

SELF ORIJENTACIJA I SINDROM IZGARANJA NA POSLU

Semrija Smailović

Univerzitet u Novom Pazaru

semrija.smailovic@uninp.edu.rs, ORCID: 0009-0000-0815-5048

Almedina Numanović

Univerzitet u Novom Pazaru

almedinaasotic@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3079-7180

Milica Vrtikapa

Predškolska ustanova „Zvezdica“, Leskovac

vrtikapamilica5@gmail.com

Apstrakt

Osnovni cilj istraživanja jeste da se utvrdi da li self orijentacija ima prediktivni uticaj na sindrom izgaranja zaposlenih. Istraživanjem je obuhvaćeno 203 ispitanika, zaposlenih u javnim i privatnim preduzećima. Kod obrade podataka, nakon sprovedenog istraživanja i sređivanja podataka kroz U istraživanju su korišćena dva merna instrumenta, upitnik ego funkcionisanja i skala sindroma izgaranja. Pored ova dva upitnika, za potrebe istraživanja, kreiran je sociodemografski upitnik namenjen je prikupljanju sociodemografskih karakteristika ispitanika: pol, godine starosti, godine staža, sektor u kom su zaposleni, bračni status i stepen obrazovanja. Rezultati pokazuju da postoji negativna povezanost integrisanog selfa, starosti ispitanika i obrazovanja ispitanika. Postoji povezanost sindroma izgaranja i sociodemografskih varijabli. statistički značajni prediktori koji određuju novo izgaranja integrisani self i impersonalni self. Ovo je pozitivna korelacija, što znači da sa rastom impersonalnog i integrisanog selfa dolazi i do porasta nivoa izgaranja na poslu. Teorijski značaj ovog rada ogleda se u pokušaju da se objasne značajni faktori koji utiču na sindrom izgaranja i mogućnost predikcije sindroma izgaranja na osnovu tih faktora.

Cljučne reči: self orijentacija, sindrom izgaranja na poslu, karakteristike ličnosti, motivacija.

SELF ORIENTATION AND BURNOUT SYNDROME AT WORK

Abstract

The main goal of the research is to determine whether self-orientation has a predictive influence on employee burnout syndrome

The research included 203 respondents, employed in public and private companies. When processing the data, after conducting the research and arranging the data through In the research, two measuring instruments were used, the ego functioning questionnaire and the burnout syndrome scale. In addition to these two questionnaires, for research purposes, a sociodemographic questionnaire was created to collect sociodemographic characteristics of respondents: gender, age, years of experience, sector in which they are employed, marital status and level of education.

The results show that there is a negative relationship between the integrated self, the age of the respondents and the education of the respondents. There is an association between burnout syndrome and sociodemographic variables. statistically significant predictors that determine new burns, integrated self and impersonal self. This is a positive correlation, which means that

with the growth of the impersonal and integrated self, there is also an increase in the level of burnout at work.

The theoretical importance of this work is reflected in the attempt to explain the significant factors that affect the burnout syndrome and the possibility of predicting the burnout syndrome based on those factors.

Keywords: self orientation, burnout syndrome at work, personality characteristics, motivation.

JEL codes: C91

SELF ORIJENTACIJA

Teorijske osnove koncepta samoorijentacije razjašnjene su taksonomijom samosistema koju su postavili Hodžins i Kni (2002). Konceptija selfa o kojoj je reč zasniva se na organizmsko-humanističkoj perspektivi, sa svojim teorijskim osnovama ukorenjenim u Teoriji samoodređenja. (Deci, Ryan, 1985)

Reč "self orijentacija" se koristi da opiše dominantnu orijentaciju sistema u upravljanju motivacionim stanjima. U odnosu na samoorijentaciju i nivo samointegracije, (Hodgins, Knee, 2002) su identifikovali tri različite kategorije selfa: integrisani self, ego investirani self i impersonalni self. Koncept integrisanog selfa odnosi se na pojedince koji poseduju kohezivan i integrisan sistem selfa, koji se razvija i funkcioniše u društvenom kontekstu.

Ove osobe preferiraju organski rast i integraciju, što znači da su njihove akcije vođene unutrašnjim motivima i ciljevima. Ovaj poseban oblik selfa je prijemčiv za modifikacije i nove susrete, pokazujući spremnost da istražuje i angažuje kako unutrašnje tako i spoljašnje sfere postojanja. (Majstorović, 2008) Integrisani self, koje se takođe naziva „istinskim selfom“, karakteriše pojedince koji poseduju sveobuhvatan osećaj slobode. Pojedinci koji su snažno vezani za svoj ego često se nalaze u okruženjima koja ometaju urođenu sklonost ka psihičkom rastu i integraciji. Ove osobe pokazuju motivaciju vođenu ekstrinzičnim ciljevima, kao što su težnja za slavom, bogatstvom, moći i sličnim težnjama. Pojedinci sa nefleksibilnim ponašanjem imaju tendenciju da selektivno vide i shvataju stvarnost, a istovremeno pokazuju snažnu želju za spoljnim priznanjem i odobravanjem njihovog ponašanja i dostignuća. Lažnom slikom o sebi pruža se u izvesnom stepenu osećaj sopstvene vrednosti. Kada se iskustva pojedinca ne poklapaju sa njihovom željenom slikom o sebi, oni mogu koristiti strategije kao što su izbegavanje, izobličjenje i poricanje događaja i informacija kako bi podržali svoju percipiranu sopstvenu vrednost. Impersonalni self definiisan je najnižim stepenom integracije selfa.

Do razvoja ego-investiraniog selfa dolazi kada pojedinac ne dobije autonomnu podršku svog okruženja, dok je formiranje bezličnog selfa rezultat uslova koji ometaju ispunjenje svih fundamentalnih psiholoških potreba. (Deci, Ryan, 1985) Pojedince koji pokazuju ovaj poseban oblik selfa karakteriše nedostatak i samoupravnog ponašanja i svrsishodnosti. (Hodgins, Knee, 2002) Konkretno, ove osobe pokazuju amotivaciju ili potpuno odsustvo motivacije. Pojedinci nemaju kapacitet da neguju osećaj sebe koji može da obezbedi određeni nivo zaštite od uočenih izazova spoljašnjeg sveta.

SINDROM IZGARANJA NA POSLU

Termin „Burnout“ koji se odnosi na sindrom izgaranja prvi je upotrebio Herbert Frojdenberg. Izgaranje je višedimnezionalni konstrukt : emocionalna iscrpljenost, doživljaj smanjenog ličnog postignuća i depersonalizacija. (Maslach, Leiter, 2016) Predstavlja prolongirani odgovor na hronične emocionalne i interpersonalne stresore koji su povezani sa radnim mestom. Nastaje kao posledica neusaglašenih odnosa između zaposlenih ljudi s jedne strane i radne sredine, s druge (Dedić, 2005). Usled emocionalne iscrpljenosti, osoba počinje ga gubi motivaciju, volju i želju za radom. Dolazi ne samo da gubitka pozitivnih emocija, pozitivnog odnosa i stava prema poslu, već i do razvijanja negativnih emocija prema svemu što je vezano za radno mesto. Usled depersonalizacije osoba je onemogućena da uspostavi zdrave i funkcionalne odnose sa kolegama, tako da dolazi od otuđenja i izolacije. Kada je u pitanju doživljaj smanjenog ličnog postignuća osoba stiče osećaj da je nekompetentna i nestručna, tako da dolazi do smanjenja produktivnosti na poslu.

Sindrom sagorevanja na radnom mestu manifestuje se kod pojedinaca koji su iskusili produženu izloženost izuzetnim psihosocijalnim stresorima u svom profesionalnom okruženju. Fenomen se javlja kada pojedinci koji su posvećeni svojim profesionalnim poduhvatima shvate da su se njihovi naponi i odricanja pokazali nedovoljnim za postizanje zacrtanih ciljeva (Dedić, 2005).

Pojava sindroma sagorevanja na radnom mestu može se pripisati produženoj izloženosti stresu i razočarenjima koja proističu iz zahteva svakodnevnog života, kao i neadekvatnim tehnikama koje zaposleni koriste u interakciji sa klijentima i pacijentima (Dedić, 2005). Postoji inverzna veza između zadovoljstva poslom i sindroma sagorevanja, pri čemu smanjenje zadovoljstva poslom odgovara porastu sindroma sagorevanja, i obrnuto, povećanje zadovoljstva poslom odgovara smanjenju sindroma sagorevanja (Dedić, 2005).

Fenomen sindroma sagorevanja na radnom mestu može se pripisati i individualnim i situacionim uzrocima. Situacioni elementi ukazuju na pojavu sindroma sagorevanja: Radno mesto ispoljava određene karakteristike koje se mogu svrstati u kvantitativne zahteve, kao što su prekomerno radno vreme i veliko opterećenje, i kvalitativni faktori, kao što su sukobi i nedostatak podrške od strane saradnika; Profesionalne oblasti koji se odnose na posao, uključujući radne norme, pritisak radnih obaveza i sukobe na radnom mestu (Dedić, 2005). Pored toga, istražuje kvalitete povezane sa klijentima, kao što su interakcije sa klijentima i učestalost ovih interakcija; Zanimanja koja uključuju susret sa smrtnošću: Istraživanje interakcije između posla i emocija (potreba da se regulišu ili ispolje emocije, ispoljavanje saosećanja); Organizacione karakteristike se odnose na specifične atribute i karakteristike radnog mesta.

Individualni faktori su: Demografske karakteristike: Starost – Ovaj fenomen pokazuje veću prevalenciju među mlađim osobama. Pol - Nisu zabeležene značajne razlike u odnosu na pol. Bračni status - Pojava ove pojave je češća kod osoba koje nisu u braku. Nivo obrazovanja – Veća incidenca ove pojave primećuje se među pojedincima sa nižim stepenom obrazovanja. Pojedinci koji ispoljavaju određene kvalitete ličnosti, kao što su smanjeni nivoi hrabrosti, smanjeno samopoštovanje i sklonost izbegavanju suočavanja sa izazovima u životu. Sklonost pojedinca prema profesionalnom

okruženju, uključujući prisustvo visokih očekivanja od svog posla, prethodni radni odnos i preferirani pristup poslu.

Sledeća klasifikacija je na unutrašnje i spoljašnje faktore koji utiču na sindrom izgaranja (Skoryk, 2013). Unutrašnji faktori odnose se na osobine ličnosti i mogu biti (Kaschka et al., 2011): visoka, idealistična očekivanja od sebe, visoke ambicije, perfekcionizam; potreba za priznanjem od drugih; želja da se udovolji drugima, zanemarujući svoje potrebe; precenjivanje sopstvenih mogućnosti, preopterećenost i posvećenost radu; doživljaj da je rad jedina smisljena aktivnost.

Spoljašnji faktori se dele na (Kaschka et al., 2011): visoki zahtevi posla, problemi sa rukovodstvom i saradnjom, kontradiktoran uputstva, vremenski pritisci, loši međuljudski odnosi na poslu, mobing, nedostatak slobode u donošenju odluka, nedostatak uticaja na rad organizacije, nedostatak autonomije, problemi u napredovanju, loša komunikacija sa poslodavcem i zaposlenima; administrativna ograničenja, pritisak nadređenih, povećana odgovornost, loša organizacija rada, nedostatak materijalnih i kadrovskih resursa, nejasna pravila unutar organizacije, nedostatak mogućnosti za karijerno napredovanje, nedovoljno jasne uloge, nedostatak pozitivnih povratnih informacija, loš timski rad, odsustvo socijalne podrške.

Kliničku sliku sindroma sagorevanja na radu karakterišu (Dedić, 2005): mentalni ili emocionalni umor, umor i depresija su uobičajeni simptomi; postoji pojačan fokus na psihološke simptome ili poremećaje ponašanja za razliku od fizičkih simptoma; korelacija između prikazanih simptoma i radnog mesta; - prevalencija kod onih koji se smatraju "tipičnima" bez prethodnih psihijatrijskih stanja; pad radne produktivnosti i postignuća u profesionalnom okruženju kao rezultat pesimističkog pogleda na poslove vezane za posao.

Najčešći telesni simptomi su: gastrointestinalne smetnje (iritabilni kolon, dijareja) ili kardiovaskularne smetnje (tahikardija, aritmija, hipertenzija). Psihosomatski poremećaju najčešće se manifestuju u vidu poremećaja spavanja, skolnost ka infekcijama, poremećajem seksualnih nagona i prekomernom upotrebom lekova i alkohola.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je, s obzirom na prirodu pojave koja se ispituje, zamišljeno kao neeksperimentalno. Reč je o eksplorativnom i korelacionom istraživanju anketnog tipa. Istraživanje je sprovedeno sa ciljem da se utvrde različiti aspekti sindroma izgaranja na poslu. Osnovni problem istraživanja može da se definiše u obliku pitanja: Kakav je odnos self orijentacije i sindroma izgaranja kod zaposlenih. Takođe, problem istraživanja odnosi se na ispitivanje relacija self orijentacije, sindroma izgaranja i sociodemografskih karakteristika zaposlenih. Iz prethodno navedenog problema i ciljeva istraživanja, proizilaze sledeće. Osnovni cilj istraživanja je utvrđivanje da li kod self orijentacije postoji prediktivni uticaj na sindrome izgaranja kod zaposlenih. Prema ovom osnovnom cilju, proističu i specifični ciljevi istraživanja:

- Utvrditi da li postoji povezanost self orijentacije i sociodemografskih varijabli ispitanika;

- Utvrditi da li postoji povezanost sindroma izgaranja i sociodemografskih varijabli ispitanika;
- Utvrditi da li je self orijentacija značajan prediktor sindroma izgaranja zaposlenih na ispitivanom uzorku.

Iz prethodno navedenog problema i ciljeva istraživanja, proizilaze sledeće pretpostavke koje želimo da ispitamo ovim istraživanjem:

1. Pretpostavljamo da postoji statistički značajna povezanost self orijentacije i sociodemografskih varijabli na posmatranom uzorku;
2. Pretpostavljamo da postoji statistički značajna povezanost sindroma izgaranja i sociodemografskih varijabli na posmatranom uzorku;
3. Pretpostavljamo da je self orijentacija značajan prediktor sindromu izgaranja na posmatranom uzorku.

EMPIRIJSKI DEO ISTRAŽIVANJA

Istraživanjem je obuhvaćeno 203 ispitanika, zaposlenih u javnim i privatnim preduzećima. Kod obrade podataka, nakon sprovedenog istraživanja i sređivanja podataka kroz U istraživanju su korišćena dva merna instrumenta, upitnik ego funkcionisanja i skala sindroma izgaranja. Pored ova dva upitnika, za potrebe istraživanja, kreiran je sociodemografski upitnik namenjen je prikupljanju sociodemografskih karakteristika ispitanika: pol, godine starosti, godine staža, sektor u kom su zaposleni, bračni status i stepen obrazovanja. Prediktorska varijabla u ovom istraživanju je self orijentacija. Postoje tri tipa selfa s obzirom na self orijentaciju, a to su: integrirani self, ego investirani self i impersonalni self. Navedeni tipovi selfa operacionalno su određeni preko skorova postignutih na upitniku ego funkcionisanja - The Ego Functioning Questionnaire, EFQ (Majstorović, 2008).

Kriterijumska varijabla u ovom istraživanju je sindrom izgaranja. Ova varijabla operacionalno je određena preko skorova postignutih na skali koja meri ukupan stepen izraženosti sindroma izgaranja, kao i tri aspekta izgaranja: emocionalna iscrpljenost, cinizam i profesionalna efikasnost - Maslach Burnout Inventory, General Survey MBI-GS (Verhaegen, Salthouse, 1997).

Prikupljeni podaci su analizirani pomoću statističkog paketa IBM SPSS Statistics 26.0. Kako bi se dobio odgovor na hipoteze, korišćeni su Pirsonov koeficijent korelacije i multipla regresiona analiza.

ANALIZA PODATAKA I REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Self orijentacija i sociodemografske varijable

Kako bi se odgovorilo na hipotezu o povezanosti self orijentacije i sociodemografskih varijabli koristio se Pirsonov koeficijent korelacije. Iz tabele može da se primeti da je utvrđeno postojanje statistički značajnih korelacija kod integrisanog selfa i starosti ispitanika, kao i radnog staža i obrazovanja ispitanika. Ove korelacije su negativne, što znali da sa porastom starosti ispitanika, kao i radnog staža ispitanika i stepena

obrazovanja opada vrednost integrisanog selfa. Kao što je rečeno, integrisani self je karakterističan za pojedince koji su tokom razvoja imali adekvatnu socijalnu podršku na osnovu koje su razvile bezuslovnu vrednost selfa i karakteriče ih razvijena unutrašnja motivacija. Dobijeni rezultati mogu da se tumače da sa porastom starosti kao i radnog staža unutrašnja motivacija opada. Statistički značajna korelacija utvrđena je i kod impersonalnog selfa i radnog staža ispitanika. Ova korelacija je pozitivna što može da se tumači da sa porastom godina radnog staža, raste i impersonalni self. Poznato je da impersonalni self prati odsustvo razvijene motivacije za rad, stoga se može reći da sa porastom radnog staža osoba teži da bira rutinske aktivnosti, povlači se u izolaciju i smanjuje mu se motivacija za rad. Što se tiče ego investiranog selfa, rezultati nisu pokazali povezanost sa sociodemografskim varijablama.

Tabela 2. Korelacija self orijentacije i sociodemografskih varijabli

		Integrisani self	Impersonalni self	Ego investirani self
Pol	Pearson Correlation	-0.132	0.019	-0.091
	Sig. (2-tailed)	0.061	0.790	0.195
Starost	Pearson Correlation	-.231**	0.120	-0.074
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.088	0.292
Radni staž	Pearson Correlation	-.270**	.163*	-0.110
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.020	0.118
Obrazovanje	Pearson Correlation	-.283**	0.081	-0.056
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.249	0.428
Bračni status	Pearson Correlation	-0.073	0.021	-0.019
	Sig. (2-tailed)	0.304	0.771	0.789
Sektor	Pearson Correlation	0.054	-0.109	-0.073
	Sig. (2-tailed)			

Izvor: Autori

Sindrom izgaranja i sociodemografske varijable

I povezanost sindroma izgaranja i sociodemografskih varijabli ispitana je pomoću Pirsonovog koeficijenta korelacije. Kada se sindrom izgaranja posmatra kao ukupan skor, nije utvrđena povezanost sa sociodemografskim varijablama. Međutim kada se posmatraju aspekti sindroma izgaranja utvrđeno je postojanje određenih statistički

značajnih korelacija. Cinizam je u statistički značajnoj pozitivnoj korelaciji sa bračnim statusom. Ovaj rezultat se posmatra u odnosu na to kako su kodirane vrednosti na varijabli bračni status. Može da se kaže da ispitanici koji su u braku imaju najmanje izražen ovaj aspekt sindroma izgaranja, dok ispitanici koji su udovci imaju najviše izražen cinizam. Što se tiče aspekta profesionalna efikasnost, utvrđeno je da je ovaj aspekt u statistički značajnoj korelaciji sa polom, godinama starosti i radnim stažom. Utvrđene korelacije su negativnog smera, što znači da sa porastom godina starosti i radnog staža opada profesionalna efikasnost- Što se tiče pola, može da se kaže da je kod žena više izražna profesionalna efikasnost nego kod muškaraca.

Tabela 2. Korelacija sindroma izgaranja i sociodemografskih varijabli

		Emocionalna iscrpljenost	Cinizam	Profesionalna efikasnost	Izgaranje ukupno
Pol	Pearson Correlation	-0.052	-0.016	-.162*	-0.124
	Sig. (2-tailed)	0.462	0.823	0.021	0.079
Starost	Pearson Correlation	0.062	0.095	-.165*	-0.012
	Sig. (2-tailed)	0.382	0.179	0.019	0.860
Radni staž	Pearson Correlation	0.104	0.117	-.223**	-0.011
	Sig. (2-tailed)	0.140	0.098	0.001	0.873
Obrazovanje	Pearson Correlation	0.092	0.020	-0.132	-0.013
	Sig. (2-tailed)	0.189	0.777	0.060	0.853
Bračni status	Pearson Correlation	0.032	.142*	-0.009	0.079
	Sig. (2-tailed)	0.647	0.043	0.903	0.260
Sektor	Pearson Correlation	-0.087	-0.009	0.075	-0.010
	Sig. (2-tailed)	0.219	0.897	0.290	0.886

Izvor: Autori

Self orijentacija je značajan prediktor sindroma izgaranja na posmatranom uzorku

Kako bi se dobio odgovor na postavljenu hipotezu sprovedena je linearna regresiona analiza. Kao kriterijumska varijabla posmatran je ukupan nivo izgaranja na poslu, dok su prediktore predstavljali aspekti sindroma izgaranja. U prvoj tabeli prikazane su vrednosti na osnovu kojih možemo da utvrdimo korisnost modela. Vrednosti R² pokazuju da se oko 22% varijanse sindroma izgaranja može objasniti self orijentacijom.

Tabela 3. Vrednovanje modela

R	R ²	Greška procene
0.474	0.224	12.3497

Izvor: Autori

Naredna tabela prikazuje ANOVA test, na osnovu koga možemo da kažemo da je konstruisani model statistički značajan. Time smo dobili odgovor na postavljenu hipotezu i možemo da zaključimo da je self orijentacija značajan prediktor sindroma izgaranja.

Tabela 4. Značajnost modela

	Suma kvadrata	Stepeni slobode	Sredina kvadrata	F	Sig.
Regresija	8782.724	3	2927.575	19.195	.000
Rezidual	30350.567	199	152.515		
Total	39133.291	202			

Izvor: Autori

Kada posmatramo pojedinačne doprinose prediktora, možemo da utvrdimo da su statistički značajni prediktori integrisani self i impersonalni self, odnosno da oni značajno određuje nivo sindroma izgaranja. Ovaj efekat je pozitivan, odnosno sa porastom integrisanog i impersonalnog selfa dolazi i do porasta nivoa izgaranja na poslu. Impersonalni self ima jači efekat na sindrom izgaranja. S obzirom da osobe kod kojih je izražen impersonalni tip self-regulacije imaju nižu motivaciju za rad, kao i da se pokazalo da manje angažuju svoje vrednosti i da se u većoj meri prilagodjavaju spoljašnjim okolnostima kako bi ostvarili ono što i drugi u okruženju žele može da se kaže da je ovakav rezultat očekivan.

Tabela 5. Koeficijenti prediktora u modelu

	Nestandardizovani koeficijent		Standardizovani koeficijent	t	Sig.
	B	Std. greška	Beta		
(Constant)	34.865	4.819		7.235	0.000
Integrisani self	0.204	0.103	0.170	1.988	0.048
Impersonalni self	0.518	0.089	0.396	5.848	0.000
Ego_investirani_self	0.160	0.119	0.116	1.340	0.182

Izvor: Autori

DISKUSIJA

Tipovi self orijentacije, odnosno ego funkcionisanja po Majstoroviću (2008, str. 5-18) su: integrisani self, ego-investirani self i impersonalni self. Integrisani self je harmonični self sistem i razvija se kod osoba koje su dobile adekvatnu socijalnu podršku u zadovoljavanju svojih osnovnih potreba. Ove osobe imaju izraženu individualnost, visoko samopoštovanje i veru u sebe i svoje vednosti. Cene svoju autentičnost. Kod ovih osoba izražena je unutrašnja motivacija. Vole i uživaju u socijalnom kontaktima. Otvorene su ka novitetima i promenama. Ego investirani self nastaje kada osoba ne dobije adekvatnu podršku i poštovanje tokom detinjstva. Osoba neadekvatno doživljava sebe na osnovu slike koje društvo ima o njoj. Često za svoje postupke traži odobravanje od okoline, drugih osoba. Nema dovoljno vere u svoje snage i moći. Slika koju ima o sebi formira se na osnovu tuđih stavova. Ove osobe su

ekstrinzično motivisane. Impersonalni self je najniži nivo samointegracije. Kod ovih osoba nisu adekvatno zadovoljene osnovne psihološke potrebe. Karakteriše ih potpuno odustvo motivacije i ambicije. Nikada ne preuzimaju inicijativu za neku aktivnost. Često su preplavljene negativnim mislima i osećanjima. Zbog toga izbegavaju socijalne kontakte i povlače se u sebe.

Na osnovu rezultata istraživanja utvrdili smo da postoji povezanost integrisanog selfa, starosti ispitanika i obrazovanja ispitanika. Ova korelacija je negativna. To se odnosi na to da sa porastom radnog staža ispitanika i stepena obrazovanja opada vrednost integrisanog selfa. Negativnu korelaciju integrisanog selfa, starosti i obrazovanja ispitanika možemo opravdati činjenicom da sa godinama starosti i radnog staža dolazi do opadanja motivacije. Takođe, dolazi i do zasićenja poslom i gubitka radnog elana i energije. Aktivnosti koje su ranije motivisale i pokretale osobu na radnju, sada nemaju istu funkciju. Dolazi i do smanjenja socijalnih kontakta i do gubitka želje za novitetima. Zatim, postoji statistički značajna pozitivna povezanost impersonalnog selfa i radnog staža ispitanika. Kao što smo već naveli, impersonalni self karakteriše potpuno odsustvo motivacije. Kako dolazi do povećanja radnog staža, povećava se i impersonalni self. Ove osobe izbegavaju socijalne kontakte, nisu društveno aktivne. Nisu otvorene i nisu spremne za učenje novih stvari. Nisu ambiciozne. Ne vole inovativne stvari jer ih to pomera iz njihove zone komfora. Vole i pridržavaju se rutinskih poslova i rutine uopšte, jer to predstavlja sigurnost za njih.

Povezanost sindroma izgaranja i sociodemografskih varijabli ispitana je pomoću Pirsonovog koeficijenta korelacije. Na osnovu dobijenih rezultata možemo uočiti da postoje statistički značajne korelacije. Cinizam je u pozitivnoj korelaciji sa bračnim statusom, što znači da osobe koje su u bračnoj zajednici imaju najmanje izražen ovaj aspekt sindroma izgaranja, dok ispitanice koji su udovci imaju najviše izražen cinizam. To se može tumačiti na sledeći način: osobe koje su u braku, koje imaju partnera, koje žive u zajednici imaju sigurnost i podršku kod kuće, imaju na koga da se oslone, imaju sa kim da popričaju i da se posavetuju, tako da to značajno doprinosi zaštiti od negativnih emocija. Osobe koje su izgubile bračnog partnera ostale su uskraćene za takvu vrstu podrške, tako da to svakako doprinosi jačanju negativnih emocija i stavova, a samim tim i sindromu izgaranja na poslu.

Analiza rezultata je pokazala da je profesionalna efikasnost u značajnoj statističkoj korelaciji sa polom, godinama starosti i radnim stažom. Ova korelacija je negativna, što podrazumeva da sa povećanjem godina starosti i radnog staža dolazi do smanjenja profesionalne efikasnosti. Verhanged i Salthaus (1997) predstavljaju meta analizu studija koje opisuje kako se mentalne sposobnosti menjaju tokom životnog veka. Ove studije su pokazale da važne kognitivne sposobnosti kao što su, brzina, pamćenje i rasuđivanje, značajno opadaju posle 50 godine. Što se tiče pola, uočeno je da je kod žena više izražena profesionalna efikasnost.

Hipoteza ovog istraživanja je i: Pretpostavljamo da je self orijentacija značajan prediktor sindroma izgaranja na posmatranom uzorku. Na osnovu analize rezultata, možemo da zaključimo da su statistički značajni prediktori koji određuju novo izgaranja integrisani self i impersonalni self. Ovo je pozitivna korelacija, što znači da sa rastom impersonalnog i integrisanog selfa dolazi i do porasta nivoa izgaranja na poslu. Osobe sa impersonalnim selfom imaju manju motivaciju za rad, što znači da se prilagođavaju spoljašnjoj sredini da bi ostvarili ono što i drugi. Osobe sa integrisanim

selfom uglavnom teže perfekcionizmu što svakako utiče na sindrom izgoravanja. Nakon analize rezultata istraživanja utvrđeno je da self orijentacija može biti prediktor sindroma izgaranja, ali može da ne u meri u kojoj je očekivano. Marić je 2020. godine došla do sličnog zaključka, odnosno rezultata. Ona je istakla da i pored toga što situacioni faktori radne sredine jesu najznačajni u nastanku sindroma sagorevanja na poslu, rezultati pokazuju da značaj imaju i individualne karakteristike (Marić, 2020). Sa navedenom konstatacijom se mora složiti i autor ovog istraživanja.

ZAKLJUČAK

Slika koju pojedinac ima o sebi, stavovi, emocije, uverenja mogu značajno uticati na to da li će se kod pojedinca javiti sindrom izgaranja ili ne. Ali, ta slika koju osoba ima o sebi može biti pozitivna i negativna. Ukoliko osoba ima pozitivnu self orijentaciju, odnosno pozitivnu sliku o sebi, ukoliko veruje u svoje sposobnosti, u svoju efikasnostu, razvija sposobnost asertivnosti, ima dobre interpersonalne veštine, otvorena je za učenje i isprobavanje novih stvari, uspešno se nosi sa svakodnevnim životnim situacijama i problemima na poslu, mogućnost da dođe do sindroma izgaranja je manja.

Ukoliko osoba negativno vrednuje sebe, submisivnog je karaktera, nema vere u svoje sposobnosti i snage, neadekvatno se suočava sa problemima, nije otvorena za isprobavanje novih stvari, ne voli izazove i takmičenja, nema adekvatne socijalne veštine koje su potrebne za funkcionisanje, mogućnost da dođe do sindroma izgaranja je povećana. Osim slike o sebi, ličnih osobina, motivacija i karakteristike posla igraju jako bitnu ulogu u sindromu izgaranja.

Potrebno je raditi na sva tri polja kako ne bi doslo do sagorevanja na radu. Radom na podizanju samopouzdanja, radom na razvijanju socijalne interakcije, jačanjem vere u sopstvene snage i dobijanje pozitivne povratne informacije, koja može doći od nadređenih, kolega, porodice prijatelja može se preuzeti kontrola nad stresnom situacijom. Takođe, adekvatna socijalna podrška, podrška porodice predstavljaju zaštitni faktor.

BIBLIOGRAFIJA

1. Hodgins, H.S., Knee, C. R. (2002) The integrating self an conscious experience. In E.L.
2. Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985) The general causality orientations scale: self-determination in personality, *Journal of Research in Personality*, 19.
3. Majstorović, N. (2008). Primena teorije self-determinacije u istraživanjima radne motivacije. *Primenjena psihologija*, 1 (1-2), str. 5-18
4. Maslach, C., Leiter, M.P. (2016) Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), str. 103–111.
5. Dedić, G. (2005) Sindrom sagorevanja na radu. *Vojnosanitetski pregled* 62(11), str. 851-855
6. Skoryk, Y. (2013) Prevention of teachers' professional burnout a way to improve the quality of higher education, *Am J Educ Res*, 1(11), str. 496-504.

7. Kaschka, W.P., Korczak, D., Broich, K. (2011) Burnout: A Fashionable Diagnosis. *Dtsch Arztebl Int*, 1108(46), str. 781-787
8. Majstorović, N. (2008) Primena teorije self-determinacije u istraživanjima radne motivacije, *Primenjena psihologija*, 1(1-2), str. 5-18
9. Maslach, C., Leiter, M.P. (2016) Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry, *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
10. Verhaegen, P., Salthouse, T.A. (1997) Meta-Analyses of Age-Cognition Relations in Adulthood. Estimates of Linear and Nonlinear Age Effects and Structural Models, *Psychological Bulletin*, 122(3), str. 231–249
11. Marić, N. N. (2020) Ispitivanje sindroma sagorevanja na poslu i faktora koji utiču na njegov nastanak kod nastavnika u Republici Srpskoj, doktorska disertacija, Beograd: Medicinski fakultet.

RESUME

One of the most important parts in personality development is the self concept. In the simplest terms, self-concept is the image that an individual has of himself. That image implies beliefs, attitudes, emotions. Different authors define the self-concept differently, which we will refer to in more detail in the paper, but we can conclude that the most important categories, dimensions of the self-concept are the following: physical characteristics, interpersonal skills, intellectual abilities, desire for achievement, self-esteem, assertiveness, self-efficacy. The main goal of the research is to determine whether self-orientation has a predictive influence on employee burnout syndrome. In the first place, personality traits, then social relations, verbal skills, support from the environment are listed as the most important predictors of burnout syndrome. Psychological factors such as assertiveness, self-esteem, and self-efficacy also greatly influence the burnout syndrome. An extremely important factor affecting the burnout syndrome is also the characteristics of the job. Motivation also plays a very important role in the overall work. Burnout syndrome is a very important phenomenon related to the management of human resources, and society as a whole. The theoretical importance of this work is reflected in the attempt to explain the significant factors that affect the burnout syndrome and the possibility of predicting the burnout syndrome based on those factors.