asimetriju podataka u odnosu na srednju vrijednost, dok raspored ima obilježje spljoštenog u odnosu na normalan. Najučestalija dužina radnog staža koja se pojavljuje u uzorku iznosi 5 godina (*Mod*).

Tabela 4
Radni staž

	N	Min	Max	M	SD	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Radni staž	294	.00	43.0	16.95	11.88	.21	.14	-1.20	.28
Validni N	294								

Dužina radnog staža ispitanika kategorisana je u 4 grupe, i to do 5 godina, 6-15 godina, 16-25 godina i preko 26 godina radnog staža. U Tabeli 5 prikazana je kategorička

varijabla *Dužina radnog staža*.

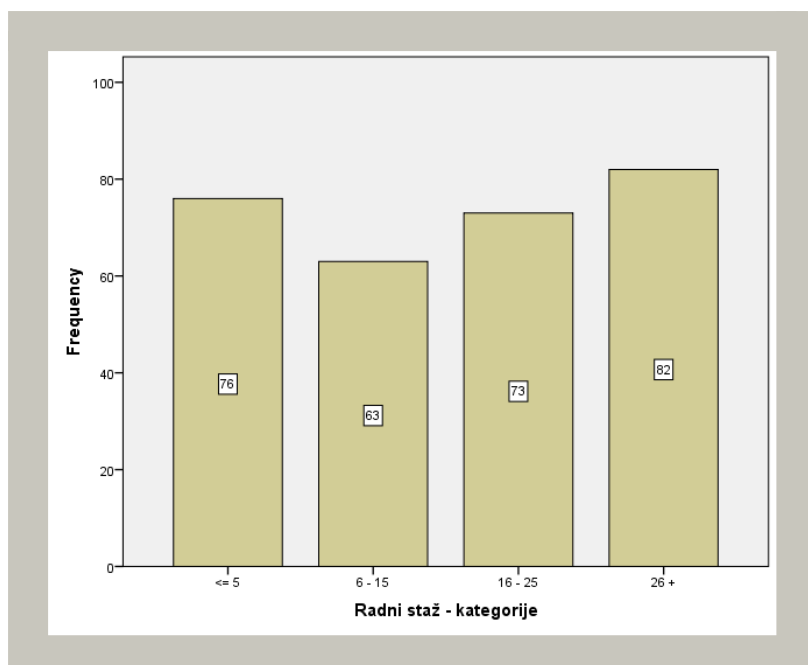
Tabela 5

Radni staž po kategorijama

	Frekvencija	Procenat (%)	Validni Procenat	Kumulativni Procenat
	≤ 5	76	25.9	25.9
	6-15	63	21.4	47.3
Dužina radnog staža	16-25	73	24.8	72.1
	26+	82	27.9	100.0
	Ukupno	294	100.0	100.0

Iz prethodne tabele na prvi pogled prema procentualnom učešću, možemo zaključiti da su sve kategorije približno ravnomjerno zastupljene. Radni staž manji od pet godina ima 76 (25.9%) ispitanika, 63 (21.4%) imaju radni staž u rasponu od 6 do 15 godina, 73 (24.8%) se nalaze u grupi sa rasponom radnog staža između 16 i 25 godina, dok njih 82 (27.9%) imaju radni staž duži od 26 godina.

Slika 3. vizuelno prikazuje odnos među različitim kategorijama ispitanika u odnosu na radno iskustvo.



Slika 3. Grafikon odnosa radnog staža ispitanika

Deskriptivna statistika nezavisnih i zavisne varijable

Na osnovu mjernih skala, instrumenata i itema iz upitnika, transformacijama i rekodiranjem pomoću statističkog softvera SPSS dobijene su empirijske vrijednosti za nezavisne varijable *Socijalni resursi*, *Razvojni resursi* i *Organizacioni resursi*, te zavisnu varijablu *Sagorijevanje*. Pouzdanost mjernih instrumenata ispitana je pomoću Alfa Kronbah (*Alpha Cronbach's*) koeficijenta. Prikazani rezultati Alfa Kronbah testa za sve posmatrane varijable uzima vrijednost $\alpha > 0.9$ što ukazuje na izrazito veliku pouzdanost svih korištenih mjernih instrumenata (Tabela 6).

Tabela 6
Alfa Kronbah

	Alfa Kronbah	N item
Socijalni radni resursi	.93	12
Razvojni radni resursi	.91	8
Organizacioni radni resursi	.93	8
Sagorijevanje	.95	34

Prilikom izračunavanje statističkih parametara uključeni su svi pojedinačni članovi uzorka (vrijednost za nedostajuće varijable je nula). Rezultati deskriptivne statistike za posmatrane varijable prikazani su u Tabeli 7.

Tabela 7
Deskriptivna statistika

Varijable		Socijalni radni resursi	Razvojni radni resursi	Organizacioni radni resursi	Sagorijevanje
N	<u>Validni</u>	294	294	294	294
	<u>Nedostajući</u>	0	0	0	0
M		3.90	3.37	3.29	2.28
Std. Greška M		.05	.05	.06	.04
Mdn		4.00	3.37	3.31	2.22
Mode		5.00	3.38	3.00	1.88
SD		.80	.92	1.02	.65
Ko. Varijabilnost (%)		16.33	25.28	31.52	18.64
Skewness		-.76	-.30	-.19	.69
Std. greška Sk		.14	.14	.14	.14
Kurtosis		.39	-.39	-.69	.94
Std. greška Ku		.28	.28	.28	.28
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00

Vrijednosti svih posmatranih varijabli, shodno korištenoj Likertovoj skali, kreću se od 1 (*Min*) do 5 (*Max*). Izračunata srednja vrijednost (*M*) za nezavisnu varijablu **Socijalni radni resursi** iznosi 3.90, što znači da ispitanici prisutnost emocionalne i instrumentale podrške nadređenih i saradnika, na skali od 1 do 5, prosječno ocjenjuju sa 3.9 što je iznad očekivane teorijske srednje vrijednosti. Nezavisna varijabla **Razvojni radni resursi** u uzorku je prosječno ocijenjena sa 3.37 (*M*), što predstavlja ocjenu mogućnosti za razvoj karijere i vještina, te dobijanja adekvatne povratne informacije. Kao i prethodna, nezavisna varijabla ocijenjena je iznad očekivanog teorijskog prosjeka za dati opseg. Treća nezavisna varijabla, **Organizacioni radni resursi** ima srednju vrijednost 3.29 (*M*), kao ocijenjeni stepen organizacione pravde, povjerenja i komunikacije na poslu. Izračunata srednja vrijednost kod svih nezavisnih varijabli je iznad očekivanog prosjeka. Zavisna varijabla **Sagorijevanje** ima prosječnu vrijednost 2.28 (*M*), što znači da ispitanici na skali od 1 do 5, u prosjeku stanje iscrpljenosti na poslu ocjenjuju sa 2.28. Vrijednost zavisne varijable (Sagorijevanje) u narednom dijelu rada kategorizovana je preko percentila u četiri kategorije, a njena srednja vrijednost pripada kategoriji „prosječni“, tako da se može konstatovati da je na posmatranom uzorku stanje iscrpljenosti na poslu „*prosječno*“ izraženo.

Prosječno apsolutno odstupanje pojedinačnih vrijednosti modaliteta posmatranih varijabli od njihove aritmetičke sredine, posmatrano kao standardna devijacija (*SD*), iznosi .80 za Socijalne radne resurse, .92 za Razvojne radne resurse, 1.02 za Organizacione radne resurse i 0.65 za Sagorijevanje. Kao relativna mjera odstupanja izračunati koeficijenti varijacije (*Ko. Var.*) za nezavisne varijable iznose 16.33% (Socijalni resursi), 25.28% (Razvojni resursi), 31.52% (Organizacioni resursi), i 18.64% (Sagorijevanje), a označavaju prosječno relativno odstupanje pojedinačnih vrijednosti od aritmetičke sredine.

Najfrekventnija vrijednost koja se pojavljuje u rasporedima promjenjivih (*Mode*) iznosi 5.00 za Socijalne radne resurse, 3.38 za za Razvojne radne resurse, 3.00 za Organizacione radne resurse i 1.88 za Sagorijevanje.

Mjere disperzije i spljoštenosti rasporeda frekvencija vrijednosti za posmatrane varijable (*Skewness i Kurtosis*) prikazuju oblik izračunatih rasporeda u odnosu na teorijski normalan raspored. Nezavisna varijabla **Socijalni radni resursi** ima negativnu vrijednost skjunisa $\alpha_3 = -0.76 > |0.5|$ i pozitivnu kurtozisa, $\alpha_4 = .39$, što implicira da se radi o znatno izraženoj negativnoj (lijevoj) asimetriji i blago ispupčenom rasporedu u odnosu na normalan. Varijable **Razvojni radni resursi** i **Organizacioni radni resursi** imaju takođe negativne vrijednosti skjunisa od $\alpha_3 = -0.30 < |0.5|$ i $\alpha_3 = -0.19 < |0.5|$ respektivno, što upućuje na blago

izraženu lijevu asimetriju. Vrijednost kurtozisa za obe varijable su negativne ($\alpha_4 = -.39$; $\alpha_4 = -0.69$), što označava umjeren, odnosno znatno spljošten raspored respektivno.

Zavisna varijabla **Sagorijevanje** ima pozitivne vrijednosti mjera disperzije i spljoštenosti ($\alpha_3 = .69 > |0.5|$; $\alpha_4 = .94 > |0.5|$) što označava znatno pozitivnu (desnu) asimetriju i znatno ispučen raspored u odnosu na normalan. Negativne mjere disperzije ukazuju da su podaci grupisani više desno od aritmetičke sredine dok je kod pozitivne asimetrije obrnuto. Kod kurtozisa, pozitivne vrijednosti ili ispučen raspored pokazuje da su podaci više grupisani oko aritmetičke sredine, dok je kod negativnih vrijednosti obrnuto.

Obzirom da su statistički parametri za *BAT rezultate* izračunati pomoću percentila, klasifikovani su u četiri kategorije, „niski“, „prosječni“, „visoki“ i „vrlo visoki“, kao što je to prikazano Tabelom 8. Kategorizovane rezultate BAT instrumenta posmatramo kao intenzitet sagorijevanja. Od ukupnog broja ispitanika, njih 10 ili 3.4% pokazuju nizak, 187 ili 63.6% prosječan, 91 ili 31% visok i 6 ili 2% vrlo visok nivo sagorijevanja na poslu.

Tabela 8
BAT rezultati po kategorijama

	Frekvencija	Procenat (%)	Validni Procenat	Kumulativni Procenat
	Niski	10	3.4	3.4
	Prosječni	187	63.6	67.0
Validni	Visoki	91	31.0	98.0
	Vrlo visoki	6	2.0	100.0
	Ukupno	294	100.0	100.0

Na osnovu kategorizovanih BAT rezultata, može se konstatovati da je najveći broj ispitanika, njih 187 ili 63.6% ocijenio nivo sagorijevanja na radnom mjestu kao „prosječan“.

Testiranje istraživačkih hipoteza

U tabeli 9 dat je prikaz rezultata testiranja normalnosti rasporeda za nezavisne i zavisnu varijablu. Za sve izračunate statistike nivo značajnosti manji je od praga dozvoljene statističke greške, odnosno $Značajnost < .05 < p$. Zaključujemo da rasporedi frekvencija kod svih posmatranih varijabli odstupaju od normalnog rasporeda.

Tabela 9

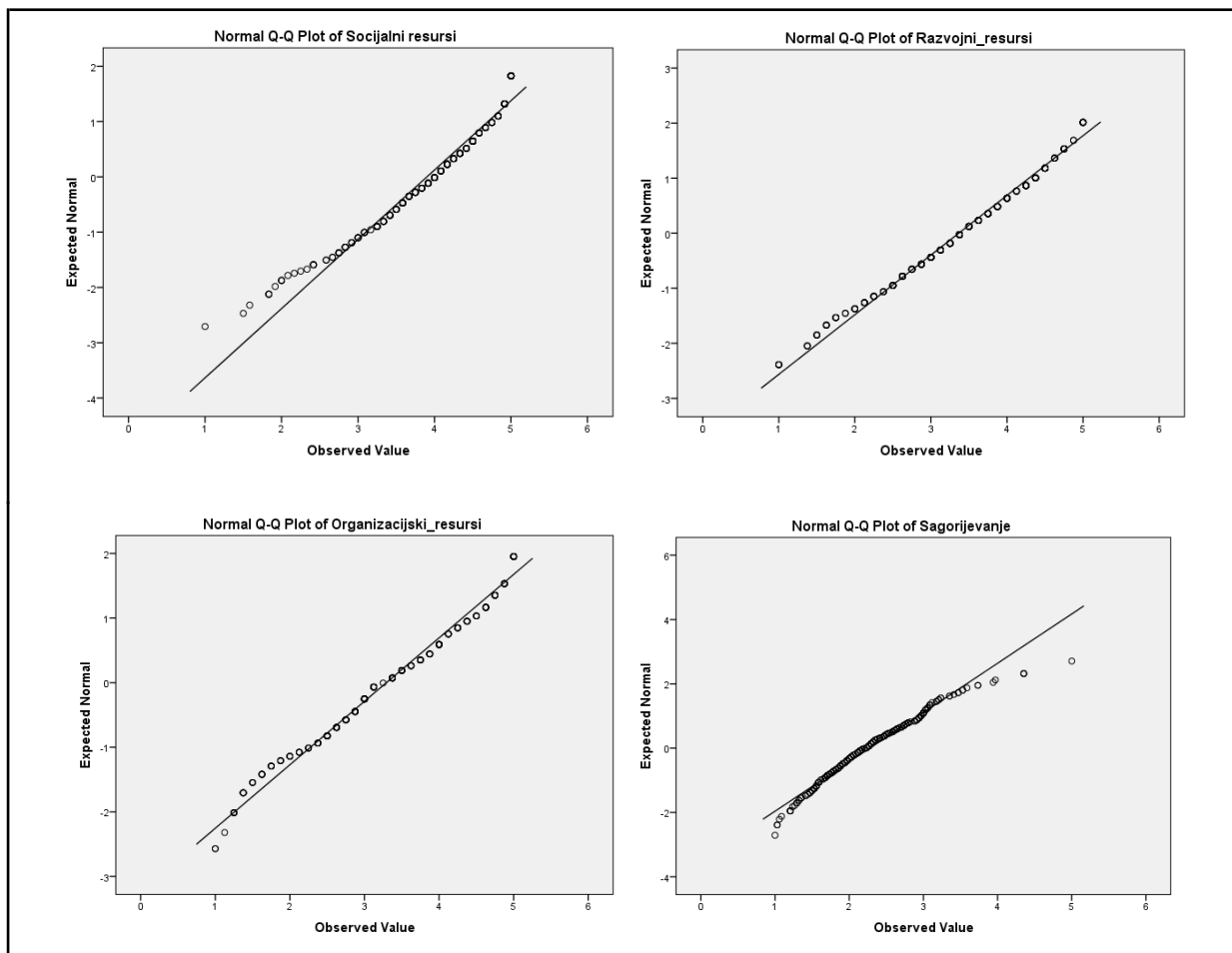
Testovi normalnosti rasporeda

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Značajnost	Statistik	df	Značajnost
Socijalni radni resursi	.08	294	.000	.95	294	.000
Razvojni radni resursi	.05	294	.046	.98	294	.001
Organizacioni radni resursi	.07	294	.001	.97	294	.000
Sagorijevanje	.06	294	.005	.97	294	.000

a. Lilliefors Značajnost korelacije

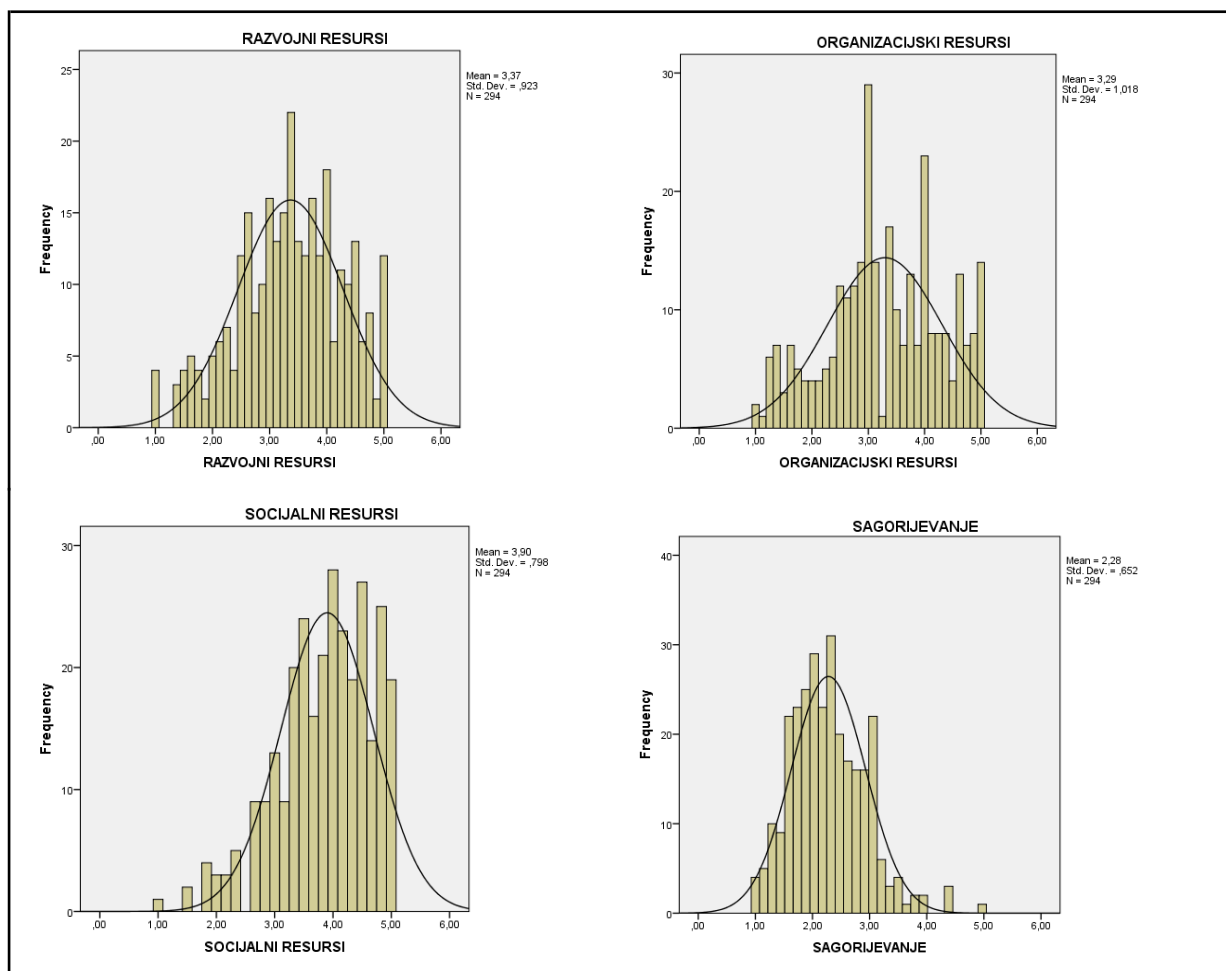
Odstupanje rasporeda podataka kod posmatranih statističkih varijabli od teorijskog normalnog upućuje na korištenje neparametrijskih tehnika i metoda. Iako veličina uzorka od $N = 294 > 100$ pretpostavlja raspored koji približno odgovara normalnom i dozvoljava upotrebu parametrijskih metoda testiranja, u daljem radu pridržavaćemo se rezultata testova normalnosti i koristiti neparametrijske tehnike.

Slika 4 prikazuje posmatrane i očekivane distribucije podataka za posmatrane varijable. Prava linija označava normalan raspored, dok grupisane tačke označavaju raspored posmatranih frekvencija za sve četiri varijable. Da bi raspored odgovarao normalnom, potrebno je da sve tačke prate liniju teorijskog normalnog rasporeda, što u našem primjeru nije slučaj. Raspored najbliži normalnom pokazuje varijabla *Razvojni resursi*.



Slika 4. Dijagram Q - Q Plot normalnosti rasporeda

Da bismo upotpunili sliku o izgledu rasporeda podataka posmatranih varijabli, iskorištena je mogućnost prezentacije distribucija putem histograma, kao što je to prikazano na Slici 5. Histogrami za sve četiri posmatrane varijable sadrže i liniju normalnosti rasporeda, koja se niti kod jedne varijable ne podudara sa teorijski normalnim rasporedom.



Slika 5. Histogrami distribucija

Hipoteza H1: *Socijalni radni resursi su u negativnoj vezi s sagorijevanjem na poslu.*

Hipoteza H1.1: *Zaposleni sa manjim socijalnim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.*

Za testiranje postavljenih istraživačkih hipoteza, odnosno ispitivanja postojanja, jačine i smjera veza između nezavisnih i zavisne varijable, koristila se Korelaciona analiza. Neparometrijska tehnika korelacione analize obuhvata izračunavanje Spirmanovog koeficijenta korelacije i koeficijenta determinacije, sa ocjenjivanjem značajnosti koeficijenata korelacije. U Tabeli 10 prikazani su rezultati korelacione analize između nezavisne varijable *Socijalni radni resursi* i zavisne varijable *Sagorijevanje*.

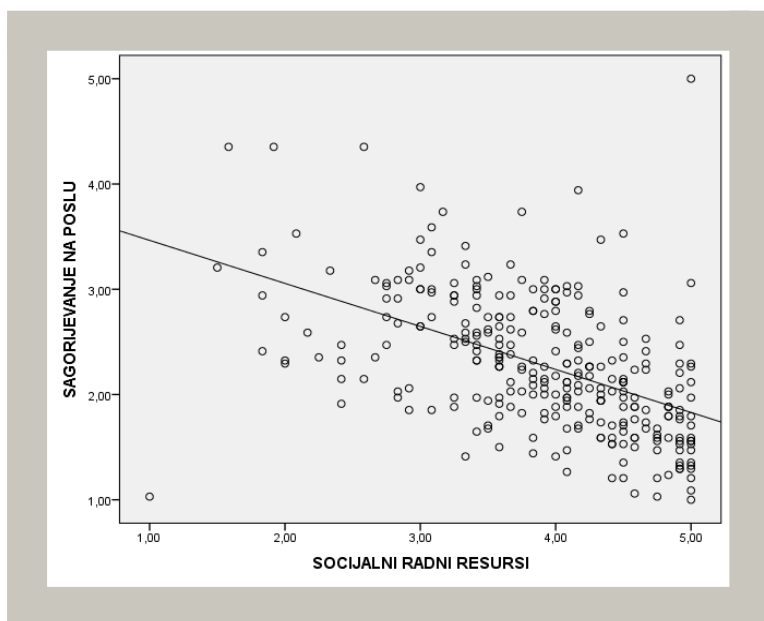
Tabela 10

Korelacija Socijalni radni resursi / Sagorijevanje

		Socijalni radni resursi	Sagorijevanja na poslu
	ρ	1.00	-.56**
Socijalni radni resursi	Značajnost (2-tailed)	.00	.00
	N	294	294
	ρ	-.56**	1.00
Sagorijevanje na poslu	Značajnost (2-tailed)	.00	.00
	N	294	294

** , $\rho < 0.01$

Izračunati *Spirmanov koeficijent* korelacije iznosi $\rho = -.56$, te označava jaku negativnu korelacionu vezu između Socijalnih radnih resursa i Sagorijevanja na poslu. Na Slici 6. predstavljen je dijagram raspršenosti, te linija trenda koja ukazuje na obrnutu proporcionalnost između posmatranih pojava. Grupisanje tačaka oko linije trenda ukazuje na postojanje korelacione veze. Najudaljenije tačke od linije trenda predstavljaju netipične (ekstremne) tačke i provjerom je utvrđeno da odgovaraju stvarnim ocijenjenim, vrijednostima, odnosno da nisu u pitanju greške pri unosu podataka ili datom odgovoru van opsega ponuđenih.



Slika 6. Dijagram raspršenosti korelacije

U tabeli 10 ocjena *nivoa značajnosti korelacione veze* data je u redu *Značajnost (2-tailed)* i iznosi 0.00, a označava sa koliko povjerenja treba posmatrati dobijene rezultate. U

našem slučaju *Značajnost (2-tailed) = 0.00 < 0.05* što upućuje na zaključak da je dobijeni koeficijent korelacije statistički značajan.

Dalje slijedi izračunavanje **Koeficijenta determinacije (R)** koji pokazuje koliki je dio varijabiliteta dvije posmatrane varijable zajednički, odnosno koliki je dio varijabiliteta jedne promjenjive objašnjen (prouzrokovan) varijabilitetom druge. U našem slučaju dobijamo sljedeće:

$$R = 0.56 \times 0.56 \times 100,$$

$$R = 31,81\%.$$

Dobijena vrijednost koeficijenta determinacije *R* ukazuje da Socijalni radni resursi objašnjavaju skoro 32% varijabiliteta u odgovorima ispitanika na skali sagorijevanja na poslu. Obzirom da se radi o istraživanju na polju društvenih nauka, možemo biti sigurni da je objašnjeni dio varijabiliteta veoma značajan.

Konstatujemo da je izračunata jaka inverzna korelacija između dvije posmatrane varijable ($\rho = -.56$, $n = 294$, $\rho < .05$), pri čemu izraženo sagorijevanje na poslu prate niski nivoi socijalnih radnih resursa, čime je dokazana hipoteza H1.

Dokazivanje podhipoteze H1.1 upotpunićemo izračunom i prikazom statističkih parametara proste linearne regresije, iako se iz prethodno utvrđenih rezultata korelacione analize ista može prihvatiti. Naime, u tabeli 11 prikazani su rezultati regresione analize, iz kojih se može formirati regresioni model. Iz mnoštva statističkih parametara koje automatski generiše statistički softver, izdvojićemo i objasniti one koji direktno utiču i čine regresionu jednačinu, koja glasi: $y_i = b_0 + b_1 x_i$, gdje su:

- y_i – Zavisna promjenjiva,
- b_0 – Slobodan član,
- b_1 – Koeficijent nagiba,
- x_i – Nezavisna promjenljiva.

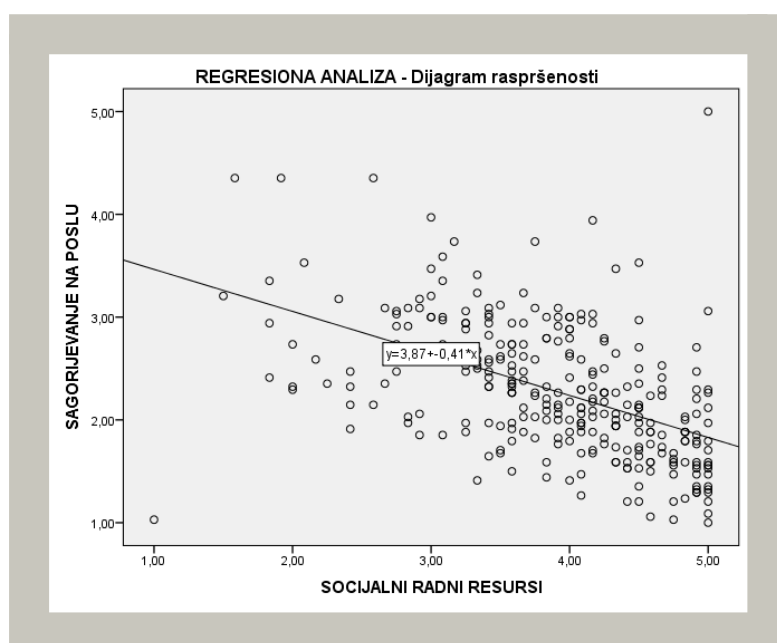
Tabela 11
Regresiona analiza: Socijalni radni resursi / Sagorijevanje

Model	Nestandardizovani koeficijent		Standardizovani koeficijent		t	Sig.	95% Interval pouzdanosti za B		Pirsonove korelacije			Kolinearni statistici	
	B	Std. Greška	β				Donja granica	Gornja granica	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Konstanta)	3.87	.17			23.51	.00	3.55	4.20					
Socijalni radni resursi	-.41	.04	-.50		-9.88	.00	-.49	-.33	-.50	-.50	-.50	1.00	1.00

Označene vrijednosti u tabeli 11 čine regresioni model. U koloni nestandardizovanog koeficijenta B (red: *Konstanta*) vrijednost 3.87 predstavlja b_0 – slobodan član, a vrijednost -0.41 predstavlja b_1 – koeficijent nagiba. Uvažavajući prethodno navedeno, regresioni model međusobnog odnosa Socijalnih radnih resursa i Sagorijevanja na poslu predstavljen je modelom:

$$y_i = 3.87 - 0.41x_i$$

Dijagram raspršenosti regresionog modela prikazan je Slikom 7., gdje se jasno vidi obrnuto proporcionalan odnos, a na regresionoj liniji je prikazana jednačina regresionog modela.



Slika 7. Dijagram raspršenosti regresije

Drugi bitan element regresione jednačine je predstavljen u koloni *Sig.* i uzima vrijednost 0.00, a označava nivo značajnosti regresionog modela. Što znači da je dobijeni regresioni model statistički pouzdan. Parametar $b_0 = 3.87$ za konkretno istraživanje je više matematičkog karaktera, a u tumačenju bi označavao koliko bi iznosila ocijenjena vrijednost sagorijevanja na poslu kada ne bi bilo uticaja socijalnih radnih resursa. Najbitniji podatak regresionog modela jeste parametar $b_1 = .41$, a označava ocijenjenu vrijednost prosječne promjene zavisne varijable y , kada se nezavisna varijabla x smanji za svoju jedinicu. ***Vodeći računa o posmatranim varijablama, zaključujemo da ako se Socijalni radni resursi smanje za jednu jedinicu, Sagorijevanje na poslu se poveća za .41 jedincu, i obrnuto.*** U koloni (*95% Interval pouzdanosti za B*) date su vrijednosti intervala povjerenja za promjenu zavisne varijable. To znači, da sa vjerovatnoćom od 95% možemo tvrditi ako se Socijalni radni

resursi povećaju za 1 jedinicu, nivo Sagorijevanja na poslu smanjiće se u intervalu između .33 i .49 jedinica.

Hipoteza H2: *Razvojni radni resursi su u negativnoj vezi s sagorijevanjem na poslu.*

Hipoteza H2.1: *Zaposleni sa manjim razvojnim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.*

Za testiranje druge istraživačke hipoteze sproveden je identičan postupak kao i kod hipoteze H1, s tim da se u ovom slučaju porede nezavisna promjenjiva **Razvojni radni resursi** i zavisna promjenjiva **Sagorijevanje na poslu**.

U tabeli 12 prikazani su izračunati statistički parametri korelacione analize. Dobijena vrijednost *Spirmanovog koeficijenta korelacije* iznosi $\rho = -.45$ što ukazuje da između Razvojnih radnih resursa i Sagorijevanja na poslu postoji srednje izražena negativna korelaciona veza. Bitno je napomenuti da dobijeni nivo značajnosti *Značajnost (2-tailed)* = $.00 < .05$ potvrđuje da se radi o statistički značajnoj korelaciji, odnosno povjerenju u mjerni instrument. Ovdje treba još istaći, da kao i kod prve hipoteze, vrijednost Spirmanovog koeficijenta korelacije u tabeli označena je sa dvije zvjezdice (**) i u fusnoti tabele dato pojašnjenje da je izračunata vrijednost statistički značajna i na nivou statističke greške od 1%, $\rho = .01$, iako se predmetno istraživanje provodi na nivou statističke greške od 5%, što povećava interval povjerenja.

Izračunati koeficijent determinacije iznosi $R = 19.89\%$, i ukazuje da se skoro 20% varijacija u Sagorijevanju na poslu može objasniti Razvojnim radnim resursima. Primijeti se da veći uticaj na Sagorijevanje na poslu imaju Socijalni radni resursi od Razvojnih ($R_{H1} > R_{H2}$).

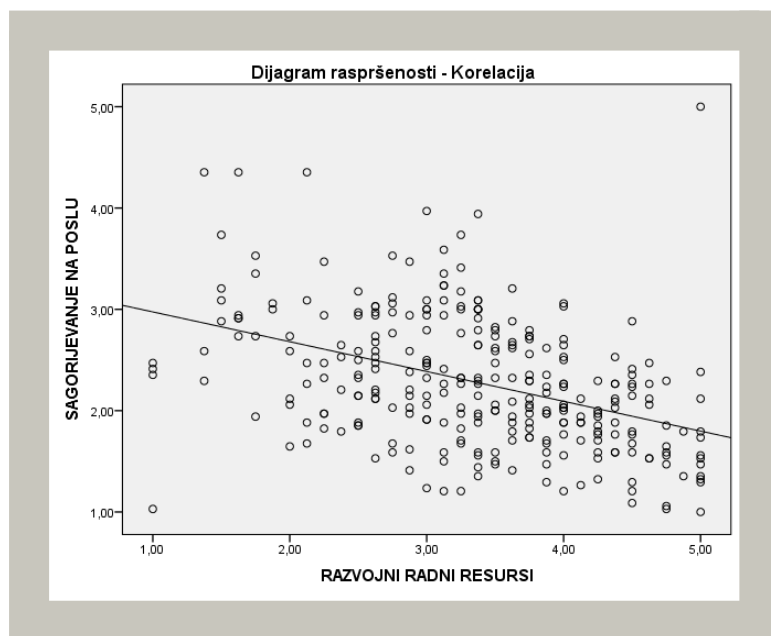
Tabela 12

Korelaciona analiza: Razvojni radni resursi / Sagorijevanje

		Razvojni radni resursi	Sagorijevanje na poslu
	ρ	1,00	-.45**
Razvojni radni resursi	Značajnost (2-tailed)	.00	.00
	N	294	294
	ρ	-.45**	1.00
Sagorijevanje na poslu	Značajnost (2-tailed)	.00	.00
	N	294	294

** . $p < .01$

Slika 8. prikazuje dijagram raspršenosti podataka međusobne povezanosti Razvojnih radnih resursa i Sagorijevanja na poslu, uključujući linearnu liniju korelacije, jasno pokazuje inverznu povezanost posmatranih varijabli. Porastom Razvojnih radnih resursa smanjuje se nivo Sagorijevanja na poslu, i obrnuto **zaposleni sa manjim Razvojnim radnim resursima Skloniji su sagorijevanju na poslu**. Ovom konstatacijom potvrđena je i radna hipoteza H2.1



Slika 8. Dijagram raspršenosti korelacije

Konstatujemo da je izračunata srednje jaka inverzna korelacija između dvije posmatrane varijable ($\rho = -.45$, $n = 294$, $p < .05$), pri čemu izraženo Sagorijevanje na poslu prate niski nivoi Razvojnih radnih resursa, čime je dokazana hipoteza H2.

Primjenom proste linearne regresije kreiran je model koji opisuje stepen promjene zavisne promjenjive u odnosu na jediničnu promjenu nezavisne, prediktorske promjenjive.

Tabela 13

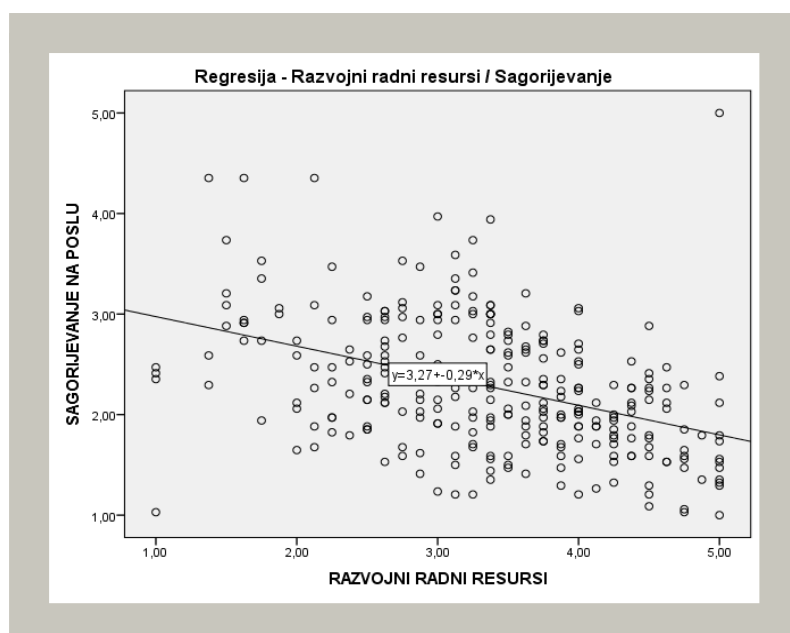
Regresiona analiza: Razvojni radni resursi / Sagorijevanje

Model	Nestandardizovani		Standardizovani	t	Sig.	95% Interval		Pirsonove korelacije			Kolinearni	
	Koeficijent	Std. Greška	Koeficijent			Donja granica	Gornja granica	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Konstanta)	3.27	.131		24.91	.00	3.01	3.53					
Razvojni radni resursi	-.29	.04	-.42	-7.82	.00	-.368	-.22	-.42	-.42	-.42	1.00	1.00

Tabela 13 daje podatke za kreiranje regresione jednačine, koja uzimajući u obzir označene koeficijente iz kolone **B**, glasi:

$$y_i = 3.27 - .29x_i$$

Koeficijent nagiba regresione prave $b_1 = 0.29$ pokazuje promjenu zavisne varijable, kada se vrijednost nezavisne varijable promijeni za jednu svoju jedinicu. To znači da kada se razvojni radni resursi povećaju za jednu jedinicu, nivo sagorijevanje na poslu smanji se za .29 jedinica, i obrnuto. I u ovom slučaju, značajnost korelacionih koeficijenata je velika ($\text{Sig.} = .00 < \rho = .05$). Regresija potvrđuje negativnu proporcionalnu vezu između Razvojnih radnih resursa i Sagorijevanja, odnosno pretpostavku da su zaposleni sa manjim Razvojnim radnim resursima skloniji Sagorijevanju na poslu. Dijagram raspršenosti vizuelno nadopunjuje regresioni model, sa prikazanom distribucijom podataka, regresionom pravom i jednačinom.



Slika 9. Dijagram raspršenosti regresije

Hipoteza H3: *Organizacioni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na radnom mjestu.*

Hipoteza H3.1: *Zaposleni sa manjim organizacionim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.*

Treća istraživačka hipoteza pretpostavlja negativnu korelaciju između nezavisne varijable **Organizacioni radni resursi** i zavisne varijable **Sagorijevanje na poslu**. Kao i kod prethodne dvije nezavisne varijable postojanje i priroda veze ispitana je korelacionom i regresionom analizom, uz dodatak grafičkih prikaza i dijagrama raspršenosti podataka.

Postojanje, intenzitet i smjer veze između Organizacionih radnih resursa testirano je izračunavanjem Spirmanovog koeficijenta korelacije. U tabeli 14 predstavljeni su podaci koje je statistički softver SPSS izračunao za posmatrane varijable za nivo statističke greške od 5% ($p < .05$).

Tabela 14

Korelaciona analiza Organizacioni radni resursi / Sagorijevanje

		Organizacioni radni resursi	Sagorijevanje na poslu
Organizacioni radni resursi	ρ	1.00	-.46**
	Značajnost (2-tailed)	.00	.00
	N	294	294
Sagorijevanje na poslu	ρ	-.46**	1.00
	Značajnost (2-tailed)	.00	.00
	N	294	294

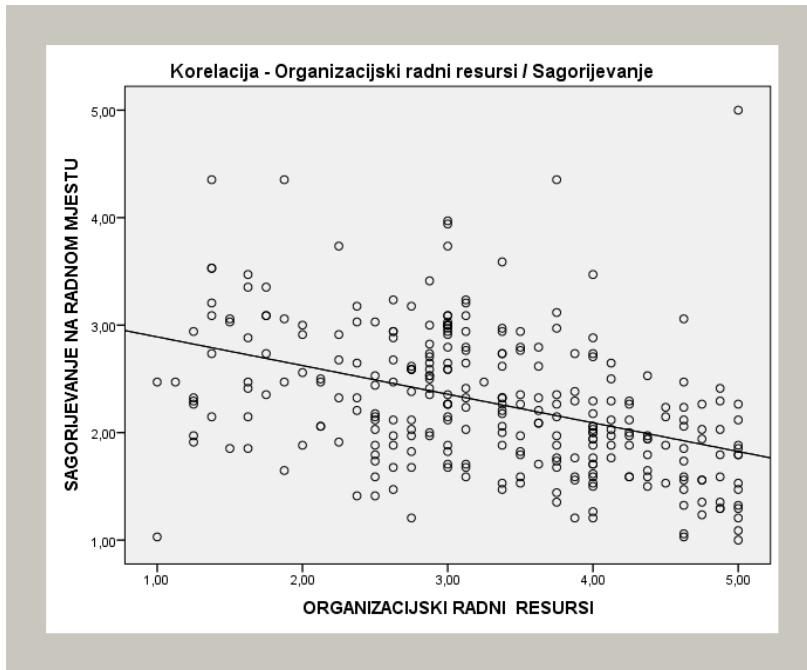
Dobijeni Spirmanov koeficijent korelacije $\rho = -0.46$ ukazuje na postojanje srednje izražene inverzne međusobne veze. Negativna vrijednost koeficijenta potvrđuje obrnuto proporcionalan odnos između promjenjivih. Naime, u posmatranom uzorku od 294 ispitanika, porastom ocjene Organizacionih radnih resursa nivo ocijenjenog Sagorijevanja na poslu se smanjuje. Koeficijent korelacije ocijenjen je kao značajan ($Značajnost = .00 < p = .05$).

Koeficijent determinacije kao procenat varijabiliteta zavisne promjenjive koji je objašnjen varijabilitetom nezavisne promjenjive iznosi:

$$R = .21$$

Na osnovu vrijednosti koeficijenta zaključujemo da varijabilitet Organizacionih radnih resursa objašnjava 21% varijabiliteta Sagorijevanja na poslu.

U prilog prethodno donesenih zaključaka o prirodi međusobne povezanosti posmatranih varijabli ide i Dijagram raspršenosti na kome se vidi raspored zajedničkih tačaka dvije posmatrane varijable. Linija korelacije koja opisuje tendenciju grupisanja opadajuća je linearna prava koja priliči inverznoj vezi među pojavama. Dijagram nedvosmisleno potvrđuje da povećanjem ocjene Organizacionih radnih resursa, ocjena Sagorijevanja na poslu se smanjuje i obrnuto, **iz čega se zaključuje da su zaposleni sa manjim Organizacionim radnim resursima više skloni Sagorijevanju.**



Slika 10. Dijagram raspršenosti korelacije

Konstatujemo da je izračunata srednje izražena inverzna korelacija između dvije posmatrane varijable ($\rho = -.46$, $n = 294$, $p < .05$), pri čemu izraženo Sagorijevanje na poslu prate niski nivoi Organizacionih radnih resursa, čime je dokazana hipoteza H3.

Regresioni model koji opisuje prosječnu promjenu zavisne varijable u odnosu na jediničnu promjenu nezavisne varijable prikazan je Tabelom 15 i glasi:

$$y_i = 3.16 - .27x_i$$

Koeficijent nagiba regresione prave $b_1 = -.27$ pokazuje da jedinična promjena ocjene Organizacionih radnih resursa uzrokuje u prosjeku promjenu ocjene Sagorijevanja na radnom mjestu za .27 jedinica. Predznak koeficijenta b_1 je negativan što potvrđuje da zaposleni sa manjim Organizacionim radnim resursima su više skloni Sagorijevanju na radnom mjestu i obrnuto. Ocjena značajnosti regresionog modela koji posmatra odnos između Organizacionih radnih resursa i Sagorijevanja je velika ($Značajnost = .00 < p = .05$).

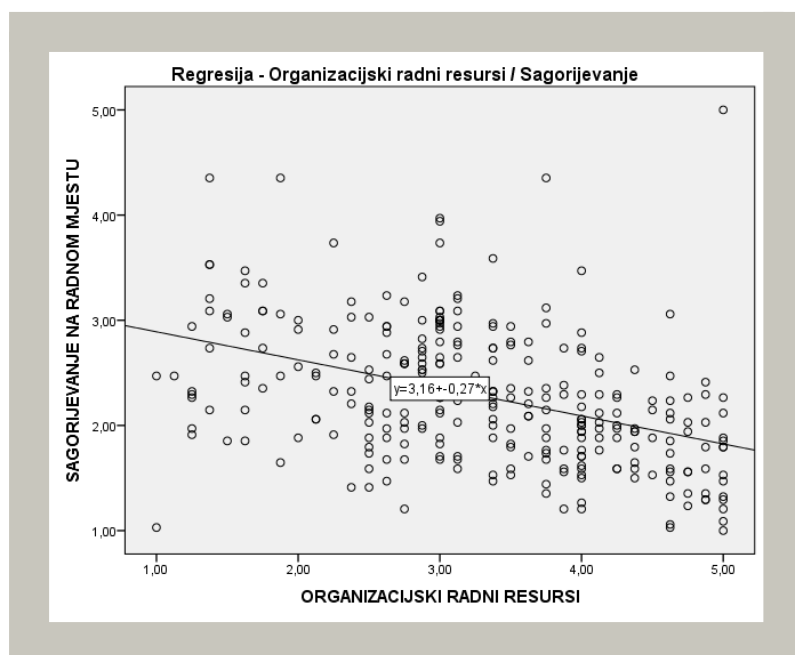
Tabela 15

Regresiona analiza: Organizacioni radni resursi / Sagorijevanje

Model	Nestandardizovani koeficijent		Standardizovani Koeficijent		t	Sig.	95% Interval pouzdanosti za B		Pirsonove korelacije			Kolinearni statistici	
	<i>B</i>	Std. Greška	β	β			Donja granica	Gornja granica	Zero - order	Partial	Part Tolerance	VIF	
(Konstanta)	3.16	.12			26.87	.00	2.93	3.39					
Organizacioni radni resursi	-.27	.03	-.42		-7.82	.00	-.33	-.20	-.416	-.42	-.42	1.00	1.00

U koloni (95% Interval pouzdanosti za B) vrijednosti intervala povjerenja ukazuje da sa vjerovatnoćom od 95% možemo tvrditi ako se Organizacioni radni resursi povećaju za 1 jedinicu, nivo Sagorijevanja na poslu smanjiće se u intervalu između .20 i .33 jedinice.

Dijagram raspršenosti podataka i međusobni odnos između nezavisne i zavisne varijable vizuelno upotpunjuje prethodne zaključke regresionog modela.



Slika 11. Dijagram raspršenosti regresije

Hipoteza H4: Postoje razlike u nivou izraženosti sagorijevanja između zaposlenih različitog pola, starosti i dužine radnog staža.

Hipoteza H4.1: Osobe ženskog pola, starije osobe i osobe sa dužim radnim stažom sklonije su sagorijevanju.

Četvrta hipoteza razlikuje se po karakteru tvrdnje od prethodne tri, jer se ovdje traži da se ispituju razlike u nivou izraženosti zavisne varijable koja je numerička neprekidna, u odnosu na nezavisne kategorijske varijable. Od neparametrijskih tehnika najadekvatnija metoda je Man-Vitnijev U-test i Kruskal-Volisov H-test. Oba testa zasnivaju se na istim principima poređenja rangiranih podataka, odnosno *Medijana*, s tim što Kruskal-Volisov H-test omogućava poređenje varijabli sa tri i više kategorija (godine starosti i radni staž). Prvo je ispitano postojanje razlika u nivou Sagorijevanja sa aspekta pola koristeći Man-Vitnijev U-test. Parametri testiranja prikazani su u tabeli 16.

Tabela 16
Man-Vitnijev U-test: Rang M

	Pol	N	M Rank	Suma Rankova
Sagorijevanje na poslu	M	84	119.56	10043.00
	Ž	210	158.68	33322.00

Iz Tabele 16 vidimo odnos ispitanika po polu, odnosno da je 84 ispitanika muškog i 210 ispitanika ženskog pola. Sljedeća kolona (*M Rank*) prikazuje prosjek rangiranih aritmetičkih sredina za muški i ženski pol, i to 119.56 i 158.68 respektivno. Već iz ovih podataka vidi se da neprekidna zavisna promjenjiva (*Sagorijevanje*) je prosječno veća u grupi ženskog pola, međutim, dalje slijedi testiranje značajnosti razlika. Tabela 17 prikazuje vrijednost Man-Vitnijevog U-testa ($U = 6473.00$), a ono na što treba obratiti pažnju je (Z) vrijednost i nivo značajnosti (*Asymp. Sig. (2-tailed)*). Vrijednost $Z = -3.57$ predstavlja *z aproksimaciju* koja obuhvata i korekciju zbog međusobnih veza između podataka. Dobijeni nivo značajnosti manji je od postavljenog praga statističke greške istraživanja. *Asymp. Sig. (2-tailed) = .00 < p = .05*, pa zaključujemo da se radi o statistički značajnim razlikama u nivou izraženosti Sagorijevanja između zaposlenih različitog pola, i to u korist žena.

Tabela 17
Man-Vitnijev U-test: U/Z

Sagorijevanje na poslu	
Mann-Whitney U	6473.00
Wilcoxon W	10043.00
Z	-3.57
Asymp. znač. (2-tailed)	.00

Varijabla grupisanja: Pol

Obzirom da se Man-Vitnijev U-test bazira na poređenju rangiranih medijana posmatranih varijabli, u Tabeli 18 dat je prikaz medijana prema polu u odnosu sagorijevanje na poslu. Medijana rangiranih vrijednosti nivoa sagorijevanja osoba muškog pola iznosi 2.00 a ženskog 2.29, što ukazuje na smjer utvrđene statistički značajne razlike u korist zaposlenih ženskog pola.

Tabela 18
Man-Vitnijev U-test: Medijana

Sagorijevanje		
Pol	N	Mdn
Muški	84	2.00
Ženski	210	2.29
Ukupno	294	2.22

Kod utvrđene statistički značajne razlike, još jedan bitan pokazatelj Man-Vitnijevog testa je veličina uticaja nezavisne promjenjive na nivo zavisne promjenjive (r), a za čije izračunavanje se koristi dobijena Z vrijednost prema sljedećoj formuli:

$$r = \frac{Z}{\sqrt{N}} = \frac{-3.57}{\sqrt{294}} = .21$$

Prema *Koenovom kriteriju* dobijena vrijednost $r = .21$ odražava mali do srednji uticaj pola na nivo Sagorijevanja na radnom mjestu. Ispitivanje razlika u nivou izraženosti Sagorijevanja u odnosu na godine starosti i radni staž izvršena je primjenom Kruskal-Volisovog H-testa.

Tabela 19
Kruskal-Volisov H-test: Mean rank

	Starost	N	M Rank
Sagorijevanje na poslu	Do 25	29	139.81
	26-35	69	146.63
	36-45	56	151.49
	46-55	87	153.84
	56-65	53	158.21
	Ukupno	294	

U Tabeli 19 prikazani su srednji rangovi aritmetičkih sredina za 5 grupa nezavisne kategorijske promjenjive *Starost*. Rezultati testa, za izračunatu vrijednost Kruskal-Volisovog H-testa, $c^2 = 1.47$ i nivo značajnosti od (*Asymp. Sig* = .83 > $\rho = .05$) ukazuje na zaključak da razlike u nivou Sagorijevanja na radnom mjestu sa aspekta starosne grupe zaposlenih nisu statistički značajne (Tabela 20).

Tabela 20

Kruskal-Volisov H-test: Hi kvadrat

Sagorijevanje	
Chi-Square	1.47
df	4
Asymp. Sig.	.83

Varijabla grupisanja: Starost - kategorije

Obzirom da se Kruskal-Volisov H-test zasniva na poređenju srednjih rangova (medijana) ispitivanih varijabli, u Tabeli 21 prikazani su podaci sa medijanama za posmatrane starosne kategorije na osnovu kojih se mogu rangirati starosne kategorije sa aspekta nivoa izraženosti Sagorijevanja na poslu. Ispitanici starosti između 46 i 55 godina u prosjeku su izrazili najveći nivo sagorijevanja na radnom mjestu (*Medijana = 2.29*) dok najmanja prosječna ocjena sagorijevanja dolazi od starosne grupe mlađih od 25 godina starosti (*Medijana = 2.06*).

Tabela 21

Kruskal-Volisov H-test: Medijana

Sagorijevanje na poslu		
Starost	N	Mdn
Do 25	29	2.06
26-35	69	2.21
36-45	56	2.24
46-55	87	2.29
56-65	53	2.09
Ukupno	294	2.22

Na osnovu prethodnih konstatacija zaključujemo da između različitih starosnih grupa ispitanika postoje razlike u nivou izraženosti Sagorijevanja na radnom mjestu, ali one nisu statistički značajne.

Testiranje je ponovljeno i kod ispitivanja razlika u Sagorijevanju sa aspekta dužine radnog staža. Rezultati Kruskal-Volisov H-testa testiranja razlika promjenjive **Radni staž**, kategorizovane u 4 kategorije, u odnosu na intenzitet Sagorijevanja prikazani su kroz naredne tri tabele. U Tabeli 22 predstavljeni su srednji rangovi aritmetičkih sredina posmatranih kategorija dužine radnog staža.

Tabela 22

Kruskal-Volisov H-test: Medijana

	Radni staž	N	M Rank
	<= 5	76	145.63
	6 - 15	63	167.91
Sagorijevanje	16 - 25	73	142.14
	26 +	82	138.32
	Ukupno	294	

Vrijednost Hi kvadrata primijenjenog testa iznosi $c^2 = 4.92$ uz nivo značajnosti od *Asymp. Sig. = .18* prikazana je u Tabeli 23. Obzirom da je nivo značajnosti veći od nivoa statističke greške na kome se istraživanje zasniva (*Asymp. Sig. = .18 > $\rho = .05$*) zaključuje se da ne postoji statistički značajna razlika između zaposlenih sa različitom dužinom radnog staža sa aspekta intenziteta sagorijevanja na radnom mjestu.

Tabela 23

Kruskal-Volisov H-test: Hi kvadrat

Sagorijevanje	
Chi-Square	4.91
df	3
Asymp. Sig.	.18
Varijabla grupisanja: Radni staž	

Poređenjem medijana posmatranih varijabli, uticaj radnog staža na nivo sagorijevanja može se rangirati prema Tabeli 24. Zaposleni sa dužinom radnog staža između 6 i 15 godina ispoljavaju najveći nivo sagorijevanja na poslu (*Medijana = 2.32*), dok se najmanji intenzitet sagorijevanja uočava kod zaposlenih sa radnim stažom većim od 26 godina (*Medijana = 2.13*).

Tabela 24

Kruskal-Volisov H-test: Medijana

Sagorijevanje		
Radni staž	N	Mdn
<= 5	76	2.16
6 - 15	63	2.32
16 - 25	73	2.26
26 +	82	2.13
Ukupno	294	2.22

Rezultati sprovedenog testiranja istraživačke hipoteze H4 i H.4.1 upućuju na sljedeće zaključke:

- *Na osnovu ispitanog uzorka, sa vjerovatnoćom od 95%, istraživačku hipotezu H4 prihvatamo kao tačnu, ali samo u pogledu postojanja razlika u nivou izraženosti sagorijevanja između zaposlenih različitog pola.*
- *Sa vjerovatnoćom od 95% možemo tvrditi da razlike u nivou izraženosti sagorijevanja između zaposlenih različite starosti i dužine radnog staža nisu statistički značajne, te odbacujemo istraživačku hipotezu H4 u tom dijelu.*
- *Osobe ženskog pola sklonije su sagorijevanju na poslu, dok za straije osobe i osobe sa dužim radnim stažom to ne možemo tvrditi, što pokazuje djelimično prihvatanje podhipoteze H4.1.*

DISKUSIJA

Namjera ovog rada bila je da se proširi teorijsko znanje o odnosu radnih resursa (socijalni, razvojni, organizacioni) sa sagorijevanjem na poslu. Takođe je cilj da se dobijeni rezultati praktično upotrijebe u prevenciji sagorijevanja.

U Socijalne radne resurse spadaju: jasnoća radne uloge, podrška kolega, podrška nadređenih, timski duh i efikasnost tima. Istraživanje je pokazalo da postoji jaka negativna korelacija između Sagorijevanja i Socijalnih radnih resursa ($\rho = -.56$, $n = 294$, $\rho < .05$), pri čemu niske nivoe Socijalnih radnih resursa prati izraženo sagorijevanje na poslu. Sličan nalaz dobijen je u ranijim istraživanjima gdje je potvrđeno da je emocionalna podrška nadređenih i kolega povezana sa nižim nivoima sagorijevanja (Himle et al., 1989), zatim stručno i podržavajućeg mentorstvo, jasno definisane radne uloge zaposlenih, očekivanja i ciljevi su takođe preduslov za smanjenje vjerovatnoće pojavljivanja sindroma sagorijevanja (Jeleč-Kaker, 2009; prema Družić-Ljubotina & Friščić, 2014). Osobe koje su u prihvatajućem i podržavajućem poslovnom okruženju, te u timu koji efikasno rješava sve svoje zadatke i prepreke ima dodatne resurse koji mu pomažu da se nosi sa stresom. Podrška nadređenih i kolega olakšava poslovne probleme, gdje osoba lakše uspijeva da prevaziđe iste i dođe do konstruktivnih rješenja. Razumijevanje i podrška, naročito nadređenih, su bitni i u situacijama kada je potrebno prepoznati prve znakove stresa i/ili sagorijevanja kako bi se isti efikasno prevenirali.

U Razvojne radne resurse spadaju: feedback o performansama (povratne informacije o efektu rada/učinku), mogućnosti za razvoj i učenje, perspektiva karijere. U istraživanju je dobijeno da postoji srednje jaka inverzna korelacija između Sagorijevanja i Razvojnih radnih resursa ($\rho = -.45$, $n = 294$, $\rho < .05$), pri čemu izraženo Sagorijevanje na poslu prate niski nivoi Razvojnih radnih resursa. Primijetno je da je zaposlenima bitno da znaju vrijednost svog rada i efekte koje proizvodi isti, te da se njihov rad i trud cijeni. U nekim ranijim istraživanjima je utvrđeno da je sa sagorijevanjem povezan nedostatak povratnih informacija o radnom učinku i minimalno učestvovanje u donošenju odluka u organizaciji (Maslach et al., 2001). Takođe, zaposlenima pogoduje kada je njihov rad priznat i kada preko njega dobijaju mogućnosti za napredovanjem u karijeri, te mogućnosti za dalji razvoj i učenje. Moguće je da se na ovaj način ostvaruju potrebe osobe za razvojem i učenjem ali i prepoznavanjem, te poštovanjem drugih što pogoduje smanjenju vjerovatnoće za pojavu sagorijevanja.

Plata, kongruencija vrijednosti, raspored uloga, organizaciona pravda i povjerljiva komunikacija spadaju u Organizacione radne resurse. U istraživanju je dobijena srednje izražena negativna korelacija između Organizacionih radnih resursa i Sagorijevanja ($\rho = .46$, $n = 294$, $\rho < .05$), iz čega se zaključuje da su zaposleni sa manjim Organizacionim radnim resursima više skloni Sagorijevanju. Plata, kao smisao posla, je bitan ali ne i presudni faktor koji povezujemo sa nižim nivoom sagorijevanja. Preopterećenost poslom i sukobi uloga su u pozitivnoj vezi sa sagorijevanjem (Sun & Pan, 2008; Rothman & Joubert, 2007). Zatim je utvrđeno da podudarnost ličnih i vrijednosti organizacije ublažava odnos između radnih zahtjeva i samoefikasnosti kao komponente sagorijevanja (Asensio-Martínez et al., 2017). Radnicima je bitna i organizaciona pravda, naročito interakcijska pravda koja je, ukoliko je na niskim nivoima, ključni faktor razvoja sagorijevanja kod zaposlenika (Moliner, et al., 2005). Prethodno dobijeni nalazi, zajedno sa trenutnim istraživanjem, potvrđuju da osobe koje se ponašaju u skladu sa vlastitim ciljevima, potrebama i koji svoju organizaciju doživljavaju kao pravednu su manje skloni sagorijevanju, pretpostavljamo, zbog nepostojanja konflikata unutar ličnosti koji bi koristili dio raspoložive energije pojedinca i remetili postojeću ravnotežu, prema psihodinamskoj teoriji streasa, što bi se dalo dalje ispitivati.

Na osnovu ispitanog uzorka, sa vjerovatnoćom od 95%, prihvata se hipoteza u pogledu postojanja razlike u izraženosti Sagorijevanja među polovima, u korist ženskog pola. Pretpostavlja se da žene imaju više obaveza oko porodice i u domaćinstvu, naročito u većinski patrijarhalnom društvu kao što je ono u BiH, što ih čini podložnijim sindromu sagorijevanja. Dakle, žene pored poslovnih obaveza svoju energiju i resurse znatno više koriste i na obaveze u privatnom životu što ide u prilog razvitku sindroma sagorijevanja. Takođe je moguće da su žene te koje češće biraju visoko stresna zanimanja u oblasti medicine i prosvjete, te da je upravo izbor karijere faktor koji presuđuje češćoj pojavi sagorijevanja. Napominjemo da uzorak nije bio u potpunosti ujednačen po polu (71.4% ženskog pola) što je moglo dovesti do dobijanja navedenog rezultata.

Trenutno istraživanje je proširilo dosadašnja saznanja o sindromu sagorijevanja na područje Bosne i Hercegovine, gdje je utvrđeno da se isti mehanizmi koji su potvrđeni ranije preslikavaju i na ovaj region.

U istraživanju se nije obradio odnos sagorijevanja sa različitim profesijama, što može biti bitan faktor u nastanku stresa i pomenutog sindroma. Takođe, uzorak nije u potpunosti bio ujednačen po pitanju pola, što predstavlja jednu od mana istraživanja. Ispravke ovih mana mogu ujedno biti ideje za neka od budućih istraživanja. Bitno je naglasiti da su radni resursi (socijalni, razvojni, organizacioni) pokazali dosljednu povezanost sa Sagorijevanjem kroz niz

različitih studija u različitim regionima, te je potrebno preduzeti sve dostupne mjere predostrožnosti u prevenciji ovog sindroma. Obzirom da su radni resursi obično oni faktori koji nedostaju organizacijama kako bi njihovi zaposleni bili zadovoljni i ispunjeni, a samim tim i koji bi pokazivali niske nivoe sagorijevanja, ne bi bilo dovoljno samo smanjiti radne zahtjeve, naime, potrebno je raditi i na međuljudskim odnosima zaposlenih, socijalnoj klimi u organizaciji i timu, mogućnostima za rast i razvoj ali i voditi računa o organizacionoj pravdi. Svi ovi faktori trebali bi doprinijeti smanjenju vjerovatnoće pojavljivanja sindroma sagorijevanja. Međutim, treba imati u vidu da je moguće da svi faktori nisu u podjednakoj mjeri relevantni u svakoj profesionalnoj branši, te je zbog toga preporučljivo ispitati koji od radnih resursa je najmanje zastupljen i/ili najviše tražen u organizaciji kako bi se postigli maksimalni efekti na smanjenje nivoa sagorijevanja kod radnika.

Nalazi će biti izrazito korisni poslodavcima i sektorima za ljudske resurse koji će ih moći praktično primijeniti u cilju poboljšanja uslova na radnom mjestu u svrhu smanjenja mogućnosti pojave sindroma sagorijevanja, a indirektno i povećanju blagostanja zaposlenih.

ZAKLJUČAK

Teorijski cilj ovog istraživanja bio je dopunjavanje i proširivanje postojećih teorijskih saznanja o odnosu radnih resursa sa sagorijevanjem. Ono je potvrdilo dosadašnje nalaze iz drugih država, te ih proširilo i na Bosnu i Hercegovinu. U istraživanju je uspješno ispitana povezanost i priroda veze sagorijevanja sa radnim resursima. Dobijeno je da su socijalni radni resursi u jakoj negativnoj korelaciji sa sagorijevanjem, dok su razvojni i organizacioni resursi u srednje izraženoj negativnoj korelaciji sa sagorijevanjem. Takođe je utvrđeno da su žene podložnije pojavi sindroma sagorijevanja za razliku od muškaraca.

Na osnovu dobijenih rezultata, zaključujemo da je u radnim organizacijama veoma značajno podsticati socijalne radne resurse, kao što su: jasnoća radne uloge, podrška kolega, podrška nadređenog i timski duh, te efikasnost tima u cilju redukcije sindroma sagorijevanja. Isto se odnosi na razvojne (dobijanje povratne informacije o performansama, mogućnost za učenje i razvoj, perspektiva karijere) i organizacione (plata, kongruencija vrijednosti, raspored uloga, organizaciona pravda i povjerljiva komunikacija) radne resurse čijim poticanjem bismo mogli dovesti do smanjenja mogućnosti pojave sindroma sagorijevanja.

LITERATURA

- Adebayo, S. & Ezeanya, I. (2011). Task identity and job autonomy as correlates of burnout among nurses in Jos, Nigeria, *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 7-13
- Adriaenssens, J., Gucht, V. D., & Maes, S. (2015). Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. *Journal of Occupational Health*, 57(2), 151–160. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0069-oa>
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>
- 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>
- Asensio-Martínez, Á., Leiter, M. P., Gascón, S., Gumuchian, S., Masluk, B., Herrera-Mercadal, P., Albesa, A., & García-Campayo, J. (2017). Value congruence, control, sense of community and demands as determinants of burnout syndrome among hospitality workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 287–295. <https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1367558>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int Arch Occup Environ Health* 79, 199–204. <https://doi.org/10.1007/s00420-005-0050-y>

- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The collective invention of language to access the universe of possible ideas. *Behavioral and Brain Sciences*, 25(6), 675–676.
<https://doi.org/10.1017/s0140525x02230125>
- Beck, D. F. (1987). Counselor burnout in family service agencies. *Social Casework*, 68(1), 3–15. <https://doi.org/10.1177/104438948706800101>
- Berjot, S., & Gillet, N. (2011). Stress and coping with discrimination and stigmatization. *Frontiers in Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00033>
- Brotheridge, C. M. (2003). The role of fairness in mediating the effects of voice and justification on stress and other outcomes in a climate of organizational change. *International Journal of Stress Management*, 10(3), 253–268.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.3.253>
- Carlotto, M. S., Pizzinato, A., Bones Rocha, K., & de Oliveira-Machado, R. (2013). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in professionals in basic health units. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 76–80.
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000200007>
- Chambers, C. N., Frampton, C. M., Barclay, M., & McKee, M. (2016). Burnout prevalence in New Zealand's Public Hospital Senior Medical Workforce: A cross-sectional mixed methods study. *BMJ Open*, 6(11). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013947>
- Cheng C., Bartram T., Karimi L., Leggat S. G. (2013). The role of team climate in the management of emotional labor: Implications for nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 69, 2812–2825. <https://doi.org/10.1111/jan.12202>
- Coady, C. A., Kent, V. D., & Davis, P. W. (1990). Burnout among social workers working with patients with Cystic Fibrosis. *Health & Social Work*, 15(2), 116–124.
<https://doi.org/10.1093/hsw/15.2.116>
- Collings, J. A., & Murray, P. J. (1996). Predictors of stress amongst social workers: An empirical study. *British Journal of Social Work*, 26(3), 375–387.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a011101>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional

- exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Družić-Ljubotina, O., & Friščić, L. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: Izvori stresa i sagorijevanja na poslu. *Annual of Social Work*, 21(1), 5–32.
<https://doi.org/10.3935/ljsr.v21i1.10>
- Efendić-Spahić, T., & Vardo, E. (2017). Osobine ličnosti kao prediktori akademskog sagorijevanja studenata. *ЗБОРНИК РАДОВА*, 9.
- Friščić, Lj. (2006). Čimbenici profesionalnog stresa u radu socijalnih radnika u Centru za socijalnu skrb Zagreb. *Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada*, 13(2), 347-370.
- Galaiya, R., Kinross, J., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with Burnout Syndrome in surgeons: A systematic review. *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 401–407. <https://doi.org/10.1308/rcsann.2020.0040>
- García-Arroyo, J. A., Osca-Segovia, A., & Peiró, J. M. (2019). Meta-analytical review of teacher Burnout across 36 societies: The role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & Health*, 34(6), 733–753.
<https://doi.org/10.1080/08870446.2019.1568013>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite Poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harvard Business Review (2021). *Employee burnout is a problem with the company, not the person*. Dostupno na:

<https://hbr.org/2017/04/employee-burnout-is-a-problem-with-the-company-not-the-person>

[Pristupljeno 3. mart 2023].

Himle, D. P., Jayaratne, S., & Thyness, P. (1989). The effects of emotional support on burnout, work stress and mental health among Norwegian and American social workers. *Journal of Social Service Research*, 13(1), 27–45.

https://doi.org/10.1300/j079v13n01_02

Jackson, S. E., Turner, J. A., & Brief, A. P. (1987). Correlates of burnout among Public Service Lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 339–349.

<https://doi.org/10.1002/job.4030080406>

Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571–650). Consulting Psychologists Press.

Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the job demands–resources model to evaluate work-related outcomes among Norwegian health care workers. *SAGE Open*, 10(3), 215824402094743.

<https://doi.org/10.1177/2158244020947436>

Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754–761.

<https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x>

Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z., & Nienhaus, A. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(1), 102–115.

<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.07.021>

Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., Groene, G. J., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colosio, C., & Pelcova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: An exploratory study. *Industrial Health*, 56(2), 160–165.

<https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0132>

- Leiter, M. P. (2008). Workload and value congruence: Distinct contributors to burnout and work engagement. *PsycEXTRA Dataset*. <https://doi.org/10.1037/e573012012-071>
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I. L. (2006). Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine, 13*(1), 51–59. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1301_7
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management, 12*(2), 99–116. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.2.99>
- Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing, 54*, 004695801772494. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>
- Pines, A. M. (2002). Teacher Burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching, 8*(2), 121–140. <https://doi.org/10.1080/13540600220127331>
- Pines, A. M., & Zaidman, N. (2014). Stress and burnout in bicultural teams in hi-tech industry. *British Journal of Management, 25*(4), 819–832. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12056>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in Burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Qian, J., Han, Z., Wang, H., Li, X., & Wang, Q. (2014). Power distance and mentor-protégé relationship quality as moderators of the relationship between informal mentoring and burnout: Evidence from China. *International Journal of Mental Health Systems, 8*(1). <https://doi.org/10.1186/1752-4458-8-51>
- Rabin, C., & Zelner, D. (1992). The role of assertiveness in clarifying roles and strengthening

- job satisfaction of social workers in multidisciplinary mental health settings. *The British Journal of Social Work*, 22(1), 17-32.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a055828>
- Rodrigues, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., Souza, T., & Gonçalves, A. K. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 13(11).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
- Rothmann, S., & Joubert, J. H. M. (2007). Job demands, job resources, Burnout and work engagement of managers at a platinum mine in the North West Province. *South African Journal of Business Management*, 38(3), 49–61.
<https://doi.org/10.4102/sajbm.v38i3.588>
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Ryan, R. M., & Solky, J. A. (1996). What is supportive about social support? *Handbook of Social Support and the Family*, 249–267.
https://doi.org/10.1007/978-1-4899-1388-3_11
- Sakakibara, K., Shimazu, A., Toyama, H., & Schaufeli, W. B. (2020). Validation of the Japanese version of the Burnout Assessment Tool. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01819>
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J. E. (2009). School burnout inventory (SBI) reliability and validity. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(1), 48–57. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.1.48>
- Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sanford Ayres Farina, L., Dos Reis Rodrigues, G., Kluwe Fagundes, N., Casarotto Carafini, T., Conceição Soares Moreira, L. G., De Lara Machado, W., & Simon Hutz, C. (2020).

- Construção E Evidências de validade do questionário de recursos E demandas laborais. *Revista Avaliação Psicológica*, 19(1), 1–9.
<https://doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16297.01>
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294–304. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.294>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher Burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 309–326. <https://doi.org/10.1080/10615800008549268>
- Stanetić, K., & Tešanović, G. (2013). Influence of age and length of service on the level of stress and Burnout syndrome. *Medical Review*, 66(3-4), 153–162.
<https://doi.org/10.2298/mpns1304153s>
- Sun, L.-Y., & Pan, W. (2008). HR practices perceptions, emotional exhaustion, and work outcomes: A conservation-of-resources theory in the Chinese context. *Human Resource Development Quarterly*, 19(1), 55–74. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1225>
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51(5), 697–704. [https://doi.org/10.1016/s0022-3999\(01\)00255-0](https://doi.org/10.1016/s0022-3999(01)00255-0)
- Topbaş, E., Bay, H., Turan, B. B., Çıtlak, U., Emir, A. H., Erdoğan, T. K., & Akkaya, L. (2019). The effect of perceived organisational justice on job satisfaction and burnout

- levels of haemodialysis nurses. *Journal of Renal Care*, 45(2), 120–128.
<https://doi.org/10.1111/jorc.12271>
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(4), 403–415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, Burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Van der Colff, J. J., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, Burnout and work engagement of Registered Nurses in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.423>
- Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A., & Godderis, L. (2016). Job demands–resources predicting burnout and work engagement among Belgian Home Health Care Nurses: A cross-sectional study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542–556. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004>
- Van Emmerik, H. (2004). For better and for worse. *Career Development International*, 9(4), 358–373. <https://doi.org/10.1108/13620430410526157>
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? the role of Job Control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339–348. <https://doi.org/10.5465/30040627>
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2014). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701–708. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>

BIOGRAFIJA

Zovem se Tamara Špegar, rođena sam 22.5.1997. u Banjoj Luci, gdje sam i odrasla. Završila sam srednju Medicinsku školu, nakon koje sam upisala Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci, odsjek Psihologija. U djetinjstvu sam se bavila folklorom. U slobodno vrijeme sam se voljeila družiti sa prijateljima i čitati knjige, što je i do danas ostalo kao jedan od mojih hobija, te fizička aktivnost i putovanja.

Tokom studija volontirala sam nepune dvije godine u Domu za nezbrinutu djecu "Rada Vranješević", gdje sam uglavnom bila zadužena za pomoć djeci oko njihovih školskih obaveza. Takođe sam volontirala u Dnevnom centru za djecu u riziku, gdje sam zajedno sa ostalim volonterima organizovala različite radionice.

Krajem osnovnih studija prijavila sam se na Work and Travel program i oputovala u SAD gdje sam radila (restorani, golf tereni, bazen), putovala, upoznala mnogo različitih ljudi i kultura. Po povratku upisujem master studije psihologije u Banjoj Luci i počinjem da radim u 'm:tel' kompaniji kao tehnička podrška u periodu od 2020. do 2021. godine. Obzirom da mi se Work and Travel iskustvo jako dopalo, ponovo sam se prijavila i oputovala za SAD 2022. godine. Po povratku se zapošljam u "NCR" kompaniju, gdje i trenutno radim na poziciji tehnička podrške na engleskom jeziku za jedan od softverskih produkata pomenute kompanije. Paralelno završavam i edukaciju iz kognitivno-bihevioralne terapije u okviru Centra za punu svjesnost.

PRILOZI

Želimo da Vas zamolimo da učestvujete u istraživanju o stresnim činiocima na poslu. Vaše učešće u istraživanju će nam pomoći da razumijemo kako na najbolji način da se organizuju poslovi, kako bi zaposleni bili zadovoljniji. Učešće u istraživanju je anonimno i ne nosi nikakav rizik po Vaše fizičko i mentalno zdravlje, kao ni po Vaše raspoloženje. Takođe, učešće u istraživanju je dobrovoljno i u svakom trenutku možete da odustanete od samog učešća. Na početku istraživanja ćete popuniti jedan kratki opšti upitnik, a nakon toga ćemo preći na stresne činioce vašeg posla. Sveukupno treba da odvojite oko 20 minuta.

Podaci će se obrađivati na grupnom nivou, te će biti korišteni isključivo u naučne svrhe, tako da niko neće moći da dovede podatke u vezu sa Vama lično.

Molimo Vas da odgovorite na slijedeća pitanja!

Vi ste?	1- Muško 2- Žensko
Koliko godina imate?
Koliko ukupno imate radnog staža? (Upišite na liniju broj godina i mjeseci) godina i mjeseci
U kojoj djelatnosti radite? (Zaokružite odgovor)	1. obrazovanje 2. zdravstvo 3. ugostiteljstvo, turizam 4. trgovina 5. prerađivačka industrija 6. informacione tehnologije 7. snabdevanje vodom i električnom energijom 8. državna uprava 9. mašinska industrija 10. umjetnost i kultura 11. mediji 12. neka druga djelatnost _____ (upišite na liniju koja)

BAT

Tvrdnje koje slijede odnose se na **Vaš posao i kako vi doživljavate svoju cjelokupnu situaciju na poslu**. Molim Vas, označite koliko često se svaka od navedenih tvrdnji odnosi na Vas koristeći jednu od opcija: **1 – nikad, 2 – rijetko, 3 – ponekad, 4 – često, 5 - uvijek**

	Tvrdnje	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek
1.	Dok radim osjećam se mentalno iscrpljeno	1	2	3	4	5
2.	Sve što radim na poslu zahtjeva mnogo naprezanja	1	2	3	4	5
3.	Teško mi je da obnovim energiju posle radnog dana	1	2	3	4	5
4.	Osjećam se fizički iscrpljeno na poslu	1	2	3	4	5
5.	Kada ustanem ujutro, nemam snage da započnem novi radni dan	1	2	3	4	5
6.	Želim da budem aktivan/a na poslu, ali mi to nikako ne polazi za rukom	1	2	3	4	5
7.	Kada se naprežem dok radim, brže se umorim nego što je to normalno	1	2	3	4	5
8.	Na kraju radnog dana osjećam se mentalno iscrpljeno i iscjedeno	1	2	3	4	5
9.	Teško mi je da pronađem bilo kakav podstrek u mom poslu	1	2	3	4	5
10.	Posao obavljam automatski, bez mnogo razmišljanja	1	2	3	4	5
11.	Osećam jaku odbojnost prema svom poslu	1	2	3	4	5
12.	Ravnodušan/a sam prema svom poslu	1	2	3	4	5
13.	Prosto ne mogu da vjerujem da neko može da uvažava moj posao	1	2	3	4	5
14.	Kad radim teško mi je da se usredsredim na posao	1	2	3	4	5
15.	Teško mi je da razmišljam jasno dok radim	1	2	3	4	5
16.	Zaboravan/a sam i rasijan/a na poslu	1	2	3	4	5
17.	Teško mi je da se koncentrišem na posao	1	2	3	4	5
18.	Griješim dok radim zato što razmišljam o drugim stvarima	1	2	3	4	5
19.	Teško mi je da kontrolišem emocije na poslu	1	2	3	4	5
20.	Ne mogu da prepoznam sebe kad vidim kako emocionalno reagujem na poslu	1	2	3	4	5
21.	Postajem razdražljiv/a kada stvari na poslu ne idu po mom	1	2	3	4	5
22.	Na poslu se uznemirim i rastužim bez razloga	1	2	3	4	5
23.	Dešava mi se da dok radim nenamjerno pretjerano reagujem	1	2	3	4	5

24.	Moja težina varira iako nisam na dijete	1	2	3	4	5
25.	Imam poteškoća da zaspim, a kad se probudim teško mi je da nastavim da spavam	1	2	3	4	5
26.	Sklon/a sam brizi	1	2	3	4	5
27.	Osjećam se napeto i pod stresom	1	2	3	4	5
28.	Osjećam se uznemireno i/ili imam napade panike	1	2	3	4	5
29.	Buka i gužva me uznemiravaju	1	2	3	4	5
30.	Patim od lupanja srca i/ili bola u grudima	1	2	3	4	5
31.	Patim od želuca i/ili stomačnih tegoba	1	2	3	4	5
32.	Patim od glavobolje	1	2	3	4	5
33.	Patim od bolova u mišićima, na primjer, vrata, ramena ili leđa	1	2	3	4	5
34.	Lako se razbolim	1	2	3	4	5

JDR – R_1

Pred Vama se nalazi niz pitanja koja se odnose na **karakteristike Vašeg posla**. Molimo vas da uz svako pitanje **označite koliko često** ste se u **posljednjih šest mjeseci osjećali** na način naveden u pitanju. Brojevi pored pitanja znače: **1 – Nikad, 2 – Rijetko, 3 – Ponekad, 4 – Često, 5 – Uvijek**.

Pitanja	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek
1. Da li vam je dovoljno jasno šta treba da radite na svom poslu?	1	2	3	4	5
2. Da li tačno znate šta se od vas očekuje na poslu?	1	2	3	4	5
3. Da li vam je jasno koje oblasti su vaša odgovornost, a koje nisu?	1	2	3	4	5
4. Možete li računati na svoje kolege na poslu za pomoć i podršku kada je to potrebno?	1	2	3	4	5
5. Da li osjećate da je vaš rad prepoznat i cijenjen od strane vaših kolega na poslu?	1	2	3	4	5
6. Moje kolege su otvorene za razgovore o ličnim i poslovnim pitanjima.	1	2	3	4	5
7. Možete li računati na svog nadređenog za pomoć i podršku kada je to potrebno?	1	2	3	4	5
8. Da li osjećate da vaš nadređeni prepoznaje i cijeni vaš rad?	1	2	3	4	5
9. Moj nadređeni je otvoren za razgovore o privatnim i poslovnim pitanjima.	1	2	3	4	5
10. Da li efikasno sarađujete u svom timu?	1	2	3	4	5
11. Da li su radni zadaci u vašem timu pravilno raspodjeljeni?	1	2	3	4	5
12. Da li svi u vašem timu rade najbolje što mogu?	1	2	3	4	5
13. Da li vam vaš nadređeni daje informacije o tome	1	2	3	4	5

koliko dobro obavljate svoj posao?					
14. Da li dobijate povratne informacije od drugih (kolega, klijenata, kupaca i sl.) o tome kako obavljate svoj posao?	1	2	3	4	5
15. Da li dobijate dovoljno informacija o rezultatu svog rada?	1	2	3	4	5

JDR – R_2

Pred Vama se nalazi još jedan niz tvrdnji koja se odnose na **karakteristike Vašeg posla**. Molimo vas da uz svaku tvrdnju **označite Vaš stepen slaganja sa navedenim u tvrdnji**. Brojevi pored pitanja znače: **1- uopšte se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 - niti se slažem, niti ne slažem, 4 - slažem se, 5 - u potpunosti se slažem.**

Pitanja	Uopšte se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem, niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
1. Na svom poslu uvijek učim nove stvari.	1	2	3	4	5
2. Na svom sadašnjem poslu mogu da razvijem svoje snage.	1	2	3	4	5
3. Moj posao mi pruža adekvatne mogućnosti za lični rast i razvoj.	1	2	3	4	5
4. Moj posao pruža mogućnosti za unapređenje.	1	2	3	4	5
5. U mojoj organizaciji imam mnogo mogućnosti da se razvijem i naučim obavljati različite vrste poslova.	1	2	3	4	5
6. Po mom mišljenju, primam poštenu nadoknadu (platu, beneficije) od svog poslodavca.	1	2	3	4	5
7. Po mom mišljenju, pravila i procedure u radu se primjenjuju na korektan i pošten način.	1	2	3	4	5
8. Po mom mišljenju, moj nadređeni me pošteno tretira.	1	2	3	4	5
9. Vjerujem u način na koji se upravlja mojom organizacijom.	1	2	3	4	5
10. Vjerujem svom nadređenom.	1	2	3	4	5
11. Dovoljno sam informisan o dešavanjima u mojoj organizaciji.	1	2	3	4	5
12. Rukovodstvo moje organizacije je dovoljno svjesno svega šta se dešava u organizaciji.	1	2	3	4	5
13. Komunikacija sa drugim timovima i odeljenjima teče glatko.	1	2	3	4	5

UNIVERZITET U BANJOJ LUCI

PODACI O AUTORU ODBRANJENOG MASTER/MAGISTARSKOG RADA

Ime i prezime autora master/magistarskog rada: **Tamara Špegar**

Datum, mjesto i država rođenja autora: **22.05.1997., Banja Luka, Bosna i Hercegovina**

Naziv završenog fakulteta/Akademije autora i godina diplomiranja

Filozofski fakultet UNIBL, Psihologija 2021

Datum odbrane završnog/diplomskog rada autora -

Naslov završnog/diplomskog rada autora -

Akademsko zvanje koje je autor stekao odbranom završnog/diplomskog rada

Diplomirani psiholog 180 ECTS

Akademsko zvanje koje je autor stekao odbranom magistarskog rada

Master psiholog 300 ECTS

Naziv fakulteta/Akademije na kome je master/magistarski rad odbranjen

Filozofski fakultet UNIBL

Naslov master/magistarskog rada i datum odbrane **Socijalni, razvojni i organizacioni radni reursi kao prediktori sagorijevanja na poslu, 16.09.2024.**

Naučna oblast master/magistarskog rada prema CERIF šifrniku **S - 260 Psihologija**

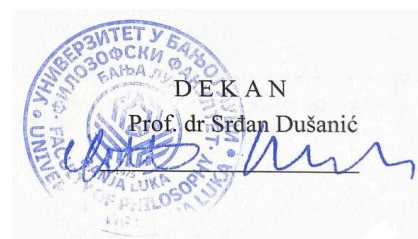
Imena mentora i članova komisije za odbranu master/magistarskog rada

1. Prof. dr. Sanja Radetić Lovrić

2. Doc. dr Dijana Đurić

3. Prof. dr Srđan Dušanić

U Banjoj Luci, 12.09.2024.





УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ

UNIVERSITY OF BANJA LUKA

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

FACULTY OF PHILOSOPHY



KOMISIJA ZA OCJENU MASTER RADA “SOCIJALNI, RAZVOJNI I ORGANIZACIONI RADNI RESURSI KAO PREDIKTORI SAGORIJEVANJA NA POSLU” KANDIDATKINJE TAMARE ŠPEGAR

**NAUČNO-NASTAVNOM VIJEĆU
FILOZOFSKOG FAKULTETA
UNIVERZITETA U BANJOJ LUCI**

Na sjednici Naučno-nastavnog vijeća Filozofskog fakulteta održanoj godine imenovana je komisija za ocjenu master rada “SOCIJALNI, RAZVOJNI I ORGANIZACIONI RADNI RESURSI KAO PREDIKTORI SAGORIJEVANJA NA POSLU” kandidatkinje Tamare Špegar, u sastavu:

1. prof. dr Sanja Radetić Lovrić, redovni profesor Filozofskog fakulteta Univerziteta u Banjoj Luci, predsjednica,
2. doc. dr Dijana Đurić, docent Filozofskog fakulteta Univerziteta u Banjoj Luci, član,
3. prof. dr Srđan Dušanić, redovni profesor Filozofskog fakulteta Univerziteta u Banjoj Luci, član mentor

Nakon uvida u master rad, Komisija podnosi sljedeći:

IZVJEŠTAJ

o ocjeni master rada Tamare Špegar

1. Podaci o kandidatkinji

Tamara Špegar je rođena 22.5.1997. u Banjoj Luci. Nakon završetka Medicinske škole upisala je Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci. Tokom studija volontirala je u Domu za nezbrinutu djecu “Rada Vranješević”, te u Dnevnom centru za djecu u riziku, gdje je sa ostalim volonterima organizovala različite radionice. Nakon završetka osnovnih studija upisala je master studije na istom Fakultetu. Paralelno je završavala edukaciju iz kognitivno-bihevioralne terapije u okviru Centra za punu svjesnost.

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
Универзитет у Бањој Луци

Булевар војводе Петра Божовића 1А
78000 Бања Лука
Република Српска, БиХ

FACULTY OF PHILOSOPHY
University of Banja Luka

Bulevar vojvode Petra Bojovića 1A
78000 Banja Luka
The Republic of Srpska, BiH

Тел/Phone: +387 (0) 51 32 27 80
+387 (0) 51 32 27 90

Факс/Fax: +387 (0) 51 32 58 11

info@ff.unibl.org
www.ff.unibl.org

U dva navrata je učestvovala u “Work and Travel” programu te je određeno vrijeme boravila i radila u SAD. Radila je i sticala iskustva u m:tel kompaniji kao tehnička podrška u periodu od 2020. i 2021. godine. Trenutno radi u “NCR” kompaniji i vrši tehničku podršku za jedan od softverskih produkata pomenute kompanije.

2. Obim i struktura master teze

Master rad “Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu” kandidatkinje Tamare Špegar, ima standardnu i adekvatnu strukturu master rada iz psihologije koji je zasnovan na empirijskom istraživanju. To podrazumijeva osnovna poglavlja:

1. Sažetak na srpskom i engleskom jeziku;
2. Uvod sa teorijskim dijelom, obuhvatajući dijelove posvećene socijalnim, razvojnim i organizacionim radnim resursima na poslu, sagorijevanju na poslu;
3. Problem, cilj i hipoteze istraživanja;
4. Metod sa dijelovima posvećenim tipu nacrt, varijablama, uzorku, instrumentima, postupku istraživanja i obrade podataka;
5. Rezultati sa dijelovima posvećenim provjeri relacija među varijablama;
6. Diskusija;
7. Zaključak;
8. Literatura;
9. Prilog.

Sam rad (bez priloga) je napisan na 52 stranice teksta, fontom Times New Roman 12. Obuhvata 24 tabele i 11 dijagrama koji ilustruju rezultate definisane problemima i postavljenim hipotezama. Sažetak je na srpskom i engleskom jeziku, te ukratko predstavlja problem istraživanja, metodološki pristup i najbitnije nalaze. U uvodu je predstavljen teorijski okvir sa određenjima koncepata koji su korišteni u istraživanju. Sadrži i određenje problema, ciljeva i hipoteza istraživanja. Naredno poglavlje obuhvata metodološki dio u okviru kog se nalaze podnaslovi sa detaljnim opisom tipa nacrt, varijabli, uzorka, instrumenata, postupaka i statističke obrade. Poglavlje posvećeno rezultatima obuhvata predstavljanje rezultate u skladu sa postavljenim hipotezama. Interpretacija i integracija rezultata je predstavljena u poglavljima diskusija i zaključci. Završna poglavlja obuhvataju popis literature i upitnik kao prilog.

3. Teorijska zasnovanost i metodološka utemeljenost istraživanja

Teorijski cilj ovog istraživanja je dopunjavanje i proširivanje postojećih teorijskih saznanja o odnosu radnih resursa, i to socijalnih, razvojnih i organizacionih sa sagorijevanjem. Praktični cilj je primjena dobijenih nalaza u prevenciji pojave sindroma sagorijevanja kod

zaposlenih. Specifični zadaci ovog istraživanja su:

1. Ispitati da li postoji povezanost između socijalnih radnih resursa (jasnoća radne uloge, podrška kolega i nadređenog, timski duh, efikasnost tima) i sagorijevanja, te ako postoji utvrditi njenu prirodu.
2. Ispitati da li postoji povezanost između razvojnih radnih resursa (dobijanje povratne informacije o performansama, mogućnost za učenje i razvoj, perspektiva karijere) i sagorijevanja, te ako postoji utvrditi njenu prirodu.
3. Ispitati da li postoji povezanost između organizacionih radnih resursa (plata, kongruencija vrijednosti, raspored uloga, organizaciona pravda, povjerljiva komunikacija) i sagorijevanja, te ako postoji utvrditi njenu prirodu.
4. Ispitati da li postoje razlike u pojavi sindroma sagorijevanja obzirom na demografske karakteristike zaposlenih, i to za: pol, starost i dužinu radnog staža.

Problem i ciljevi su konkretizovani kroz nekoliko hipoteza. Ovdje navodimo samo ključne pretpostavke, dok je u radu navedena detaljnija argumentacija za svaku hipotezu.

H1: Socijalni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na poslu.

H1.1: Zaposleni sa manjim socijalnim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.

H2: Razvojni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na poslu.

H2.1: Zaposleni sa manjim razvojnim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.

H3: Organizacioni radni resursi su u negativnoj vezi sa sagorijevanjem na radnom mjestu.

H3.1: Zaposleni sa manjim organizacionim radnim resursima su skloniji sagorijevanju.

H4: Postoje razlike u nivou izraženosti sagorijevanja između zaposlenih različitog pola, starosti i dužine radnog staža.

H4.1.: Osobe ženskog pola, starije osobe i osobe sa dužim radnim stažom sklonije su sagorijevanja.

Uzorak ispitanika su činile zaposlene osobe, starije od 18 godina sa područja BiH. Takođe, uzorak je prigodni jer se online upitnik popunjavao na dobrovoljnoj osnovi. Učestvovanje u istraživanju je anonimno, što je naglašeno ispitanicima prije samog popunjavanja upitnika, kao i da se istraživanje sprovodi u akademske svrhe. Upitnik je bio u Google Forms formatu dokumenta. Po završetku ispitivanja, odgovori su automatski unošeni u bazu podataka koja je u posjedu istraživača. Broj ispitanika koji su učestvovali u istraživanju je 294, od čega je 210 ženskog (71.4%) i 84 (28.6%) muškog pola. Prikupljanje podataka je sprovedeno od avgusta 2023. do februara 2024. godine.

Nezavisne *varijable* u istraživanju uključuju socijalne, razvojne i organizacione radne resurse te demografske karakteristike kao što su pol, uzrast, dužina radnog staža i trenutna pozicija zaposlenika. Radni resursi obuhvaćaju socijalnu podršku, razvojne mogućnosti i organizacionu pravdu na poslu, operacionalizovane kroz odgovarajuće skale mjerenja.

Demografske karakteristike su operacionalizovane u različite kategorije. Zavisna varijabla je sagorijevanje, koje se definiše kao stanje iscrpljenosti na poslu, mjereno pomoću Inventara sagorijevanja na poslu (BAT).

Bateriju *instrumenata* činili su Inventar sagorijevanja na poslu (BAT), Upitnik zahtjevi-resursi posla i Upitnik socio-demografskih karakteristika.

U sklopu *statističke obrade* izračunate su deskriptivne statističke mjere; mjere centralne tendencije i raspršenja, kao i mjere odstupanja distribucije rezultata ispitanika od normalne raspodjele i njihova značajnost Kolmogorov-Smirnovim postupkom. Takođe je provjerena korelacija između sagorijevanja i radnih resursa, te je sprovedena i regresiona analiza gdje je provjerena prediktorska moć radnih resursa (socijalni, razvojni, organizacioni) u odnosu na sagorijevanje. Man-Vitnijev U-test i Kruskal-Volisov H-test korišteni su za ispitivanje razlike u nivou izraženosti zavisne varijable u odnosu na nezavisne kategoričke varijable.

4. Rezultati istraživanja

Istraživanje je pokazalo da postoji jaka negativna korelacija između Sagorijevanja i Socijalnih radnih resursa ($p = -.56$, $n = 294$, $p < .05$), pri čemu niske nivoe Socijalnih radnih resursa prati izraženo sagorijevanje na poslu. Osobe koje su u prihvatajućem i podržavajućem poslovnom okruženju, te u timu koji efikasno rješava sve svoje zadatke i prepreke ima dodatne resurse koji mu pomažu da se nosi sa stresom.

Dobijeno je i da postoji srednje jaka inverzna korelacija između Sagorijevanja i Razvojnih radnih resursa ($p = -.45$, $n = 294$, $p < .05$), pri čemu izraženo Sagorijevanje na poslu prate niski nivoi Razvojnih radnih resursa, te da se njihov rad i trud cijeni. Uočava se da je zaposlenima bitno da znaju vrijednost svog rada i efekte koje proizvodi isti. Moguće je da se na ovaj način ostvaruju potrebe osobe za razvojem i učenjem ali i prepoznavanjem, te poštovanjem drugih što pogoduje smanjenju vjerovatnoće za pojavu sagorijevanja.

U istraživanju je utvrđena srednje izražena negativna korelacija između Organizacionih radnih resursa i Sagorijevanja ($p = .46$, $n = 294$, $p < .05$), iz čega se zaključuje da su zaposleni sa manjim Organizacionim radnim resursima više skloni Sagorijevanju.

Na osnovu ispitanog uzorka, sa vjerovatnoćom od 95%, prihvata se hipoteza u pogledu postojanja razlike u izraženosti Sagorijevanja među polovima, u korist ženskog pola. Pretpostavlja se da žene imaju više obaveza oko porodice i u domaćinstvu, naročito u većinski patrijarhalnom društvu kao što je ono u BiH, što ih čini podložnijim sindromu sagorijevanja.

Istraživanje je proširilo dosadašnja saznanja o sindromu sagorijevanja na područje Bosne i Hercegovine, gdje je utvrđeno da se isti mehanizmi koji su potvrđeni ranije, preslikavaju i na ovaj region.

5. Zaključci i prijedlog


Glavna svrha istraživanja kolegice Tamare Špegar je da se ispita povezanost sagorijevanja sa socijalnim, razvojnim i organizacionim radnim resursima, te razlike u pojavi sagorijevanja u odnosu na pol, dužinu radnog staža i godine starosti.

Rezultati su pokazali da su radni resursi (socijalni, razvojni i organizacioni) i sagorijevanje značajno povezani, i to negativno. Takođe je utvrđeno da su osobe ženskog pola sklonije sagorijevanju na poslu, dok dužina radnog staža i starost ispitanika nisu bili značajno povezani sa sagorijevanjem. U radu se diskutuju razlozi za ovakve rezultate i značenje koje nalazi imaju u kreiranje smjernica prilikom prevencije i redukcije pojave sindroma sagorijevanja kod radnika.

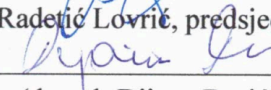
Komisija zaključuje da rad "Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu" kandidatkinje Tamare Špegar ispunjava kriterijume predviđene za izradu i odbranu master rada na drugom ciklusu Studijskog programa psihologije, te predlaže Naučno- nastavnom vijeću Filozofskog fakulteta u Banjoj Luci da ovaj Izvještaj prihvati i imenuje komisiju za njegovu odbranu.

Banja Luka, 21.08. 2024.

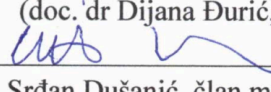
ČLANOVI KOMISIJE:



(prof. dr Sanja Radetić Lovrić, predsjednica)



(doc. dr Dijana Đurić, član)



(prof. dr Srđan Dušanić, član mentor)

Izjava 1

IZJAVA O AUTORSTVU

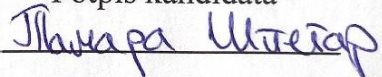
Izjavljujem da je master/magistarski rad

Naslov rada: Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu

Naslov rada na engleskom jeziku: Social, developmental and organisational job resources as work related burnout predictors

- rezultat sopstvenog istraživačkog rada,
- da master/magistarski rad, u cjelini ili u dijelovima, nije bio predložen za dobijanje bilo koje diplome prema studijskim programima drugih visokoškolskih ustanova,
- da su rezultati korektno navedeni i
- da nisam kršio/la autorska prava i koristio intelektualnu svojinu drugih lica.

U Banjoj Luci, 12.9.2024.

Potpis kandidata


Izjava kojom se ovlašćuje Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci da master rad učini javno dostupnim

Ovlašćujem Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci da moj master rad, pod naslovom “Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu” koji je moje autorsko djelo, učini javno dostupnim.

Master rad sa svim priložima predala sam u elektronskom formatu, pogodnom za trajno arhiviranje.

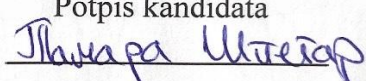
Moj master rad, pohranjen u digitalni repozitorijum Univerziteta u Banjoj Luci, mogu da koriste svi koji poštuju odredbe sadržane u odabranom tipu licence.

Kreativne zajednice (Creative Commons), za koju sam se odlučila.

1. Autorstvo
2. Autorstvo – nekomercijalno
- 3. Autorstvo – nekomercijalno – bez prerade**
4. Autorstvo – nekomercijalno – dijeliti pod istim uslovima
5. Autorstvo – bez prerade
6. Autorstvo – dijeliti pod istim uslovima

(Molimo da zaokružite samo jednu od šest ponuđenih licenci, kratak opis licenci dat je na poledini lista).

U Banjoj Luci, 12.9.2024.

Potpis kandidata


Izjava 3

Izjava o identičnosti štampane i elektronske verzije master rada

Ime i prezime autora: Tamara Špegar

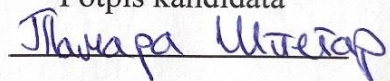
Naslov rada: Socijalni, razvojni i organizacioni radni resursi kao prediktori sagorijevanja na poslu

Mentor: prof. dr Srđan Dušanić

Izjavljujem da je štampana verzija mog master/magistarskog rada identična elektronskoj verziji koju sam predao/la za digitalni repozitorijum Univerziteta u Banjoj Luci.

U Banjoj Luci, 12.9.2024.

Potpis kandidata

Handwritten signature of Tamara Špegar in blue ink, written over a horizontal line.