

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELKE ZA PSIHOLOGIJO**

**RECIPROČNI MODEL IZGORELOSTI: POVEZAVA MED
INTERPERSONALNIMI IN INTRAPERSONALNIMI DEJAVNIKI
NASTANKA SINDROMA IZGORELOSTI**

Doktorska disertacija

Andreja Pšeničny, univ. dipl. psih.

Mentor: prof. dr. Janek Musek

Ljubljana, april 2009

ZAHVALA

Za pomoč pri nalogi bi se najprej zahvalila mentorju prof. dr. Janeku Musku. Njegova razmišljanja, sugestije in pripombe so vzpodbudile veliko novih smeri iskanja pri oblikovanju vsebine naloge.

Za prijazno pomoč bi se zahvalila tudi prof. dr. Petru Prapru pri kvalitativnem delu naloge ter doc. dr. Anji Podlesek pri metodologiji naloge, kakor tudi prof. dr. Marjanu Bilbanu..

Mitji Peratu bi se zahvalila pa za izmenjavo mnenj in pogledov na izkušnjo z izgorelostjo in za sodelovanje pri zbiranju in obdelovanju podatkov.

Ne nazadnje pa se moram zahvaliti tudi ljudem, ki so zaradi izgorelosti poiskali pomoč na Inštitutu za razvoj človeških virov. Pogovori z njimi so bili zame najdragocenejši vir spoznanj o tej motnji.

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Andreja Pšeničny, izjavljam, da sem avtorica predložene doktorske disertacije, da sem jo pripravljala samostojno na podlagi lastnih spoznanj in ob virih, ki so navedeni.

Ljubljana, april, 2009

Andreja Pšeničny

POVZETEK

Cilj naše raziskave je bil preveriti, katere osebnostne značilnosti so povezane z izgorelostjo, njihov vpliv na nastanek izgorelosti ter kako te lahko pripeljejo do nezadovoljenosti temeljnih potreb, izčrpanosti in izgorelosti. V kvantitativno raziskavo smo vključili vzorec 1480 in 615 oseb, udeležencev seminarjev in delavnic o izgorelosti v podjetjih in obiskovalci spletne strani www.burnout.si. Kvalitativno raziskavo pa smo izvedli med 147 izgorelimi osebami, ki so poiskale psihoterapevtsko pomoč na Inštitutu za razvoj človeških virov v Ljubljani ter 59 udeleženci seminarjev in delavnic o izgorelosti, ki niso kazali znakov izgorelosti in so se opredelili kot zavzeti za delo. Proučevali smo povezanost osebnostnih dimenzij, vrednot, zadovoljstva z življenjem, zadovoljenosti temeljnih potreb in storilnostno pogojene samopodobe z izgorelostjo ter kakšna vrsta objektnega odnosa je povezana z oblikovanjem storilnost pogojene samopodobe.

Kvantitativna raziskava je pokazala, da smo višjo stopnjo izgorelosti izmerili pri čustveno labilnejših, bolj introvertnih in manj vestnih testiranci. Te dimenzije so skupaj pojasnile 10 odstotkov variance izgorelosti, Prav tako bolj izgorevajo tisti z nižjimi vrednotami, zlasti to velja za vrednote, ki se nanašajo na uživanje življenja (čutne, hedonske, dionizične), pa tudi na dosežke (potenčne, apolonske). Vseeno pa vrednote pojasnijo le majhen delež (3 odstotke) variabilnosti izgorelosti. Storilnostno pogojena samopodoba je najmočnejše od vseh intrapersonalnih dejavnikov povezana s stopnjo izgorelosti, sama pojasnjuje 57,3 odstotkov variabilnosti izgorelosti, zlasti še s faktorjem deloholizma. Prav tako pa je srednje močno povezana tudi z odlaganjem zadovoljevanja svojih potreb. Pri tistih, ki bolj odlagajo zadovoljevanje lastnih potreb, so potrebe slabše zadovoljene in močnejše izgorevajo.

Zadovoljstvo z življenjem je srednje močno negativno povezano s stopnjo izgorelosti. Ne moremo pa trditi, da sta zadovoljstvo z življenjem na isti dimenziji, saj so s tema dvema stanjema povezani različni dejavniki. Z življenjem so bolj zadovoljni tisti, ki imajo boljše zadovoljene temeljne potrebe, so čustveno stabilnejši, vestnejši in z močnejše izraženimi čutnimi vrednotami (skupaj 47,4 odstotkov pojasnjene variance). Močnejše pa izgorevajo

tisti, pri katerih je samopodoba močnejše odvisna od zunanjih potrditev, imajo slabše zadovoljene temeljne potrebe ter jim je pomembnejši status kot izpolnjevanje samega sebe (skupaj 64,5 odstotkov pojasnjene variance).

Po adrenalnem zlomu se zmanjšajo znaki povišanega kortizola in narastejo znaki znižanega kortizola. Prav tako se po adrenalnem zlomu se lahko spremenijo vrednote in nekatere osebnostne značilnosti. Zmanjša se pomen storilnosti, dvigne se samovrednotenje in pomen zadovoljevanja lastnih temeljnih potreb. Tiste lastnosti, ki so najmočnejše povezane z izgorevanjem, se torej zmanjšajo po zlomu.

Ker je storilnostno pogojena samopodoba osebnostna značilnost, ki je najmočnejše povezana z izgorelostjo in ker je kvalitativna raziskava pokazala, da tisti, katerih samopodoba je odvisna od potrditev (izgoreli) in tisti, pri katerih je bolj neodvisna (zavzeti za delo), opisujejo različne vrste objektivnih odnosov, v katerih so odraščali. Večina izgorelih je opisovala različne oblike pogojevanje ljubezni, torej odnosa, v katerem so otroci predvsem zadovoljevali potrebe staršev, medtem ko je večina zavzetih poročala o brezpogojni ljubezni, ki je podpirala njihovo separacijo in individuacijo.

Zaključek:

Vzgoja s pogojevano ljubeznijo v družinah, ki močno poudarjajo storilnost kot vrednoto, lahko pripelje do oblikovanja labilne samopodobe, ki je odvisna od zunanjih potrditev (storilnostno pogojena samopodoba), ki deluje kot introjektna motivacija. Kadar zunanje zahteve objektivno sovpadajo z vsebino introjektnih motivov, se tak človek odzove z nadkompenziranim psevdonavtonomnim prakticiranjem (deloholizmom). Izgorevanje zato lahko sprožijo dolgotrajne psihološke okoliščine (dela ali življenja), ki so za posameznika objektivno ali subjektivno podobne čustvenim okoliščinam iz otroštva, ko so se (neuspešno) trudili bodisi pridobiti brezpogojno ljubezen staršev, bodisi so se (neuspešno) trudili zaščititi pred njihovimi pretiranimi in vdirajočimi zahtevami. Izgorelost je dekompenzacija, ki je končni rezultat tega procesa samoizčrpavanja skozi nadkompenzirano aktivnost.

Ključne besede: izgorelost, storilnostno pogojena samopodoba, temeljne potrebe, osebnostne dimenzije, vrednote, kortizol, deloholizem, zavzetost za delo, objektni odnosi, pogojevana ljubezen.

ABSTRACT

The aim of our study was to ascertain (examine) what personality characteristics are associated with burnout, their impact on the emergence of burnout, and how this can lead to dissatisfaction of basic needs, exhaustion and burnout. In the quantitative survey we included a sample of 1480 and 615 persons, participants of seminars and workshops in companies and visitors to the website www.burnout.si. Qualitative research was conducted among 147 burnout victims who were seeking psychotherapeutic support at the Institute for The Development of Human Resources in Ljubljana, and 59 participants in seminars and workshops, which showed no signs of burnout and were classified themselves as engaged in work. We investigated the relationship between personality dimensions, values, satisfaction with life, satisfaction of basic needs and performance based self-esteem and burnout and what kind of object relations is related to the performance based self-esteem.

In quantitative survey, we measured a higher level of burnout in less emotional stable, less introvert and more conscientious participants. These dimensions together explained 10 percent of the variance of burnout. More burned out were also those with lower values, particularly for the values that relate to the enjoyment of life (sense, hedonic, dionisic), as well as the achievements (potential, apolonic). However, the values explain only a small proportion (3 percent) variability of burnout. The performance based self esteem is the highest intrapersonal factor associated with the level of burnout, in particular, with a factor of workaholism. It explains 57.3 percent of the variability of burnout. The performance based self-esteem is also medium-strong associated with the postponement of contentment of their needs. In those who are more postponing the contentment of their own needs, the needs are less satisfied and they are more burned out.

Subjective well-being is a medium-strong negative associated with the degree of burnout. We can not, however, argue that the subjective well-being and burnout are sharing the same dimension, since different intrapersonal factors are related with them. More satisfied with life are those who have better fulfilled basic needs, who are emotionally stable, more

conscientious and have higher sensory values (a total of 47.4 percent explained variance). More burned out are those in which the self is more dependent on external validation, those with less satisfied basic needs and those who consider their status more important than the fulfillment of themselves (64.5 percent of total explained variance).

After the adrenal burnout the signs of increased cortisol reduce and the signs of low cortisol rise. Also, after the adrenal burnout may change some values and personality characteristics. The importance of productivity is reduced, but the self value and the importance of fulfilling of basic needs is higher. The characteristics that are most strongly associated with the burnout, is therefore reduced by adrenal burnout.

Since the performance based self-esteem is personality characteristic that is most strongly associated with burnout, we compared the testees whose self-esteem is more dependent on confirmation (burned-out) and those where it is more independent (work engaged) in qualitative survey. We found out that they are describing the different types of object relations in which they grew up. Most burned-out has described the various forms of conditional love - the relationship in which children are primarily meet the needs of parents, while the majority engaged report about unconditional love, which is supported by their separation and individuation proces.

Conclusion:

Upbringing by subject to conditional love in families, which highlights high performance as a value, may lead to the formation of unstable self-image, which depends on the external validation (performance based self-esteem), which acts as introjective motivation. When the external request coincided with the content of the introjective motives, a person with such a self-esteem respond by overcompensated “pseudoautonomous” practicing (workaholism).

The process of burning out may be triggered by long-term psychological factors (in work or life), which are objectively or subjectively similar to the individual emotional circumstances of childhood, when they were (unsuccessfully) trying to either gain the unconditional parental love, or they were (unsuccessfully) trying to protect themselves from parental excessive and intrusive requirements. Burnout is a decompensation, which is the final result of the process of self-exhaustion through overcompensated activity.

Key words: burnout, performance based self-esteem, basic needs, personal dimensions, values, cortisol, workaholism, work engagement, object relations, conditional love.

SEZNAM KRATIC IN POJMOV

Kratice

ACTU	aktualizacijske vrednote
AP	apolonske vrednote
B5	vprašalnik Pet velikih (osebnostnih dimenzij)
BM	vprašalnik Burnout Measure
CBI	vprašalnik Copenhagen Burnout Inventory
COGN	spoznavne vrednote
CULT	kulturne vrednot
DEMO	demokratske (societalne) vrednote
DI	dionizične vrednote
EK	ekstravertnost
EP	ocena zadovoljenosti čustvenih potreb
HHA	hipotalamo-hipofizno-adrenalna (os)
HED	hedonske vrednote
IP	ocena zadovoljenosti intelektualnih potreb
IZP	izpolnitvene (humanistične) vrednote
MBI	vprašalnik Maslach Burnout Inventory
MLV	Muskova lestvica vrednot
MOR	moralne vrednote
MP	ocena zadovoljenosti materialnih potreb
NE	nevroticizem
OBI	vprašalnik Oldenburg Burnout Inventory
ODP	odprtost
OP	odlaganje potreb
PATR	patriotske vrednote
POT	potenčne vrednote
PRI	prijetnost
RELI	verske vrednote

RI	razred izgorelosti
RMI	Recipročni model izgorelosti
RP	ocena zadovoljenosti potreb po osebni rasti
SAI	sindrom adrenalne izgorelosti
SB	zadovoljstvo z življenjem / subjektivno blagostanje
SECU	varnostne vrednote
SENS	čutne vrednote
SI	stopnja izgorelosti
SKU	sindrom kronične utrujenosti
SMBM	vprašalnik Shirom-Melamed Burnout Measure
SOCI	socialne vrednote
SP	ocena zadovoljenosti socialnih potreb
SPS	ocena storilnostno pogojene samopodobe
SSI	srednja stopnja izgorelosti
STAT	statusne vrednote
TP	ocena zadovoljenosti telesnih potreb
TRAD	tradicionalne vrednote
UP	ocena zadovoljenosti potreb po spoštovanju
VB5	Vprašalnik Velikih pet
VE	vestnost
VP	ocena zadovoljenosti potreb po varnosti
VSAI	vprašalnik Sindroma adrenalne izgorelosti
VSBJ	vprašalnik Zadovoljstva z življenjem / subjektivnega blagostanja
VSPS	vprašalnik Storilnostno pogojene samopodobe
VZP	vprašalnik Zadovoljenosti potreb
ZP	ocena zadovoljenosti potreb

Pojmi

Ego uporabljen v psihodinamskem pomenu – osebnostna struktura

Objekt uporabljen v psihodinamskem pomenu - pomembna oseba

Self uporabljen v psihodinamskem pomenu - predstava o sebi, ego identiteta

Selfobjekt uporabljen v psihodinamskem pomenu - zlita predstava o sebi in objektu

KAZALO

1.	TEORETIČNI UVOD S PREGLEDOM LITERATURE	1
1.1.	Uvod	1
1.2	Kaj je izgorelost?	2
1.2.1.	Izvor pojma izgorelosti (»burnout«, »burn-out«)	2
1.2.2.	Definicije izgorelosti	4
1.2.2.1.	<i>Izgorelost kot rezultat interpersonalnih dejavnikov</i>	<i>4</i>
1.2.2.2.	<i>Izgorelost kot rezultat intrapersonalnih dejavnikov</i>	<i>10</i>
1.2.3.	Čustvena izčrpanost kot jedro izgorelosti	15
1.2.4.	Podobni koncepti	17
1.2.4.1.	<i>Razlika med stresom in izgorelostjo</i>	<i>17</i>
1.2.4.1.	<i>Razlika med depresijo in izgorelostjo</i>	<i>19</i>
1.3.	Izgorevanje kot proces, izgorelost kot stanje	23
1.3.1.	<i>Stopnje izgorevanja</i>	<i>23</i>
1.3.2.	<i>Adrenalna izgorelost – nevroendokrina motnja</i>	<i>26</i>
1.4.	Empirično raziskovanje izgorelosti	30
1.4.1.	Metode raziskovanja izgorelosti	30
1.4.2.	Razširjenost izgorelosti in demografske značilnosti	34
1.4.2.1.	<i>Razširjenost</i>	<i>35</i>
1.4.2.2.	<i>Demografski podatki</i>	<i>35</i>
1.4.3.	Raziskave v Sloveniji	38
1.5.	Vzroki za nastanek izgorelosti	38
1.5.1.	Družbenoekonomske okoliščine	41
1.5.1.1.	<i>Izgorelost kot posledica družbenih sprememb</i>	<i>41</i>
1.5.1.2.	<i>Negotova oziroma prožna zaposlitev</i>	<i>43</i>
1.5.1.3.	<i>Obdobje individualizacije in spremembe vrednot</i>	<i>44</i>
1.5.1.4.	<i>Nezmožnost vplivanja in nadzorovanja</i>	<i>46</i>
1.5.1.5.	<i>Posledice pritiskov družbenih sprememb</i>	<i>48</i>

1.5.2.	Okoliščine dela in življenja	50
1.5.2.1.	<i>Okoliščine dela</i>	50
1.5.2.2.	<i>Okoliščine življenja</i>	54
1.5.3.	Osebnostne značilnosti	55
1.5.3.1.	<i>Funkcije ega</i>	56
1.5.3.2.	<i>Psihodinamski mehanizmi</i>	61
1.5.3.3.	<i>Samopodoba</i>	65
1.5.3.4.	<i>Deloholizem in zavzetost za delo</i>	68
1.5.3.5.	<i>Vrednote</i>	75
1.5.3.6.	<i>Temeljne potrebe</i>	76
1.6.	Življenjsko zadovoljstvo (subjektivno blagostanje) in izgorelost	79
2.	RAZVOJ VPRAŠALNIKA SINDROMA ADRENALNE IZGORELOSTI (VPRAŠALNIK SAI)	83
2.1.	Razvijanje Vprašalnika SAI	83
2.2.	Vrednotenje odgovorov in obdelava rezultatov Vprašalnika SAI	89
2.3.	Faktorska struktura vprašalnika SAI	92
3.	RAZISKOVALNI PROBLEM IN METODA	95
3.1.	Raziskovalni problem	95
3.1.1.	Delovne hipoteze	95
3.1.2.	Glavna hipoteza	96
3.2.	Metoda	97
3.2.1.	Udeleženci	97
3.2.1.1.	<i>Udeleženci kvantitativne raziskave (»splošni«)</i>	97
3.2.1.2.	<i>Udeleženci kvalitativne raziskave (»izgoreli« in »zavzeti«)</i>	101
3.2.2.	Postopek zbiranja podatkov	104
3.2.2.1.	<i>Postopek zbiranja podatkov v kvantitativni raziskavi</i>	104
3.2.2.2.	<i>Postopek zbiranja podatkov v kvalitativni raziskavi</i>	106
3.2.3.	Pripomočki	107

3.2.3.1.	<i>Kvantitativna raziskava</i>	107
3.2.3.2.	<i>Kvalitativna raziskava</i>	111
3.2.4.	Statistična analiza	113
4.	REZULTATI	114
4.1.	Deskriptivne statistike	114
4.2.	Testiranje hipotez (kvantitativna raziskava)	117
4.2.1.	Hipoteza H ₁	117
4.2.2.	Hipoteza H ₂	120
4.2.3.	Hipoteza H ₃	126
4.2.4.	Hipoteza H ₄	131
4.2.5.	Hipoteza H ₅	135
4.2.6.	Hipoteza H ₆	139
4.2.7.	Hipoteza H ₇	144
4.2.8.	Hipoteza H ₈	150
4.3.	Testiranje hipotez (kvalitativna raziskava)	154
4.3.1.	Hipoteza H ₉	154
4.3.2.	Hipoteza H ₁₀	157
4.3.3.	Hipoteza H ₁₁	161
4.3.4.	Hipoteza H ₁₂	163
4.3.5.	Hipoteza H ₁₃	166
4.3.6.	Hipoteza H ₁₄	169
5.	RAZPRAVA	179
5.1.	Uvod	179
5.2.	Glavni izsledki raziskave	181
5.3.	Vprašalnik SAI	182
5.4.	Osebnostne dimenzije in vrednote	185
5.5.	Storilnostno pogojena samopodoba, odlaganje zadovoljevanja potreb	187
5.6.	Zadovoljenost temeljnih potreb	189
5.7.	Zadovoljstvo z življenjem	189

5.8.	Prediktori zadovoljstva z življenjem in izgorelosti	190
5.9.	Kortizol	192
5.10.	Spremembe vrednot in osebnostnih značilnosti	193
5.11.	Opisi delovanja posameznih tipov motivacijskih mehanizmov	194
5.12.	Storilnostno pogojena samopodoba in objektni odnosi	201
5.13.	Recipročni model izgorelosti	211
5.14.	Zaključek	215
5.15.	Metodološke omejitve	217
5.16.	Praktična uporabnost in predlogi za nadaljnje raziskave	219
6.	VIRI IN LITERATURA	224
	PRILOGA 1: TABELA P1	256
	PRILOGA 2: VPRAŠALNIKI	262
	<i>VPRAŠALNIK SINDROMA ADRENALNE IZGORELOSTI (VSAI)</i>	262
	<i>VPRAŠALNIK ZADOVOLJENOSTI POTREB (VZP)</i>	272
	<i>VPRAŠALNIK STORILNOSTNO POGOJENE SAMOPODOBE</i>	
	<i>(VSPS)</i>	273
	<i>VPRAŠALNIK PET VELIKIH (VB5)</i>	274
	<i>VPRAŠALNIK SUBJEKTIVNEGA BLAGOSTANJA (VSB)</i>	278
	<i>MUSKOVA LESTVICA VREDNOT (MLV)</i>	279
	<i>SPREMINJANJE VREDNOT</i>	281
	<i>SPREMINJANJE OSEBNOSTNIH ZNAČILNOSTI</i>	282
	<i>ANAMNEZA</i>	285
	<i>SAMOPODOBA</i>	289
	<i>DELOHOLIZEM</i>	290
	<i>POGOJEVANA LJUBEZEN</i>	291

SEZNAM TABEL

Tabela 1	<i>Delež znakov, značilnih za posamezen razred izgorelosti, ki so jih izbrali testiranci v posameznem razredu izgorelosti (v %)</i>	87
Tabela 2	<i>Test enakosti centroidov razredov izgorelosti</i>	87
Tabela 3	<i>Relativni vpliv prediktorjev na prvo in drugo funkcijsko vrednost (standardizirani koeficienti) ter povezanost spremenljivk s prvo in drugo funkcijo (strukturna matrika)</i>	88
Tabela 4	<i>Vrednosti funkcij na centroidih razredov izgorelosti</i>	88
Tabela 5	<i>Nasičenost faktorjev vprašalnika SAI (eksploratorna faktorska analiza, metoda najmanjših kvadratov, rotacija Promax)</i>	92
Tabela 6	<i>Demografska sestava vzorca 1480 oseb</i>	98
Tabela 7	<i>Demografska sestava vzorca 615 oseb</i>	98
Tabela 8	<i>Primerjava strukture vzorcev 1480 in 615 oseb po demografskih značilnostih (χ^2-test)</i>	98
Tabela 9	<i>Sestava vzorcev 1480 in 615 oseb po poklicnih skupinah</i>	99
Tabela 10	<i>Razvrščanje testirancev iz vzorcev 1480 in 615 oseb po razredih izgorelosti (RI)</i>	100
Tabela 11	<i>Primerjava srednjih stopenj izgorelosti (SSI) med vzorcema 1480 in 615 oseb</i>	100
Tabela 12	<i>Primerjava srednjih stopenj izgorelosti (SSI) iz vzorcev 1480 in 615 testirancev pri osebah brez znakov izgorevanja in pri osebah z znaki izgorevanja</i>	101
Tabela 13	<i>Razvrstitev splošnega vzorca, vzorca izgorelih in vzorca zavzetih testirancev po razredih izgorelosti (RI)</i>	102
Tabela 14	<i>Primerjava demografske sestave vzorca izgorelih testirancev (147 oseb) in zavzetih testirancev (59 oseb) s χ^2-testom</i>	103
Tabela 15	<i>Primerjava števila testirancev iz izobraževanj in naključnih testirancev po razredih izgorelosti</i>	105
Tabela 16	<i>Deskriptivne statistike rezultatov Vprašalnika Velikih pet</i>	

	<i>(nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, prijetnost in vestnost) za splošni vzorec, izgorele in zavzete s povzetki Kolmogorov-Smirnov testa normalnosti distribucije (statistična značilnost - p)</i>	115
Tabela 17	<i>Deskriptivne statistike rezultatov Muskove lestvice vrednot (MLV) za splošni vzorec, izgorele in zavzete s povzetki Kolmogorov-Smirnov testov normalnosti distribucije (statistična značilnost - p)</i>	116
Tabela 18	<i>Primerjava srednje stopnje izgorelosti (SSI) po demografskih pokazateljih v splošnem vzorcu (615 oseb) s povzetkom t-testa (spol) in analiz variance (starost, stopnja izobrazbe, status zaposlitve)</i>	117
Tabela 19	<i>Povzetek dvosmerne analize variance (splošni vzorec)</i>	119
Tabela 20	<i>Povezanost (Pearsonov r koeficient) petih osebnostnih dimenzij stopnjo izgorelosti (SI) in štirimi faktorji Vprašalnika SAI (izguba notranje motivacije, deloholizem, kognitivna in telesna izčrpanost)</i>	121
Tabela 21	<i>Povzetek rezultatov analiz variance za primerjavo povprečnih dosežkov na Vprašalniku pet velikih osebnostnih dimenzij (VB5) po razredih izgorelosti</i>	122
Tabela 22	<i>Primerjava povprečnih dosežkov na Muskovi lestvici vrednot (MLV) med testiranci brez znakov izgorelosti (N=228) in z znaki izgorelosti (N=387), povzetek rezultatov Mann-Whitney U testov (statistično značilnost -p) ter povezanost (Spearmanov ρ) med stopnjo izgorelosti (SI) in dosežki na MLV</i>	124
Tabela 23	<i>Odstotek testirancev, pri katerih je rezultat storilnostno pogojene samopodobe (SPS) pod aritmetično sredino (podpovprečna SPS) in nad njo (nadpovprečna SPS) po razredih izgorelosti</i>	128
Tabela 24	<i>Povprečne ocene in standardne deviacije za zadovoljenosti posameznih potreb ter primerjava (t-test) med testiranci brez in znaki izgorelosti</i>	131
Tabela 25	<i>Povezanost (Pearsonov r koeficient) med faktorji izgorelosti SAI in skupno oceno zadovoljenostjo potreb (ZP)</i>	132
Tabela 26	<i>Povezanost) med zadovoljstvom z življenjem (SB), zadovoljenostjo</i>	

	<i>potreb (Perarsonov r koeficient), osebnostnimi dimenzijami (Perarsonov r koeficient) in vrednotami (Spearmanov ρ)</i>	135
Tabela 27	<i>Povezanost (Perarsonov r koeficient) stopnje izgorelosti, (SI) in zadovoljstva z življenjem (SB) s skupno oceno zadovoljenosti potreb (ZPSK), storilnostno pogojeno samopodobo (SPS), osebnostnimi dimenzijami (NE, EK, VE) ter vrednotami</i>	140
Tabela 28	<i>Primerjava med povprečnimi rezultati kategorij vrednot in vrednote delavnost na Muskovi lestvici vrednot po razredih izgorelosti s povzetkom Kruskal – Wallis testa (statistična značilnost - p)</i>	151
Tabela 29	<i>Primerjava vrednosti rezultatov vprašalnikov (nizek – srednji – visok) s povzetki t-testov (t) in Mann-Whitney U (U) med splošnim vzorcem, izgorelimi in zavzetimi (statistična značilnost)</i>	156
Tabela 30	<i>Povzetek primerjave skupnih značilnosti izgorelih in zavzetih za delo</i>	157
Tabela 31	<i>Razvrščanje izgorelih in zavzetih testirancev po prevladujočih oblikah introjektne in avtonomni motivaciji (v odstotkih)</i>	162
Tabela 32	<i>Podatki o sprožilni situaciji in samoopisu, razporejeni po tipu motivacije</i>	164
Tabela 33	<i>Podatki o deloholizmu in vsebini (storilnostno pogojerne) samopodobe, razvrščeni po tipu motivacije</i>	167
Tabela 34	<i>Značilnosti objektivnih odnosov in z njimi povezane potrebe in tesnobe, razvrščene po tipu motivacije</i>	171

SEZNAM SLIK

Slika 1	<i>Stopnje izgorelosti (SI) po spolu in statusu zaposlitve v splošnem vzorcu.</i>	118
Slika 2	<i>Rezultati (izraženi v povprečnih Z-vrednostih) za posamezne osebnostne dimenzije (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, prijetnost in vestnost) po razredih izgorelosti (RI)</i>	122
Slika 3	<i>Povprečni dosežki po razredih izgorelosti na Vprašalniku storilnostno pogojene samopodobe (VSPS) po razredih izgorelosti</i>	127
Slika 4	<i>Rezultati (prikazani v povprečnih Z-vrednostih) povprečnih deležev izbranih postavk, ki izražajo odlaganje lastnih potreb (OP) in storilnostno pogojene samopodobe po razredih izgorelosti</i>	129
Slika 5	<i>Povprečne ocene skupne zadovoljenosti potreb (ZPSK) po razredih izgorelosti</i>	133
Slika 6	<i>Povprečne ocene zadovoljstva z življenjem (SB) po razredih izgorelosti</i>	136
Slika 7	<i>Primerjava rezultatov (prikazanih v Z-vrednostih) skupne ocene zadovoljenosti potreb (ZPSK) in zadovoljstva z življenjem (SB) po razredih izgorelosti</i>	137
Slika 8	<i>Povprečne Z-vrednosti zadovoljstva z življenjem in dveh najmočnejših prediktorjev: ocene zadovoljenosti potreb in nevroticizma po razredih izgorelosti</i>	142
Slika 9	<i>Povprečne Z-vrednosti stopnje izgorelosti in dveh najmočnejših prediktorjev: storilnostno pogojene samopodobe in ocene zadovoljenosti potreb po razredih izgorelosti</i>	142
Slika 10	<i>Povprečni deleži testirancev (v %), ki imajo znake povišane ravni kortizola (visok) in znižane ravni kortizola (nizek) po razredih izgorelosti</i>	146
Slika 11	<i>Povprečni deleži izbranih postavk (v %), ki opisujejo znake povišane ravni kortizola (znaki visokega kortizola) in znižane ravni kortizola (znaki nizkega kortizola) po razredih izgorelosti</i>	147
Slika 12	<i>Odstotek oseb, ki poročajo o znkih znižanega kortizola (nizek) in tistih, ki poročajo o nenadnih padcih energije v posameznem razredu izgorelosti</i>	148
Slika 13	<i>Povprečni deleži izbranih postavk (v %), ki opisujejo spremembe vrednot (vrednote) in osebnostnih značilnosti (osebnostne značilnosti) po razredih izgorelosti</i>	150
Slika 14	<i>Oblikovanje storilnostno pogojevane samopodobe kot notranje prisile</i>	208
Slika 15	<i>Recipročni model izgorelosti</i>	198

1. poglavje: TEORETIČNI UVOD IN PREGLED LITERATURE

1.1. Uvod

Freudenberger (1974) je vpeljal pojem izgorelosti kot psihološki konstrukt, vendar je ta sčasoma postal splošen pojem, ki se nediferencirano uporablja za nezadovoljstvo z delom, delovnim okoljem in samim seboj (Meier, 1983; Starrin, Larsson & Styrborn., 1990), v našem okolju pa tudi za preobremenjenost, malo hujšo utrujenost (»pregorel sem«), za anksioznost (»preveč se sekiram zaradi službe«), za izgorevanje (proces) in za adrenalno izgorelost – zlom, ki je končni rezultat procesa izgorevanja (stanje, motnja).

Adrenalna izgorelost je kompleksnejša od kroničnega stresa na delovnem mestu ali od občutka frustriranosti. Zajema tako interpersonalne kot intrapersonalne vidike. Gre za stanje, ki je nasprotno zavzetosti za delo (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008), odraža pa se na vseh področjih človekovega bivanja in delovanja, kakor tudi na subjektivnemu psihičnemu blagostanju v celoti.

Da bi odpravili terminološke nejasnosti, bi bilo smiselno ločevati med utrujenostjo, izgorevanjem (kronična utrujenost, preutrujenost, prevelika izčrpanost) in adrenalno izgorelostjo (stanje po adrenalnem zlomu), saj raziskave kažejo, da gre za fiziološko in psihološko različna stanja.

Ker diagnostičnega instrumenta za ločevanju teh stanj ni, smo konstruirali in validirali Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti (Pšeničny, 2007). Z njim smo v letih 2007-2008 izvedli prvo vseslovensko raziskavo o razširjenosti izgorelosti na splošni populaciji (1480 oseb).

Čeprav je pojem izgorelosti nastal v klinični praksi, so se le redki kasnejši raziskovalci usmerjali na interapersonalne dejavnike in njeno psihodinamsko ozadje, večina se jih je posvečala interpersonalnim vidikom. Cilj naše raziskave pa je bil povezati interpersonalne

in intrapersonalne dejavnike, ki vplivajo na nastanek izgorelosti in osvetliti psihodinamično ozadje tega pojava. Raziskava je razdeljena je na kvalitativni in kvantitativni del. Kvantitativni del izhaja iz podatkov, pridobljenih v okviru vseslovenske raziskave (615 oseb). Kvalitativno raziskavo pa smo izvedli na 147 osebah, ki so poiskale svetovalno in psihoterapevtsko pomoč na Inštitutu za razvoj človeških virov in 59 osebah, ki so zavzete za delo.

V sklepnem delu smo skušali povezati izsledke raziskave v Recipročnem modelu izgorelosti in na osnovi tega oblikovati predloge za celovit model preventive in pomoči žrtvam izgorevanja in izgorelosti.

1.2. Kaj je izgorelost?

1.2.1. Izvor pojma izgorelosti (»burnout«, »burn-out«)

Izraz izgorelost (»*burnout*«) se je v strokovni literaturi prvič pojavil leta 1969 (Bradley, 1969), vendar pa večina avtorjev (Schaufeli, 1990; Maslach & Schaufeli, 1993; Papadatou, Anagnostopoulos & Monos, 1994; Glass & McKnight, 1996) meni, da je pojem izgorelosti v današnjem pomenu prvi uporabil newyorški psihiater in psihoanalitik Herbert Freudenberger (1974). Pri sebi in sodelavcih je opazil, da delo z zahtevnimi in težko bolnimi pacienti sčasoma lahko pripelje do čustvene izpraznjenosti in izgube motivacije ter zavzetosti za delo. To spremlja vrsta telesnih in psihičnih simptomov, kot sta na primer utrujenost ali občutek frustriranosti. Za to stanje je uporabil izraz izgorelost, s katerim so bile sicer opisane posledice kronične zlorabe drog.

Za Freudenbergerja je izgorelost kronično stanje, ki je posledica izčrpanosti zaradi prezavzetosti. Opiše jo kot obliko mentalne izčrpanosti, ki je posledica notranje nuje, da bi dosegli cilj (Freudenberger, 1974, 1975). Skupaj z Richelsonom definirata izgorelost kot stanje izčrpanosti, ki nastopi, ker predanost ideji, načinu življenja ali odnosu ne prinese pričakovane nagrade (Freudenberger & Richelson, 1980). Skozi svojo klinično prakso je

Freudenberger opazil, da pogosteje izgorevajo idealistični ljudje, ki ne sprejemajo omejitev, tisti, ki predolgo preveč zahtevajo od sebe. Izgorelost je torej posledica nerealnih pričakovanj in nezmožnosti, da bi sprejeli kompromise. Jedro problema izgorelosti je tako umestil v osebnost (Ego) in opozoril, da je lahko občutek narcistične vsemogočnosti tisto gonilo, ki pripelje do izčrpavanja posameznika. Poudaril je, da se tisti ljudje, ki so nagnjeni k izgorevanju, izčrpavajo, ker stalno zanikajo svoje šibkosti. Skozi delo iščejo svojo identiteto in izgorijo zato, ker predolgo zanikajo svoj pristni jaz (»real ego«) (Freudenberger, 1982, 1986; Freudenberger & North, 1985).

Nedolgo za Freudenbergerjem je ta pojav začela s socialno psihološkega vidika proučevati Christine Maslach. Ugotovila je, da načini in strategije soočanja z občutki pomembno vplivajo na posameznikovo poklicno identiteto in vedenje. Njena definicija izgorelosti, ki se sicer najpogosteje uporablja in navaja, pravi, da je izgorelost psihološki sindrom, ki se odraža kot čustvena izčrpanost, depersonalizacija in zmanjšana učinkovitost in je posledica kroničnih interpersonalnih stresorjev pri »delu z ljudmi«. (Maslach, 1976).

Skoraj sočasno »odkritje« izgorelosti na kliničnem in raziskovalnem področju je botrovala dvema temeljnima pristopoma k proučevanju te motnje. Navzlic temu, da je pojem izgorelosti nastal v klinični praksi, se je večina raziskovalcev usmerila na interpersonalne in okoljske dejavnike, redkeje pa so usmerjali na intrapersonalne dejavnike in psihodinamsko ozadje tega pojava.

Cilj naše raziskave je povezati interpersonalne in intrapersonalne dejavnike izgorelosti in s pomočjo konceptov teorije objektnih odnosov in psihoanalitične razvojne psihologije osvetliti psihodinamske in strukturne vzroke tega pojava, tistih notranjih prisil, ki človeka ženejo skozi deloholizem v izgorelost. Teoretičnega koncepta, ki bi na tem temelju predstavljal izhodišče za razumevanje in odpravljanje psihodinamskih in strukturnih vzrokov pri žrtvah izgorelosti, v literaturi nismo zasledili.

1.2.2. Definicije izgorelosti

Definicije izgorelosti bi bilo, glede na to, katerim dejavnikom avtorji pripisujejo nastanek izgorelosti, mogoče razdeliti v dve skupini: tiste, ki poudarjajo interpersonalne in tiste, ki izhajajo iz intrapersonalnih dejavnikov.

1.2.2.1. Izgorelost kot rezultat interpersonalnih dejavnikov

V prvo skupino bi najprej uvrstili tiste avtorje in vire, ki izgorelost opisujejo kot sindrom, ki je skupek simptomov. Ti simptomi so posledica interpersonalnih dejavnikov, kroničnega stresa in/ali drugih obremenitev v delovnem okolju. V to skupino sodi večji del kvantitativnih raziskav. Razlikujejo se po tem, ali vidijo izgorelost kot bolezen (motnjo) ali kot stanje. Čeprav se le del avtorjev izrecno opredeli glede tega, pa lahko med prve uvrstimo tiste, ki o izgorelosti govorijo v medicinskih terminih (simptomi, sindrom), iz česar je mogoče sklepati, da smatrajo izgorelost za bolezen. Meyerson (1994) pa ugotavlja, da medicinske razlage prevladujejo nad psihosocialnimi intepretacijami, kakršna jena primer tista, ki opredeljuje izgorelost kot stanje, ki se značilno pojavlja pri delu z ljudmi.

Simptomov, ki so povezani s sindromom izgorelosti je veliko, Burisch (1993) jih je navedel okrog 130, avtorji pa so jih razvrščali po različnih kriterijih. Tako jih je Kahili (1988) združil v telesne (npr. utrujenost, glavobol...), emocionalne (tesnoba, čustvena izpraznjenost, občutki krivde...), vedenjske (oklepanje pravil, odsotnost z dela...) in medosebne znake (distanciranje) ter simptome, ki se odražajo skozi stališča (npr. negativen odnos do strank...). Hobfoll in Shirom (1993, 2000) sta znake razvrstila v tri področja (telesno, čustveno, kognitivno). Schaufeli in Buunk (2003) pa sta telesne simptome razdelila še na nedoločne simptome napetosti (glavoboli, boleče mišice, kronična utrujenost...), psihosomatske motnje (ulkus, funkcionalne kardiovaskularne motnje..) in fiziološke reakcije na stres (hitrejše dihanje, srčni utrip, povišan krvni tlak ali holesterol).

Definicija Christine Maslach (1993) poudarja delovno okolje kot izvor izgorelosti. Izgorelost smatra kot psihološki sindrom, ki vključuje tri faktorje: čustveno izčrpanost pojasnjuje kot najbližje stresnemu odzivu, depersonalizacijo kot človekovo negativno zaznavanje klientov, zmanjšano učinkovitost pa kot negativno samovrednotenje na področju delovne uspešnosti.

Golembiewski s sodelavci (1993) izgorelost izrecno smatra za bolezen. Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van der Hulst in Brouwer (2000a), ki izhajajo iz Adamsove teorije enakosti (Adams, 1965), pa dokazujejo, da je razlika med izgorelostjo in depresijo v tem, da je izgorelost povezana z neregularnostjo odnosov na delovnem mestu, medtem ko je depresija neodvisna od konteksta. Opazili so celo, da je izgorelost »nalezljiva« znotraj skupine sodelavcev (Bakker & Schaufeli, 2000; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003). Friedman (2000) opisuje izgorelost kot sindrom, povezan z delom, ki nastane zaradi prizadevanja, da bi zapolnili znatno razliko med pričakovano delovno uspešnostjo in precej manj ugodno realno sliko.

Rudow (1999) umesti stanje, značilno za izgorelost v »sivo področje« med zdravjem in boleznijo. Cox, Kuk in Leiter (1993) pa v »sivo področje« umestijo občutek delovne izčrpanosti (wornout), zavrtosti in napetosti.

Schaufeli (1999) smatra izgorelost za stanje izčrpanosti, skupaj z Enzmannom (1998) pa jo opredelita kot trajno, negativno psihično stanje, ki je pri normalnih osebah povezano z delovnim okoljem in za katerega je najbolj značilna izčrpanost. Schaufeli torej s tem, da poudari, da se izgorelost dogaja »normalnim« osebam, izključi, da bi bili vzroki izgorelosti v osebnosti.

Santinellova (1990) definicija izgorelosti (citirana v Pedrabissi, Rolland & Santinello.,1991) pa pravi, da gre za psihofizično stanje, ki ga spremlja občutek brezvoljnost, odtujenost, hladni medosebni odnosi, občutek čustvene izčrpanosti in

nemoči. Za Gillespie (Gillespie & Numerof, 1974) je izgorelost reakcija na kroničen stres, povezan z delom, ki se pojavi kot značilno telesno, čustveno in defenzivno odzivanje.

Dunham (1992) je prepričan, da je izgorelost zadnja stopnja ponavljajočih se stresnih odzivov na naraščajoče obremenitve, ko obrambne strategije ne učinkujejo več in oseba izčrpa svoje rezerve. Najprej se oseba odzove čustveno in mentalno z jezo, tesnobo, občutkom frustriranosti, težavami s koncentracijo in spominom, kasneje pa tudi telesno z infarktom, gastroenterološkimi boleznimi ali alergijami.

V COR teoriji Hobfolla in Shiroma (2000), ki poudarjata pomen motivacije pri nastajanju izgorelosti, je izčrpanost virov centralna faseta profesionalne izgorelosti. Posameznik si prizadeva doseči in ohraniti tisto, kar ceni, oziroma doživlja kot pomembne vire. Hobfoll (1989, str. 516) opiše vire kot »sredstva, osebnostne značilnosti, pogoje ali energijo, ki jo posameznik ocenjuje kot potrebno za doseganje določenih ciljev«. Izgorelost bo nastala ob izgubi resničnega vira ali zaznani grozeči izgubi, kadar so posameznikove kapacitete in viri manjši od delovnih zahtev, oziroma kadar je pričakovano povračilo manjše od vložka vira.

V medicinski praksi je najpogosteje v uporabi definicija iz MBK-10 (ICD-10, 2006) pod šifro Z 73.0, ki izgorelost opisuje kot stanje izčrpanosti, ki je posledica življenjskih dejavnosti in odgovornosti, povezanih z delom. Diagnozo izgorelost zdravniki in psihiatri najpogosteje uporabljajo kot pomožno diagnozo, skupaj z drugimi (npr. depresija ali anksioznost kot posledica izgorelosti). Švedska pa je 2005 leta v svojo nacionalno verzijo ICD-10 vključila dodatno diagnozo izgorelost (Shirom, 2005, Ekstedt, 2005). Uporabili so definicijo Åsberg, Nygren in Rylander (2002) »sindroma izčrpanosti«. Kriteriji te motnje so telesni ali mentalni simptomi, ki se pojavljajo vsak dan najmanj dva tedna: močno pomanjkanje psihične energije, pomanjkanje koncentracije, zmanjšana sposobnost obvladovanja stresa, razdražljivost ali čustvena labilnost, motnje spanja in/ali bolečine, slabosti ter aritmije srca. Simptomi morajo povzročati resne klinične težave in zmanjšano delazmožnost in ne smejo biti povezani z drugo psihiatrično in medicinsko diagnozo ali

zlorabo drog in alkohola (Socialstyrelsen, 2003). S tem je izgorelost na Švedskem priznana kot bolezen in švedski raziskovalci proučujejo izgorelost predvsem kot klinični fenomen (Hallberg, 2005), podobno velja tudi za Nizozemsko (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap & Kladler, 2001a).

Izgorelosti naj bi bila torej posledica dolgotrajnih (prekomernih) delovnih obremenitev in dolgotrajnega stresa, najpogosteje pri delu z ljudmi (Kyriacou, 1987; Cordes & Dougherty, 1993; Maslach & Schaufeli, 1993; Samuelsson, Asberg, & Nygren, 2008; Vachon, 1995; Wisniewski & Gargiulo, 1997), bolj podvrženi naj bi ji bili zaposleni s slabšimi strategijami za obvladovanje stresa. Pomembna omejitev raziskav izgorelosti pri tistih poklicih, ki so opredeljeni kot »delo z ljudmi«, pa je, da te študije ponavadi ne vključujejo kontrolne skupine za določeno poklicno skupino, t.i. neizpostavljene skupine (Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005).

Čeprav okoliščine na delovnem mestu prispevajo k izgorelosti, to izhodišče ne pojasnjuje dejstva, da so med izgorelimi zelo pogosto tisti, ki so bili prej uspešni delavci ali menedžerji. Da so postali uspešni oziroma napredovali do vodilnih delovnih mest, so se morali dolgo časa uspešno soočiti z obremenitvami. Tisti, ki nasploh slabo obvladujejo stres, bi najbrž težko napredovali do zahtevnih delovnih mest in na njih dolgo uspešno delali. Sodelavci in delodajalci jih ponavadi doživljajo enako kot zavzete delavce, ki so vedno prevzemali naloge in jih odgovorno opravljali. Delavnost pa se pri večini »kandidatov« za izgorelost, za razliko od zavzetih delavcev, v nekem trenutku prevesi v deloholizem, ki je značilen za izgorevanje. Pritiski in obremenitve na delovnem mestu sami po sebi ne sprožijo deloholizma, najverjetneje pa ti lahko sovpadajo z notranjimi prisilami, ki ženejo v nadkompenzirano delavnost. Deloholizem, ki je po našem mnenju tipičen znak izgorevanja, je rezultat notranjih dinamičnih procesov (prisil) in ne zunanjih pritiskov. Prav notranje prisile pa so tiste, po katerih se razlikujejo zavzeti delavci od deloholikov, ki so lahko potencialni kandidati za izgorelost (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008).

Definicijam, ki poudarjajo pomen medosebnih in okoljskih dejavnikov, je skupno tudi mnenje, da naj bi se izgorelost pojavila pri psihično zdravih osebah, pri katerih prej ni bilo opaziti psihopatoloških znakov. Odstotek močno izgorelih v populaciji pa je presenetljivo stabilen in neodvisen od strukture vzorca in kulturnega okolja. Večina jih poroča o 4 do 9 odstotkih močno izgorelih (Ahola, Honkonen, Isometsä, Kalimo, Nykyri, Koskinen, Aromaa, & Lönnqvist, 2006; Hallsten, Josephson & Torgén, 2005; Kalimo, 1999; Kristensen idr., 2005; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli & Buunk, 2003). Tudi longitudinalne študije kažejo veliko časovno stabilnost sindroma izgorelosti, saj znaša celo po 11 letih korelacija med rezultati zaporednih meritev od 0,50 in 0,60 (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld & Van Dierendonck, 2000b; Halbesleben & Demerouti, 2005; Kristensen idr., 2005; Lee & Ashforth, 1996; Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005; Toppinen – Tanner, Kalimo & Mutanen, 2002). Zato bi se strinjali s Shiromom (2005), da ti izsledki odpirajo vprašanje, ali ni stabilnost rezultatov izgorelosti prej posledica osebnostnih značilnosti kot delovnih okoliščin, dodali pa bi še to, da morda ni povsem za izključiti tudi psihopatoloških dejavnikov.

Osebnostne značilnosti se lahko oblikujejo pod vplivom genetskih dejavnikov in okolja. Študije dvojčkov so pokazale, da genetski dejavniki ne vplivajo na pojavljanje izgorelosti, vpliv družinskega okolja pa pojasni 22 odstotkov variance rezultatov (Middeldorp, Stubbe, Cath & Boomsma, 2005; Fitzpatrick, Reed, Goldberg & Buchwald, 2004; Bekker, Croon & Bressers, 2003). Med osebnostnimi dimenzijami je z izgorelostjo najmočneje pozitivno povezan nevroticizem, ekstravertnost pa šibkeje in negativno (Burisch, 2002; Cano-García, Padilla-Munoz & Carrasco-Ortiz, 2005; De Vries & Van Heck, 2002; Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli, 2006; Mills & Huebner, 1998; Zellars, Hochwarter, Perrewe, Hoffman & Ford, 2004), tudi prijetnost je šibko negativno povezana z izgorelostjo (Gaylord, 2001). Izgorelost je povezana še z dimenzijama pozitivni in negativni afekt, pri izgorelih prevladuje slednji (Freudenberger, 1974; Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & de Chermont, 2003). Pozitivno pa je povezana tudi s psihotičizmom (Mohammadi, 2006), ki je, skupaj z nevroticizmom in introvertnostjo, pomemben prediktor izgorelosti. (Fontana & Abouserie, 1993; Luden & Rutledge, 2004). Ti podatki

govorijo v prid temu, da na nastanek izgorelosti nedvomno vplivajo tudi osebnostne značilnosti, vendar ne dajejo razlage, zakaj se tisti, ki so nagnjeni k izgorelosti, na povečane zahteve okolja (objektivne ali subjektivno zaznane) odzovejo s povečano storilnostjo. Nevroticizem in ekstravertnost sta na podoben način povezana tudi z depresivnostjo, vendar dodatne obremenitve pri tej motnji ponavadi sprožijo umik in občutek nemoči (Schmale, 1972; Blatt, 2004), ne pa povečane storilnosti. Zato menimo, da so za izgorevanje ključne tudi druge osebnostne značilnosti, kot je na primer storilnostno pogojena samopodoba, kakor jo definira Hallsten (1993), ki predstavlja notranje gonilo za delovanje preko meja izčrpanosti. Labilna samopodoba, odvisna od zunanje potrditve pa bi že lahko nakazovala tudi psihopatološke elemente v osebnostni strukturi, na katere opozarja povezava med izgorelostjo in psihoticizmom.

Poudarjanje stresa in obremenitev v delovnem okolju, neustreznega odziva nanje in vedenja kot glavnih vzrokov izgorevanja, postavlja udeležence delovnega procesa v pasivno vlogo, kakor da je stres le posledica »zunanjih« okoliščin, delovanja »drugih«, na katere se oseba bolj ali manj uspešno odziva. Ne smemo pozabiti, da vsak udeleženeec delovnega procesa s svojimi osebnostnimi značilnostmi in vedenjem, poleg tega, da se odziva nanje, enakovredno soustvarja medosebne odnose, torej tudi strese in obremenitve. Tudi večina intervencij za preprečevanje in odpravljanje posledic izgorelosti izhaja iz prepričanja, da je izgorelost posledica stresa na delovnem mestu. Zato jih je večina usmerjenih predvsem na pridobivanje potrebnih veščin (npr. komunikacijskih) in ustrežnejših strategij obvladovanja stresa oziroma obremenitev. Posamezne raziskave (De Geus, Van Son, Le Blanc & Schaufeli, 2000; Downey, Rappoport & Hemenover, 2002; Le Blanc & Schaufeli; Leffers, Vergunst, Kleber, Stroebe & Hak, 2000; Schaufeli & Enzmann, 1998; Te Brake, Gorter, Hoogstraten & Eijkman, 2001) in metaanaliza raziskav o učinkovitosti intervencij (Van der Klink, Blonk, Schene & van Dijk, 2001) pa kažejo: (1) kognitivno vedenjske individualne intervencije so srednje učinkovite pri vračanju izgorelih nazaj na delo, medtem ko imajo programi sproščanja le majhen učinek; (2) skupinske delavnice za obvladovanje stresa, komunikacijskih veščin itd. so delno učinkovite ali neučinkovite pri zmanjševanju čustvene izčrpanosti, v vsakem primeru po nekaj mesecih

učinek izgine, razen če udeleženci sami nadaljujejo s programom; (3) intervencije za izboljševanje delovnih okoliščin so malo učinkovite ali povsem neučinkovite. V najboljšem primeru pa so rezultati vseh teh intervencij le kratkotrajni.

Možnih razlogov je več, od tega, da so morda te intervencije neustrezno sestavljene pa do tega, da so razlogi za izgorevanje širši od okoliščin dela ali pa da segajo vzroki za neustrezne načine za obvladovanje stresa globlje, v samo strukturo osebnosti, česar pa verjetno te intervencije niso obravnavale.

Interpersonalni pristopi k razumevanju izgorelosti pa imajo pomembno pozitivno posledico. Ker izgorelosti destigmatizirajo psihopatologije, vplivajo na to, da žrtve izgorevanja lažje poiščejo strokovno pomoč, obenem pa delovno okolje lažje sprejme posameznikovo stanje. Negativna posledica pa je, da zaradi tega izgorelost obravnavajo in rešujejo predvsem kot (organizacijski) problem delovnega okolja in jo skušajo preprečevati s pomočjo intervencij za izboljšanje veščin. To pa ima, kot kažejo raziskave, relativno majhen učinek na preprečevanje in odpravljanje posledic izgorelosti, udeležujejo pa se jih večinoma tisti, ki ne izgorevajo (Ahola, Honkonen, Virtanen, Kivimaki, Isometsa, Aromaa & Lonnqvist, 2007).

1.2.2.2. Izgorelost kot rezultat intrapersonalnih dejavnikov

Druga skupina avtorjev poudarja intrapersonalne dejavnike (osebnostno dinamiko).

Po Freudenbergerju (1982, 1986), ki smatra izgorelost za posledico izčrpanosti zaradi prezavzetosti, v katero vodi potreba po narcisistični vsemogočnosti, je za Pinesovo in Aronsona (1988) izgorelost stanje telesne, čustvene in mentalne izčrpanosti, ki nastane zaradi dolgotrajnih, čustveno zahtevnih okoliščin (citirano v Maslach & Schaufeli, 1993). Kasneje Pinesova (1993) definicijo dopolni s tem, da je izgorelost negativno stanje telesne, čustvene in mentalne izčrpanosti, ki je rezultat postopnega procesa razočaranja. Pravi, da doživijo izgorelost ljudje, ki skušajo poiskati smisel svojega življenja v delu in

jim to ne uspe, zlasti če vstopijo v delovno okolje z velikimi pričakovanju in cilji. Pinesova posebej poudari, da je izgorelost rezultat dolgotrajnih čustveno zahtevnih okoliščin in ni povezana le z delovnim mestom, kot to smatra Maslacheva (1976, 1986, 1993). Tudi Roberts (1987) v svojem modelu »upravljanja z življenjem« poudari, da so vzrok izgorelosti v vedenjskih vzorcih, ki izhajajo iz družinskih odnosov. Hakanenova raziskava (2004) je potrdila, so negativni socio-ekonomski in osebni dejavniki v otroštvu povezani z manjšimi osebnimi resursi, kar povečuje tveganje za izgorelost.

Kvalitativne študije, ki bi se ukvarjale s konceptom izgorelosti s psihoanalitičnega vidika, so precej redke. Prinesle pa so dve spoznanji: izgorelost povzroči razkroj človekove poklicne identitete, kar je tesno povezano s težavami, ki jih človek doživlja na medosebni ravni (težavni odnosi s sodelavci, nadrejenimi, klienti ali pacienti).

Po mnenju Freudenbergerja in Richelsona (1980) ter Fischerja (1983), izgorele osebe žene v perfekcionizmu in izčrpavanje strah, da bi bili biti slabši od drugih. Poudarjajo torej narcistično strukturo osebnosti. Fischer (1983) zato ločuje med izgorelimi (*burnt out*) in delovno izčrpanimi (*worn out*). Izgoreli naj bi bili samo tisti ljudje, za katere je delo edini izvor narcisističnih potrditev, pri čemer je neuspeh enak osebnemu porazu, delovno izčrpani pa naj bi bili žrtve negativnih delovnih okoliščin.

Potreba po vzdrževanju labilne storilnostno pogojene samopodobe je za Hallstena (1993) glavni razlog za izgorelost. Zato loči dve vrsti izčrpanosti: *wornout* - delovno izčrpanost (zgaranost), ki je posledica zunanjih zahtev in obremenitev in *burnout* – izgorelost, ki nastane kot posledica napora, da bi obdržali visoko storilnostno samopodobo (Hallsten, 2005; Hallsten, Josephson & Torgén, 2005). Do podobnih izsledkov so prišli tudi drugi avtorji (Cherniss, 1995; Firth, 1985; Forney, Wallace-Schutzman, & Wiggers, 1982). Farber (1990) pa razlikuje tri tipe izgorelih: delovno izčrpane (*wornout*), ki se pod stresom počutijo izčrpane, klasične izgorele (*burnout*), ki pod stresom povečajo storilnost in nemotivirane (*underchallenged*), ki se soočajo z monotonimi in nevzpodbudnimi delovnimi okoliščinami. Vprašalnik Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson &

Leiter, 1996) ponavadi zajame zadnji tip (nemotovirane), medtem ko se ostala dva tipa z njim prekrivata le do določene mere (Garcia Campaye & Montera, 2007).

Po našem mnenju je deloholizem vedenjska značilnost, po kateri lahko ločimo med delovno izčrpanostjo (*wornout*) in izgorelostjo (*burnout*), saj ta vedno izhaja iz notranjih prisil (najverjetneje storilnostno pogojene samopodobe) in ne iz zunanjih pritiskov.

Več avtorjev smatra, da je jedro medosebnih težav občutek posameznika, da njegovo delo ni dovolj cenjeno (Cherniss, 1995; Firth, 1985; Reagh, 1994; Whitaker, 1996). Firthova (1985) pravi, da s psihoanalitičnega vidika za najpogostejšimi pritožbami izgorelih (npr. prezaposlenost, nejasnost in konfliktnost vlog) stojita predvsem negotovost, kako jih drugi sprejemajo in prepričanje, da so ljubljene samo zaradi tega, kar so dosegli. Poleg tega, da so preobremenjeni s tem, da morajo ustreči pomembnim drugim, se jim zdi, da ti ne zaupajo v njihove poklicne sposobnosti (Cherniss, 1995; Friedman, 1991).

Oba dejavnika, razkroj identitete in težave v medosebnih odnosih, sta tesno povezana. Kaže, da je močna, a nezadovoljena potreba, da bi jih drugi priznali in podprli, pri izgorelih povezana z občutkom, da je njihova identiteta ogrožena in da so premalo učinkoviti (Cherniss, 1995; Dejours, 2000; Reagh, 1994; Vanheule, Lievrouw & Verhaeghe, 2003; Whitaker, 1996). Grosch in Olsen (1994) pravita, da so k izgorelosti nagnjeni ljudje, ki od svojega dela pričakujejo, da jim bo zadovoljilo narcistično potrebo po priznanju. S svojimi pacienti se zlijejo v selfobjekt, skozi katerega skušajo zadovoljiti temeljno potrebo po sprejetosti in občudovanju. Cooper (1986) in Horner (1993) zaključita, da so izgorevanju najbolj izpostavljeni ljudje, ki pretežno uporabljajo mazohistične in narcistične obrambe. Narcistične osebe idealizirajo nezadovoljujoče odnose z objekti (Freudenberger, 1982). Mazohistične osebe pa so ogrožene toliko, kolikor se živijo v vlogo žrtve v okoliščinah, ki jih doživljajo kot dolgočasne ali jih jezijo (Berger, 2000). Narcistična in mazohistična patologija sta močno prepleteni (Cooper, 1986), v obeh primerih se osebe povsem predajo tistemu, kar smatrajo za svoje poslanstvo (Vanheule & Verhaeghe, 2005). Zaradi tega vztrajno pričakujejo potrditev z

enega samega življenjskega področja – dela oziroma ideje, ki jo želijo uresničiti (Hallsten 1993).

Nekateri avtorji so se usmerili na sovplivanje kulturoloških dejavnikov in mazohističnih obramb. Aubert in Gaulejac (1991) smatrata, da k izgorelosti prispeva iskanje popolnosti v sodobnem poslovnem svetu. Podjetja skušajo povečati svoj dobiček tudi s tem, da vzpodbujajo izčrpavajoče zlivanje (poistovetenja) zaposlenih s podjetjem.

Iz psihoanalitičnih študij primerov (Noël, 1991; Aubert & de Gaulejac, 1991; Kets de Vries, 1996) izhaja, da je pri menedžerjih in samostojnih podjetnikih najpomembnejši motiv za močno in dolgotrajno zavzetost za delo možnost, da bi skozi delo uresničili svoj ego ideal. Pri osebah, ki so zaradi neustrezne vzgoje razvile samokaznovalna nagnjenja, zahtevno delovno okolje, ki pričakuje izjemnost, povečuje tveganje za izgorelost. Sovpadaje zahtevnega superega in zahtevnih delodajalcev vedno pripelje do občutka, da njihovo delo nikdar ni dovolj dobro, zato se nenehno trudijo (Berger, 2000).

Gardenova (1995) izhaja iz Jungove teorije in loči različno odzivanje na mentalne in čustvene obremenitve glede na dva temeljna tipa osebnosti. Po mnenju Vanheula (2003; Vanheule, Lievrouw & Verhaeghe, 2003; Vanheule & Verhaeghe, 2005) je izgorelost rezultat več procesov: (1) postopnega izčrpavanja zaradi narcistične idealizacije ali mazohističnega podrejanja, (2) razvrednotenja ego ideala v odnosu s pomembnim drugim ali pa (3) posledica potlačevanja nezdružljivih impulzov.

Po našem mnenju leži vzrok izgorelosti v sovplivanju interpersonalnih in intrapersonalnih dejavnikov in sicer tako, da so pretekle okoliščine in izkušnje skozi objektni odnos vplivale na oblikovanje določenih osebnostnih značilnosti in notranjih prisil pri posamezniku, kar lahko pomeni večje tveganje za izgorevanje. Aktualne zunanje okoliščine, ki ji obenem tudi soustvarja vsak posameznik, pa vzpodbujajo ali zavirajo aktiviranje psihodinamskih mehanizmov, ki ženejo v izgorevanje.

Pri izgorevanju po našem mnenju lahko sodelujeta dve vrsti mehanizmov: psihodinamski konflikt (zavrtost motivov) ali modifikacije v osebni strukturi, v ego. Pri psihodinamskem konfliktu premočan, prekrut superego ovira zadovoljevanje temeljnih potreb (pri izgorelosti gre pogosto za zavrite agresivne motive, zlasti uveljavljanje), ki jih zato posameznik potlačuje oziroma predlogo odlaga njihovo zadovoljevanje. Ker njegovo samovrednotenje nenehno ogrožajo občutki krivde iz premočnega superega, ga to lahko požene v pretirano delavnost.

Če pa oseba pretežno uporablja manj zrele adaptacijske in obrambne mehanizme (razcep, projekcijska identifikacija, projekcija, introjekcija, negacija), pa gre najbrž za modifikacije v osebni strukturi. Razcepljena, nekonstantna, sta lahko tako self (ego identiteta) kot objekt, pri čemer je (neneutraliziran) libido lahko investiran v obliki idealizacije v vseмогоčni self (narcisistična organizacija), v objekt (globoko odvisna struktura), ali pa je videti, kot da libidne investicije ni (shizoidna struktura). Neneutralizirana agresija pa je lahko investirana v razvrednoten pristni self ali objekt (narcisistična organizacija), v self ali objekt, ki grozi z zapuščanjem (globoko odvisna organizacija) ali pa v self in objekt (shizoidna organizacija). Odnos z drugim (objektom) je v teh primerih na ravni selfobjekta, usmerjen je v zadovoljevanje potreb (Praper, 1999), zlasti je pomembna potreba po vzdrževanju v selfobjekt zlite samopodobe, kar po našem mnenju predstavlja notranjo prisilo, ki žene v izgorevanje.

Za zadovoljevanje lastnih potreb pa ne skrbi oseba sama, temveč pričakuje, da jih bo zadovoljil drugi, oziroma da bodo zadovoljene v odnosu z drugim (npr. okoliščine dela so krive, da je oseba preutrujena, delodajalec bi moral »poskrbeti za« počitek). Vzdrževanje idealizirane slike o sebi ali drugem, oziroma nadzor nad drugim, ki naj bi zadovoljeval naše potrebe, pa poteka skozi angažiranje (delo), ki naj bi zadovoljilo potrebe drugega, preko tega pa lastne (nevrotične) potrebe. Ko zaradi izčrpanosti energetskih rezerv oseba ne more več vzdrževati idealizacije in/ali nadzora nad selfobjektom, sledi močna deidealizacija (jeza, razočaranje) nad tistim, ki bi moral zapolnjevati te potrebe – osebo, delom, ali delovnim mestom. Več avtorjev celo govorijo o idealizaciji – deidealizaciji kot

stopnjah (fazah) izgorevanja. Tako govorijo o »stopnji medenega meseca« in »kritični stopnji« (Veninga & Spradley, 1981), »stopnji entuziazma« in »stopnji frustracije« (Edelwich & Brodsky, 1980) ali o »stopnji medenega meseca« in »stopnji pomračitve« (Miller, Chen & Zhou, 1993).

Storilnostno pogojeno samopodobo (Hallsten, 1993) zato lahko razumemo tudi kot nekoheziven self (Kohut, 2000), ali pa self, ki je razcepljen na idealiziran lažni, ki je odvisen od zunanje potrditve in razvrednoten pristni self (Winnicot, 1980), idealiziranje in deidealizacijo objekta (dela, vodje, partnerja...) pa kot objekt, ki še ni dosegel konstantnosti. Poleg razcepa v izgorelost lahko vodi tudi potlačena agresivnost, ki je posledica krutega (Rooth, 2001), morda celo predojdipskega nadjaza (Jacobson, 1964), ki onemogoča izražanje potrebe po uveljavljanju in ki »nadomesti« tekmovalnost.

V naši raziskavi smo zato skušali ugotoviti, kateri intrapersonalni dejavniki najbolj napovedujejo izgorevanje, kako se oblikujejo, kako delujejo in kako so ti povezani z interpersonalnimi dejavniki.

1.2.3. Čustvena izčrpanost kot jedro izgorelosti

Čustveno izčrpanost Maslacheva (1996) opisuje kor stanje izpraznjenih čustvenih resursov, ko zaposleni čutijo, da se ne morejo psihološko več razdajati. Zaradi pomanjkanja energije, ki naj bi bilo posledica prekomernih čustvenih pritiskov na delovnem mestu, človek ne zmore več empatije do sodelavcev ali strank, oziroma energije ne more več vlagati v odnose na delovnem mestu (Shirom, 1989). Za depersonalizacijo je značilen umik od stikov s strankami in sodelavci, oziroma umikanje na neosebno raven stikov. Zmanjšana učinkovitost pa se kaže kot občutek manjše sposobnosti in neuspešnosti.

Za številne avtorje (Buunk & Schaufeli, 1993; Byrne, 1999; Golembiewski, Scherb & Boudreau, 1993; Kristensen idr., 2005; Lee & Ashforth, 1996; Leiter & Durup, 1994; Rudow, 1999; Schaufeli, 1999; Shirom, 1989) je čustvena izčrpanost temeljna značilnost

izgorelosti. Močna čustvena izčrpanost sproži depersonalizacijo (Taris idr., 2005; Maslach, 1997; Leiter & Durup, 1994), zato bi bilo smiselno depersonalizacijo in zmanjšano učinkovitost proučevati posebej (Cox & Tisserand, 2005; Kristensen idr., 2005).

Vanheule (2003) pojasni depersonalizacijo kot rezultat potlačevanja, ko se oseba umakne pred soočenjem z lastnimi nesprejemljivimi (agresivnimi, seksualnimi) impulzi do klientov. Občutki nekompetentnosti in neuspeha so zato posledica pritiska surovega nadjaza. Čustveno izčrpanost pa Vanheule razume kot energetska posledica treh mehanizmov. Prvi je ta, da navzlic stalnemu pritisku superega, ki ga je posameznik navajen, in ob neprekinjenemu trudu, ki ga vlaga, (ego)ideala ni mogoče doseči. To lahko vodi v občutek nemoči, ki je podlaga za resignacijo in izčrpanost (pasivizacijo). Nadalje je izčrpanost lahko tudi posledica potlačevanja nasprotujočih si impulzov, saj stalne obrambe porabljajo psihično energijo. Podobna izčrpanost je lahko tudi posledica drastičnega skrčenja ego-ideala, kar pripelje do njegove izgube. Posledica je izčrpavajoče žalovanje. Ko je ideal izgubljen, človeka nič več ne motivira za delovanje. Izgorelost zato razume kot subjektivni odziv na ambivalenco na samo naravo dela skrbnika. Oseba, ki skrbi za druge, se istočasno sooča z užitkom, destruktivnimi in seksualnimi impulzi, ki pa so nezdržljivi z idealom skrbi. Posledica je konflikt med egom in superegom, med potlačevanjem in izčrpavanjem. Simptomi izgorelosti so v bistvu rezultat umika pred lastno krutostjo (Vanheule, 2002).

Menimo, da bi bilo čustveno izčrpanost mogoče razumeti tudi kot izgubo notranje motivacije in skozi to perspektivo razložiti, kako pripelje do pojavljanja depersonalizacije. Nadkompensirano delo (deloholizem), potlačevanje, odrinjanje in odrekanje zadovoljevanja temeljnih potreb je namenjeno temu, da bi preko zadovoljitve objekta zadovoljili lastne nevrotične potrebe (npr. po nadzoru), da bi se zmanjšal strah (npr. pred zapuščanjem), da bi zmanjšali občutke razvrednotenja, ker nismo idealni in/ali da bi se preko tega uveljavili (dobili potrditev oziroma občutek varnosti in nadzora). Ker deloholizem tega ne prinese (stresom se ni mogoče izogniti, dela ni mogoče nikdar »zares končati« ali ga perfektno opraviti), strah pa vseeno narašča ob povečanih obremenitvah in

zahtevah, na koncu pripelje le do izčrpanost. Tej sledi občutek nemoči, razočaranje (deidealizacija) in izguba entuziazma, torej izguba (notranje) motivacije za delovanje, saj to ne zadovolji potrebe – ne zmanjša strahu, da ne bi bili sprejemljivi oziroma ne prinese uveljavitve. Deidealizacija, razočaranje sproži jezo, ki se lahko izraža kot pasivno ali aktivno z zapuščanjem odnosa, v katerega je delo investirano (zavrže odnos ali ga zapusti iz strahu, da bi bil zapuščen – odpuščen), skozi izbruhe jeze (acting-out) ali s telesnimi težavami (acting-in). Aktivno zapuščanje se kaže z menjavo delovnega mesta oziroma zapuščanje osebnega odnosa, pasivno zapuščanje pa skozi čustven odmik, ki se kaže kot odmikanje (distanciranje) in/ali negativizem (depersonalizacijo). Končni rezultat je lahko zmanjševanje učinkovitosti. Zaradi tega pa tesnoba in/ali pritisk nadjaza še bolj narasteta, prav tako poskusi, da bi jih z aktivnostjo zmanjševali. Končni rezultat je adrenalna izgorelost.

1.2.4. Podobni koncepti

1.2.4.1. *Razlika med stresom in izgorelostjo*

Selyev model stresa (Museum 1998) je razdeljen na tri faze; fazo alarma, fazo odpora in fazo izčrpanosti. V prvi fazi se odzove vegetativen živčni sistem – poviša se utrip srca in krvni tlak, tresejo se nam roke, občutek kepe v grlu; to je faza, ko se s stresom spopademo ali zbežimo od njega. V drugi fazi se s stresom borujemo je faza prilagoditve na stres, ko napetost popušča. Če pa stresorji delujejo dalj časa, nastopi tretja faza – izčrpanost oziroma izgorelost, ko se zmanjša delovna učinkovitost, pade samozaupanje, pojavi se izčrpanost izguba zanimanja za okolico. Izgorelost je zato mogoče razumeti kot dolgotrajni stres in zahteve na delovnem mestu, ki pripelje do izčrpanosti energetskih rezerv, definirata Maslach in Schaufeli (1993).

Razlika med pozitivnim in negativnim stresom (distresom) je bolj kot od situacije same odvisna tega, kako jo človek zaznava in ovrednoti (Youngs, 2001). Distres je neravnotežje v intelektualnem, čustvenem ali telesnem stanju, izgorelost pa je kroničen sindrom, ki

izvira iz človekovega zaznavanja nezadovoljenih potreb in razočaranih pričakovanj (Gold & Roth, 1993). Avtorja sicer opozorita na pomen potreb, vendar izgorelosti ne povezujeta z nezadovoljenostjo potreb samo, temveč z razočaranjem pričakovanj.

Stres, ki ga povzročijo neobvladljive okoliščine pogosto spremlja negativno samovrednotenje (Lamovec, 1998). Kako bomo reagirali na stres, je tudi odvisno od naše osebnosti, emocionalno labilne osebnosti niso prepričane v svoja dejanja, so napete in bojazljive, meni Musek (1988). Mi pa bi dodali, da je odzivanje odvisno od zrelosti naših obrambnih in adaptacijskih mehanizmov, ki se odražajo kot večja ali manjša čustvena stabilnost in plastičnost, kot večja ali manjša stabilnost naše samopodobe v obremenjujočih okoliščinah. .

Pojma stres in izgorelost sta večkrat napačno izenačena, že Maslacheva (1993) opozorila na konceptualno razliko med njima. Za razliko od stresa je za izgorelost značilen tudi negativen odnos in vedenje do strank, dela in podjetja. To razliko sta Schaufeli in Van Dierendonck (1993) tudi empirično potrdila. Schaufeli zaključí, da je izgorelost posebna vrsta delovnega stresa, za katerega je značilna kroničnost in multifasetna narava (Schaufeli & Buunk, 2003). Pinesova (1993) opozori na vlogo osebnostnih značilnosti pri razliki med stresom in izgorelostjo, saj se s stresom soočamo vsi, z izgorelostjo pa le tisti, ki stopajo na svojo karierno pot z entuziazmom in velikimi pričakovanji, da jim bo delo dajalo občutek pomembnosti. Izčrpanost bolj sovarira s stresom pri delu, izgorelost pa z nezadovoljstvom pri delu in drugimi dejavniki, ki so povezani s smislom in pomembnostjo dela (Pines & Keinan, 2005). Po našem mnenju pa bi bilo mogoče entuziazem in velika pričakovanja razumeti tudi kot idealizacijo (nenevtralizirano libidno investicijo) .

Stres pripomore k razvoju izgorelosti, ki je negativno povezana z odnosom do dela, absentizmom in zapuščanjem dela. Čeprav veliko raziskav potrjuje povezavo med stresom in izgorelostjo, je treba temeljito preveriti predpostavko, da stres povzroča izgorelost, meni Cox, s sodelavci (1993). Raziskave je potrebno usmeriti na interakcijo med osebo in

okoljem, ker teorije stresa pravijo, da je posameznikova vloga pri oblikovanju okoliščin veliko bolj aktivna, kot to predpostavljajo teorije izgorelosti.

V javnosti, pa tudi v strokovnih virih, najpogosteje slišimo, da je vzrok za izgorelost kronični stres, oziroma neuspešno odzivanje nanj, ki nastopi predvsem v delovnem okolju, zato izgorelost pogosto imenujejo kar poklicna izgorelost. Če bi to bil edini vzrok, potem bi v enako obremenilnih okoliščinah izgorela večina ljudi, a se to seveda ne zgodi. Če bi izgorevali zlasti tisti, ki slabše obvladujejo stresne situacije, med njimi ne bi bilo toliko ljudi, ki so bili pred izgorelostjo uspešnejši od drugih, saj mora posameznik za dosego uspeha obvladati precejšnjo količino zahtevnih in obremenilnih situacij. Stres je univerzalnejši, in odzivanje nanj (boj ali beg) je tudi biološko pogojeno, medtem ko k izgorelosti prispeva vrsta dejavnikov, med katerimi je stres le eden od njih. Poenostavljeno bi lahko rekli, da se zato stresu in odzivu nanj ni mogoče izogniti, izgorelost pa je mogoče preprečiti. Obrambni mehanizmi (kot način odzivanja na stres), ki so pomemben dejavnik nastajanja izgorelosti, pa so uspešni toliko, kolikor so zreli, kar je povezano z zrelostjo osebnostne organizacije. Manj zreli obrambni mehanizmi, značilni za nevrotične ali mejne osebnostne organizacije, pomenijo manj uspešno odzivanje v obremenilnih okoliščinah in zato večje tveganje za izgorelost.

1.2.4.2. Razlika med depresijo in izgorelostjo

V našem okolju se je diagnoza Z730 (življenjska izgorelost) začela uporabljati šele v zadnjih letih, vendar samo kot dodatna diagnoza. Večino oseb s to motnjo so osebni zdravniki in psihiatri uvrščali v kategorijo depresija (F32, F33) ali anksioznost (F41). Na neustrezno diagnosticiranje in zdravljenje izgorelosti s psihotropnimi zdravili poroča tudi finska študija (Ahola idr., 2007). Švedska je leta 2005 v svojo nacionalno verzijo MBK-10 vključila dodatno diagnozo izgorelost (Shirom, 2005, Ekstedt, 2005). Študije potrjujejo, da gre za različne motnje. Depresivni in anksiozni znaki so tako simptomi sindroma izgorelosti in ne motnji, ki nastaneta kot posledica izgorelosti.

Maslacheva (1999) vidi glavno razliko med izgorelostjo in depresijo v tem, da nastane izgorelost zaradi delovnih okoliščin, depresija pa lahko izvira iz kateregakoli področja, ne le delovnega mesta. Z njo se strinja Shirom (2003) in doda, da zadnjo stopnjo izgorelosti lahko spremljajo depresivni simptomi.

Depresivni simptomi pri sindromu izgorelosti se razlikujejo od klasičnih depresivnih simptomov, tako po izvoru kot po sami sliki. Pri dobri polovici odraslih depresivnih pacientov se pojavlja povišan bazični kortizol (Robbins, 1993), pri adrenalni izgorelosti pa je zaradi blokade osi HHA ta znižan (Heim, Ehlert & Hellhammer, 2000; Miller, Chen & Zhou, 2007; Mommersteeg, van Doornen & Heijnen, 2003; Mommersteeg, Heijnen, Keijsers, Verbraak & Van Doornen, 2006a; Mommersteeg, Heijnen, Verbraak & Van Doornen, 2006b; Pruessner, Hellhammer & Kirschbaum, 1999, 2003; Schmidt-Reinwald, Pruessner & Hellhammer, 1999; Shirom, Melamed, Toker, Berliner & Shapira, 2005).

Študije, ki so raziskovale skupne faktorje depresije in izgorelosti, so potrdile, da gre za dve ločeni stanji (Schaufeli & Buunk, 2002; Shirom & Ezrachy, 2003; Shirom idr., 2005; Schaufeli & Enzman, 1998) in poročajo, da delita faktor čustvene izčrpanosti in depresija 28 odstotkov skupne variance, faktorja depersonalizacije in zmanjšane sposobnosti pa 13 in 9 odstotkov. Buunk in Prins (1998) sta opozorila na pomen vloge recipročnosti odnosov. Nerecipročnost v odnosih s študenti pri učiteljih vodi v izgorelost in ne v depresijo (Buunk & Schaufeli, 1999; Van Horn, Schaufeli & Enzmann, 1999), pomanjkanje recipročnosti v partnerskem odnosu vodi v depresijo, s klienti pri delu pa v izgorelost. (Bakker idr., 2000a). Zaključek teh študij je, da si izgorelost in depresija sicer delita določene skupne simptome (pomanjkanje energije, utrujenost, pomanjkanje koncentracije), zato sta empirično podobni, vendar različni motnji. Do podobnih izsledkov sta prišla Glass in McKnight (citirana v Brenninkmeijer, VanYperen & Buunk, 2001).

Izgorelim se le redko pomembno spreminja telesna teža, svojo nemoč in pasivnost pa pripisujejo izčrpanosti in ne bolezni; izgoreli težko zaspijo, medtem ko se depresivne osebe prehitro zbudijo (Brenninkmeijer, VanYperen & Buunk, 2001). Izgoreli zmorejo do neke

mere ohranijo zmožnost uživanja v stvareh (Brenninkmeijer, 2002). Depresija človeka onemogoči na vseh področjih, medtem ko so ljudje v zgodnjih stopnjah izgorelosti še vedno zadovoljni in produktivni na drugih področjih življenja (Pines, 1993). Za depresijo je značilen občutek krivde in žalosti, medtem ko je za izgorelost bolj značilna jeza (Freudenberger, 1974). Izguba pozitivnega samovrednotenja (občutek manjvrednosti) in izguba statusa sta bolj značilna za depresivne kot za izgorele osebe. Zdi se, kot da se izgorele osebe še vedno borijo za ohranitev statusa in se doživljajo kot potencialni zmagovalci, medtem ko so se depresivne osebe že vdale. (Brenninkmeijer, Van Yperen & Buunk, 2001)

Za depresivno stanje je značilna nizka, negativna samopodoba, za izgorele osebe pa labilna. Zaradi izčrpanosti začne upadati tisti del njihove samopodobe, ki je odvisen od dosežkov in odzivov nanje ("*performance-based self-esteem*"). Še več, ta del samopodobe, oziroma potreba po vzdrževanju storilnostno pogojene samopodobe, je lahko motiv, ki pripelje do izgorelosti (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005). Razlog, da študije kažejo na obstoj povezave med izgorelostjo ter nizko samopodobo, je lahko tudi v tem, da raziskave ponavadi ne ločujejo med izgorevanjem in stanjem adrenalne izgorelosti in ker so raziskovalci rezultate MBI primerjali predvsem s t. i. globalno samopodobo (Judge & Bono, 2001; Pfenning & Husch, 1994; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Izgorelost lahko pripelje tudi do samomorilnih misli (Van der Heijden, Dillingh, Bakker, Prins, 2008) ali poskusa samomora, lastna klinična opažanja pa nakazujejo, da je ta v večini primerov bilančnega tipa, manj pa je prisotnih impulzivnih poskusov. Sproži ga občutek ujetosti, objektivne nemoči in predvsem izgube nadzora nad lastnim življenjem, ne pa izguba volje do življenja.

Raziskave pri bolnikih s sindromom kronične utrujenosti so pokazale, da ima sekundarna insuficienca kortizola podobne znake kot Addisonova bolezen -- utrujenost, omotičnost pri vstajanju, ortostatična tahikardija, slabost in podobno (Baschetti, 1999). Pri pacientih z ortostatično tahikardijo je večkrat (napačno) diagnosticirana anksiozna motnja zaradi papilacij srca, omotice, motenj koncentracije in pozornosti in ker ti pacienti ponavadi

dosežejo tudi povišan rezultat na vprašalniku anksioznosti (Raj, 2006). Ker se sekundarna insuficienca kortizola pojavlja pri obeh sindromih, lahko predpostavljamo, da se ortostatična tahikardija pojavlja tudi pri sindromu adrenalne izgorelosti.

Podatki iz literature in naša klinična opazanja nas torej vodijo v prepričanje, da sta depresija in izgorelost dve različni motnji. Za to govorijo nekatere pomembne razlike: prvič, različni ravni bazičnega kortizola (ki pa lahko povzročata podobno psihične simptome), drugič, labilna (storilnostno pogojena) samopodoba pri izgorelih in nizka pri depresivnih ter tretjič, različno čustveno odzivanje. Pri depresivnih prevladujejo občutki nemoči, brezupa, žalosti, praznine ter pri velikem delu nizka energetska raven, medtem ko pri izgorelih opazamo jezo, bes, cinizem, negativizem, globoko razočaranje in apatijo kot posledico razočaranja (Schaufeli, 1999). Pri veliki večini izgorelih, ki so na Inštitutu za razvoj človeških virov poiskali psihološko svetovanje ali psihoterapevtsko pomoč, smo opazili relativno visoko bazično energetske opremljenost. Med prvim razgovorom so skoraj praviloma zastavili isto vprašanje: Kaj moram *storiti*, da bi *najhitrejši možni način* spet *delal/a z enako energijo* kot prej? Ne glede na to, kako močno so bili izčrpani, so iskali navodila, kaj morajo narediti (*delati*), da bodo lahko spet *delali*. Zato menimo, da je še ena pomembna razlika med depresijo in izgorelostjo, ki je nismo zasledili v literaturi: deloholizem, čeprav so ga v zadnjem času začeli povezovati z izgorelostjo. Predpostavko, da se izgorelih pojavljata storilnostno pogojena samopodoba kot osebnostna značilnost in deloholizem kot vedenjski simptom, smo preverjali tako v kvalitativnem kot v kvantitativnem delu raziskave.

Za preprečevanje in odpravljanje posledic izgorelosti je pomembno, da ljudje prepoznajo simptome pri sebi in pri drugih, prav tako pa je pomembno, da razumejo razliko med stresom, izčrpanostjo, depresijo in izgorelostjo, ne nazadnje tudi zato, da se izgorelost ne bi prenesla med sodelavci, z nadrejenega na zaposlene ali u učitelja na učence.

1.3. Izgorevanje kot proces, izgorelost kot stanje

1.3.1. Stopnje izgorevanja

Del avtorjev opisujejo izgorelost kot stanje (Maslach & Jackson, 1996; Pines & Aronson, 1988), drugi pa kot proces, sestavljen iz različnih stopenj (Cherniss, 1980; Edelwich & Brodsky, 1980; Simmendiger & Moore, citirano v Moore, 2003; Veninga & Spradley, 1981). Vsi navedeni avtorji soglašajo, da gre pri izgorelosti za kroničen proces. Paine (1981) je predlagal razlikovanje med »stresnim sindrom izgorelosti« (*Burnout Stress Syndrome* - BOSS) in »mentalno onesposobljenostjo zaradi izgorelosti« (*Burnout Mental Disability* - BOMD). BOSS se ujema s konceptom izgorelosti Maslacheve, opisan je kot relativno blaga psihološka reakcija na stres na delovnem mestu in frustracijo. Stresni sindrom izgorelosti pa se morda lahko razvije v končno stopnja procesa izgorevanja – BOMD, ki bi jo lahko opisali kot psihično bolezen, če tega procesa z ustrežno intervencijo ne zaustavimo. Za BOSS so značilne predvsem blažje psihične in telesne pritožbe (motnje spanja, koncentracije, izčrpanost, čustveni odmik...), BODM pa zajema intenzivne depresivne in anksiozne znake (Paine, 1981; Shirom idr., 2005; Åsberg, Nygren & Rylander, 2002). Nekateri empirični dokazi podpirajo to razlago (Schaufeli idr., 2001a; Ahola, Honkonen, Isometsä, Kalimo, Nykyri, Aromaa, & Lönnqvist, 2005).

Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) z izjemo nizozemske verzije (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001b) nima klinično veljavnih norm za ločevanje med stopnjami izgorelosti. Priročnik MBI določa le številčne norme – 33,3% točk in tako ločujejo med »nizko«, »srednjo« in »visoko« stopnjo izgorelosti. Čeprav avtorji opozarjajo, da te kategorije ne predstavljajo diagnostičnega merila, pa se v praksi vendarle (neustrezno) uporabljajo tudi v ta namen (Schaufelli & Buuk, 2003).

Med oktobrom 2005 in januarjem 2006 smo na Inštitutu za razvoj človeških virov v Ljubljani v okviru študij primerov s 16 moškimi in 28 ženskami, starimi od 26 do 57 let, opravili usmerjene razgovore o poteku procesa izgorevanja (Pšeničny, 2006). Dobljeni

podatki kažejo na to, da lahko glede na znake ločimo "običajno" utrujenost in preutrujenost od izgorevanja, in razdelimo sam proces izgorevanja do adrenalne izgorelosti (stanja) na tri stopnje. Pri tem upoštevamo tako telesne kot psihične odzive na izčrpanost (nevroendokrini in psihološki odzivi) ter vedenjske znake. Za prvi dve stopnji (izčrpanost in ujetost) smo uporabili izraz *izgorevanje*, gre za proces, ki pripelje do tretje stopnje, stanja, za katerega smo uporabili izraz *sindrom adrenalne izgorelosti (SAI)*, *adrenalna izgorelost* (Wilson, 2001; Eck & Wilson, 2004). Prvi dve stopnji, izgorevanje, bi lahko uvrstili v »Burnout Stress Syndrome« (BOSS), tretjo, adrenalno izgorelost pa v »Burnout Mental Disability« (BOMD) (Paine, 1981). Prva stopnja procesa izgorevanja je ključna tudi za razlikovanje med zavzetimi delavci in kandidati za izgorelost, saj bodo prvi najkasneje ob izčrpanosti poiskali način, da obnovijo izpraznjene energetske rezerve, drugi pa se bodo odzvali z deloholizmom, v katerega jih ženejo notranje prisile.

a/ utrujenost in preutrujenost

Stanje dobrega počutja in polnih energetskih rezerv imenujemo *čilost*. Ko porabimo del energije (telesne, kognitivne, čustvene idr.), nastopi stanje utrujenosti. Nakopičeno *utrujenost*, posledico pomanjkanja počitka in okrevanja po naporu, imenujemo *preutrujenost*. (Strojnik, Nicol, Komi, Dolenc & Jereb, 2004) Odločitev, kako bomo ravnali v takem stanju, je lahko hkrati tudi izbira med zdravjem in boleznijo. "Kandidat" za izgorelost bo opozorilna znamenja svojega organizma o preutrujenosti spregledal in še povečal svojo aktivnost, delovati bo začel skrajno storilno. Z begom v deloholizem opozorilni znaki, ki nam jih pošilja telo, poniknejo. Nadaljnje izčrpavanje vodi v izgorevanje.

b/ proces izgorevanja

1. stopnja izgorevanja - IZČRPANOST: oseba ne priznava občutka kronične utrujenosti in ga presega z aktiviranjem vedno novih osebnostnih virov. To stanje se navzven kaže kot skrajno storilnostna usmerjenost (*deloholizem*). Značilen je občutek kronične utrujenosti, zmanjšanje resilientnosti (prožnosti, odpornosti,

osebnostna čvrstosti) in zanikanje slabega počutja. Prva stopnja traja lahko tudi do 20 let.

2. stopnja izgorevanja - UJETOST: oseba močno občuti ujetost v način življenja, dela in odnosov. To stanje spremlja PREIZČRPANOST, na katero kandidat za izgorelost pogosto reagira aktivno, z menjavo delovnega ali življenjskega okolja, vendar vanje prenaša svoje stare notranje prisile in s tem tudi vzroke za nadaljnje izgorevanje. Značilen je občutek ujetosti, pa tudi občutki krivde in upadanje samopodobe. Raste tako število znakov kot njihova intenzivnost. Druga stopnja izgorevanja lahko traja tudi leto ali dve. V prvi in drugi stopnji prevladuje stresni neuroendokrini odziv, prisotni so znaki povišanega kortizola.

3. stopnja izgorevanja - SINDROM ADRENALNE IZGORELOSTI – SAI (ADRENALNA IZGORELOST): v tretjo stopnjo uvrščamo *stanje tik pred adrenalnim zlomom*, ko so vsi simptomi na višku; oseba se kljub temu trudi, da bi bila še naprej videti aktivna, vendar se ne more več prilagajati zahtevam ali spremembam okoliščin. To stanje lahko traja nekaj mesecev. *Adrenalni zlom*, skoraj popolna izguba energije, velik psihofizični in nevrološki zlom (disfunkcija hipotalamo-hipofizno-adrenalne (HHA) osi, znižan kortizol), se zelo pogosto kaže kot psihična motnja, po navadi v obliki hudih depresivnih in/ali anksioznih simptomov, lahko pa tudi v obliki somatskih znakov. Stanje adrenalnega zloma lahko traja od nekaj tednov do vključno treh mesecev.

V tretjo stopnjo spada tudi *obdobje po adrenalnem zlomu*, ko prvi popolni izčrpanosti sledi obdobje intenzivnih vpogledov, sprememba vrednostnega sistema ter transformacija osebnostnih značilnosti. Zato je adrenalna izgorelost istočasno lahko tudi formativen proces in formativna kriza. Ker z velikim upadom energije človeku zmanjka tudi energije za vzdrževanje psihičnih obrambnih mehanizmov (in s tem notranjih prisil), se lahko zlomijo tudi tisti nevrotični mehanizmi, ki so privedli do stanja izgorelosti. V zadnji stopnji izgorelosti zato lahko pride do transformacije osebnostnih značilnosti, spremembe

vrednostnega sistema, iskanja novega odnosa do dela, ljudi in sveta. Te spremembe pa so v večini primerov začasne, ko se simptomi umirijo, ponavadi začnejo spet prevladovati stari vedenjski vzorci, zato adrenalni zlom ne varuje pred novim krogom izčrpavanja.

Zaradi hudega pomanjkanja energije lahko pade tudi filter nevrotičnih obrambnih mehanizmov: negacij, racionalizacij in projekcij, nadomestijo jih manj zreli: razcep, projekcija in podobno. S tem bi bilo mogoče tudi razložiti močne občutke jeze in besa, ki se pojavijo ob zlomu, saj je bilo v pristni self (Winnicot, 1980) ali idealiziran objekt vloženo veliko neneutralizirane agresije, oziroma je bilo potlačevano veliko agresije. Ta se lahko obrne navzven in se kaže kot razočaranje, sovražni občutki do drugih, zlasti do najbližjega okolja (Freudenberger, 1974) ali pa navznoter kot občutek krivde ali jeze nase zaradi nemoči, ki se lahko stopnjuje do avtoagresivnih dejanj – suicida. Odpravljanje posledic adrenalne izgorelosti traja najmanj nekaj mesecev, v povprečju 2--4 leta, lahko pa tudi dalj.

Med razvijanjem Vprašalnika SAI smo tudi empirično preverili, ali so simptomi, ki smo jih s pomočjo podatkov iz intervjujev uvrstili v določeno stopnjo izgorelosti, res značilni za določeno stopnjo.

1.3.2. Adrenalna izgorelost – nevroendokrina motnja

Vzroki za izgorelost so sicer psihološke narave, vendar so posledice - padec energije v stanju adrenalne izgorelosti - realno, objektivno merljivo fiziološko stanje. Telo tvori premalo kortizola. Intenziteta in trajanje izčrpanosti, ki je ni mogoče odpraviti s počitkom, kaže, da gre pri izgorelosti za fiziološko deregulacijo (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006). Ker je os HHA (hipotalamo-hipofizno-adrenalna os) centralni fiziološki sistem za dolgotrajno adaptacijo organizma na stres (Cook, 2002; Sapolsky, Romero & Munckl., 2000), so se raziskovalci izgorelosti usmerili nanjo (Raison & Miller, 2003). Ugotovili so, da je izgorelost po odzivanju osi in znižanem kortizolu podobna sindromu

kronične utrujenosti (Cleare, 2003; Heim, Ehlert & Hellhammer, 2000; Parker, Wessely & Cleare., 2001)

Posledica izgorevanja je funkcionalna sprememba v neuroendokrinem sistemu in se kaže kot motnja v delovanju osi HHA (hipotalamo-hipofizno-adrenalna os). Zaradi pritiskov, ki jih doživljamo v svojem življenjskem in delovnem okolju, ter notranjih konfliktov (dolgotrajna obremenitev, ki jo zaznavamo kot obvladljivo), kronično povišan kortizol ves čas povratno stimulira nevrotransmitterje in vzpodbuja hipotalamus k vse večjemu stimuliranju osi (prva in druga stopnja izgorevanja). Končna posledica kronične hiperaktivnosti HHA osi pa je zmanjšana odzivnost postsinaptičnih receptorjev monoaminskih nevrotransmitterjev. To pomeni, da se v hipotalamusu blokira zaznavanje povratnih signalov iz kortizola (negativna povratna zanka). Posledica je zmanjšano izločanje kortizola (adrenalna izgorelost, sekundarna insuficienca kortizola), ki se lahko kaže kot znižan jutranji bazični kortizol, znižana celotna dnevna krivulja bazičnega kortizola ali pa kot znižano izločanje kortizola v obremenilnih situacijah (Heim, Ehlert & Hellhammer, 2000; Miller, Chen & Zhou, 2007; Mommersteeg, van Doornen & Heijnen, 2003; Mommersteeg idr., 2006a; Mommersteeg idr., 2006b; Pruessner, Hellhammer & Kirschbaum, 1999, 2003; Schmidt-Reinwald, Pruessner & Hellhammer, 1999; Shirom idr., 2005).

Vsi raziskovalci niso izmerili znižanega bazičnega kortizola pri izgorelih osebah (De Vente, Olf & Van Amsterdam, 2003; Grossi, Perski, Ekstedt, Johansson, Lindström & Holm, 2005; Melamed, Ugarten & Shirom, 1999; Mommersteeg idr., 2006b). Možen razlog bi bil, da so merili raven tega hormona v izgorevanju (stresni sindrom izgorelosti - BOSS) in ne v stanju adrenalne izgorelosti (mentalno onesposobljenostjo zaradi izgorelosti - BOMD) (Paine, 1081). Osebe, ki izgorevajo (so izpostavljene stresu), imajo povišano raven bazičnega kortizola, izgorele osebe pa znižano, kar potrjuje študija Pruessnerja, Hellhammerja in Kirschbauma (1999). Tisti, ki doživi adrenalno izgorelost, dalj časa ne more delati. Zato bomo med tistimi, ki so (še) na delovnem mestu, našli relativno manj takih z znižanim bazičnim kortizolom, zato pa jih bo precej več med tistimi,

ki so iz tega razloga v bolniškem staležu ali celo hospitalizirani. Celó pri tistih, kjer so psihični simptomi intenzivni (npr. depresivni znaki), (še) ni nujno prišlo do blokade HHA osi. Verjetno je najbolj značilen znak, da je do tega prišlo, dolgotrajen upad energije, ki okrní zmožnost za delo.

Nekatere študije so skušale preveriti, ali je povezava med intenziteto simptomov, merjeno z vprašalniki in ravniyo bazičnega kortizola, vendar je niso potrdile (Galantino, Baime, Maguire, Szapary, & Farrar, 2005; Mommersteeg idr., 2006a; Mommersteeg idr., 2006b; Söderström, Ekstedt & Åkerstedt, 2006). Možen razlog za to je način zbiranja podatkov o intenziteti simptomov. Večina študij uporablja vprašalnike, ki udeležence (retrogradno) sprašujejo o preteklih simptomih, zaradi česar lahko udeleženci poročajo o nekakšnem povprečnem počutju in simptomih. To lahko pripelje do bolj negativnega ali povprečnega opisovanja simptomov, najpogosteje pa je opis pod vplivom najmočnejše izkušnje. Pokazalo se je namreč, da sta trenutna intenziteta simptomov, spremljana s pomočjo elektronskega dnevnika in raven kortizola, pomembno povezana. (Sonnenschein, Mommersteeg, Houtveen, Sorbi, Schaufeli, & van Doornen, 2007). Intenzivnejši simptomi izgorelosti so bili konsistentno povezani z nižjo ravniyo ali manjšim dvigom ob vzburjenju (*cortisol awakening response*), višjo ravniyo DHEAS (*dehydroepiandrosterone- sulphate*) in močnejšim znižanjem po DST (*Dexamethasone Suppression Test*).

Pri osebi, ki je doživela adrenalno izgorelosti, se izločanje kortizola pod pritiskom lahko še zmanjša (Nicolson & van Diest, 2000), zato nekateri raziskovalci to imenujejo tudi sindrom izgorelosti osi HHA, adrenalna utrujenost (angl. *adrenal burnout*, *adrenal fatigue*) oziroma sindrom adrenalne izgorelosti (Eck & Wilson, 2004; Wilson, 2001).

Zvišanje kortizola, ki se pojavlja med izgorevanjem pred adrenalnim zlomom, se lahko kaže kot hiperglikemija, euforia, povišana energija, vznemirjenost, povišanje želodčne kisline, povišan krvni tlak, pa tudi kot zmanjšanje mišične mase in prerazporeditev maščobe v telesu (centralna debelost) ali kot zmanjšan imunski odziv organizma (Keele, Neil & Joels, 1982).

Pomanjkanje kortizola po adrenalnem zlomu se lahko odraža kot hipoglikemija, nemir, nespečnost, nesposobnost koncentracije, depresivnost, apatija, utrujenost (znižan metabolizem ogljikovih hidratov), razdražljivost, negativizem, upad iniciativnosti ali socialna izolacija. Najbolj tipična je t.i. hipokortizolska triada; utrujenost, bolečine in razdražljivost (Fries, 2008). Neposredno ali posredno pa vpliva tudi na delovanje vseh organov v telesu in na imunski sistem, zato se ob tem pojavi tudi vrsta telesnih znakov, kakršne opazajo pri sindromu izgorelosti (povečana kapilarna prepustnost -- otekanje, omotičnost, iritabilni kolitis, driska ali zaprtost, znižan krvni tlak ali padec krvnega tlaka pri vstajanju, ortostatična tahikardija) (Keele, Neil & Joels, 1982; Varadaraj & Cooper, 1986; Raj, 2006).

Druga sprememba opazimo na področju nevrotransmiterjev. Motnje v recepciji serotonina povzročajo depresivne simptome. Zato antidepresivi, ki nadomeščajo primanjkljaj tega nevrotransmiterja, pri izgorelih osebah pomagajo zmanjšati depresivne in tesnobne občutke.

Tretja sprememba, ki se na nevrološki ravni lahko pojavi v stanju adrenalne izgorelosti (kot tudi pri sindromu kronične utrujenosti), je motnja v delovanju prednjega možganskega režnja (abnormalna distribucija acetyl karnitina) (Jameson, 2003). Zato se lahko spremeni presojanje in obnašanje osebe, saj ta del možganov med drugim nadzira odločanje, socialno obnašanje, sposobnost presojanja in predvidevanja obnašanja drugih (od empatije do sposobnosti prepoznavanja prevar), spomin in izražanje čustev. Pri izgorelosti se pojavljajo tudi specifični, objektivno merljivi upadi kognitivnih sposobnosti pri neverbalnem spominu ter slušni in vizualni pozornosti, na kar bi morali biti pozorni pri diagnosticiranju in zdravljenju izgorelosti (Sandström, Rhodin, Lundberg, Olssonand, & Nyberg, 2005).

Raziskave tudi kažejo, da so funkcionalne nevrološke spremembe (in tudi bolezenska slika) pri zadnji stopnji izgorelosti praktično enake kot pri sindromu kronične utrujenosti

oziroma (SKU) (Huibers, Beurskens & Prins, 2003) . Nekateri zdravniki so zato postavili hipotezo, da je izgorelost verjetno eden od vzrokov za nastanek sindroma kronične utrujenosti, oziroma da je zadnja faza izgorelosti (sindrom adrenalne izgorelosti, SAI) pravzaprav že SKU (Jameson, 2003, 2004). Pri obeh sindromih se pojavlja sekundarna insuficienca kortizola in zelo podobni telesni in psihični znaki (izčrpanost, bolečine v mišicah in sklepih, depresivni in anksiozni simptomi itd..).

V naši raziskavi smo posredno, preko telesnih simptomov, ugotavljali prisotnost znakov zvišanega in znižanega kortizola, da bi preverili, ali se simptomi razlikujejo med razredi izgorelosti, pred in po adrenalnem zlomu. Predpostavljali smo, da bo v med izgorevanjem prisotnih več znakov zvišanega kot znižanega kortizola, po adrenalnem zlomu pa naj bi prevladovali znaki znižanega kortizola.

1.4. Empirično raziskovanje izgorelosti

1.4.1. Metode raziskovanja izgorelosti

V zadnjih tridesetih je bilo o sindromu izgorelosti po vsem svetu objavljenih več kot šest tisoč raziskav (Hallsten, 2005). Empirične raziskave izgorelosti so se začele v poklicnih skupinah, za katere je značilno »delo z ljudmi« (zdravstvo, šolstvo...), saj so izhajale iz predpostavke, da je izgorelost posledica čustvenih obremenitev in stresa pri tej vrsti dela (Maslach, 1976). Ta predpostavka se je izkazala za napačno, raziskave so pokazale, da se pojavlja celo med študenti (Balogun, Helgemoe, Pellegrini & Hoerberlein, 1996; Gold & Michael, 1985, Schaufeli, Martínez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002). Zato se je raziskovanje razširilo na druge poklice, vzrok za izgorelost pa naj bi bila obremenitev pri delu (Maslach, Jackson & Leiter 1996), in tudi na druga področja delovanja (npr. šport) ter življenja (Kristensen idr., 2005). Usmerili so ga na iskanje vzrokov znotraj posameznega poklica, zato da bi lahko v teh okoljih poiskali blažilne mehanizme, ki bi zmanjšali izgorevanje.

Maslacheva namreč pravi, da je izgorelost sindrom, ki nastane zaradi kroničnega stresa na delovnem mestu. Ta pripelje do stopnjevanja simptomov – čustvene izčrpanosti, depresionalizacije in končno zmanjšane učinkovitosti. Maslach Burnout Inventory (MBI) je prvi in najbolj uporabljan vprašalnik. Raziskovalcem naj bi omogočil bolj natančno prepoznavanje izgorelosti, obenem pa naj bi bil ustrezno metodološko orodje za proučevanje tega fenomena (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Tri fasete izgorelosti so obenem tudi trije mehanizmi za obvladovanje monotonega in stresnega dela (Cherniss, 1993), čustvena izčrpanost pa naj bi bila ključni element izgorelosti (Byrne, 1999; Kristensen idr., 2005; Rudow, 1999).

Drugi najbolj uporabljan vprašalnik je Burnout measure (BM) (Pines & Aronson, 1988). MBI ne temelji na teoretičnem konceptu, BM pa izhaja iz treh vidikov izgorelosti: telesna utrujenost (občutek izčrpanosti), čustvena izčrpanost (nemoč, ujetost, brezvoljnost) in mentalna izčrpanost (razočaranje, brezvrednost).. Skladnost med MBI in BM je visoka, skupna varianca znaša od 25% do 50% (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Tudi Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) izhaja iz podobne predpostavke kot MBI, vendar zajema le dve komponenti MBI, izčrpanost in nezavzetost (Halbesleben & Demerouti, 2005). Komponento izčrpanosti sta avtorja v primerjavi z MBI razširila, poleg simptomov čustvene izčrpanosti sta vključila še kognitivne in telesne simptome,

Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) (Melamed, Kushnir & Shirom, 1992) je nastal na osnovi Shiromovega zaključka, da je izgorelost posledica izčrpanosti energetskih virov (čustvenih, telesnih, kognitivnih) zaradi dolgotrajne izpostavljenosti čustveno zahtevnim okoliščinam dela (Shirom, 1989).

Kristensen in sodelavci (2005) so pri konstrukciji Copenhagen Burnout Inventory (CBI) izhajali iz tega, da je jedro izgorelosti utrujenost in izčrpanost. To izhodišče je skladno z definicijo Schaufellija in Greenglassove (2005), da je izgorelost stanje telesne, čustvene in kognitivne izčrpanosti, ki je posledica dolgotrajnih čustveno zahtevnih okoliščin. Od

drugih vprašalnikov se razlikuje po tem, da izgorelosti ne omejuje samo na delovno mesto (Shirom, 2005).

Osnovna pomanjkljivost vprašalnikov je, da ne izhajajo iz jasno definiranega konstrukta izgorelosti (Shirom, 2005). Temu kriteriju zadostita do določene mere le CBI in SMBM. Problem MBI je, da opredeli izgorelost kot tridimenzionalni sindrom, vendar ni jasno, zakaj so vključene ravno te tri komponente, kakor tudi, v kakšnem odnosu so med seboj, torej ali so povezane ali neodvisne. Čeprav so številne študije potrdile tridimenzionalnost tega vprašalnika, je dejstvo, da so bili ti trije faktorji empirično izločeni iz arbitrarno konstruirane liste vprašanj brez jasne teoretične podlage (Schaufeli & Buunk, 2003). Zato je tudi možno, da vsaka od teh treh dimenzij izhaja iz različne konceptualne domene (Shirom, 2003). Taris, in sodelavci (2005) so pokazali, da je mogoče te tri dimenzije razumeti kot ločene koncepte, ki medsebojno vplivajo. Enaki pomisleki veljajo za OLBI, ki izhaja iz podobne ideje kot MBI, pri čemer za njegovi dimenziji ni testirana veljavnost in zanesljivost faktorjev.

Shirom (2005) še opozarja, da je diskriminanta veljavnost vseh vprašalnikov relativno nizka, saj se simptomi do določene mere simptomi prekrivajo z depresijo in aksioznostjo (zlasti to velja za utrujenost), oziroma delijo skupno varianco.

Nujna je jasnejša konceptualna podlaga konstrukta izgorelosti. Študije so v zadnjih letih pokazale, da izgorelost ni povezana le z delovnim mestom, temveč tudi z dejavniki družinskega življenja (Bekker, Croon & Bressers, 2005), kar bi lahko morda pritrjevalo izhodišču, da je jedro izgorelosti izčrpanost in ne povezava z delom (Kristensen idr., 2005)

Schaufeli (1999) je še bolj kritičen do MBI: pravi, da je definicija izgorelosti postala enaka merilu. Izgorelost naj bi bila tisto, kar meri MBI. Schaufeli opozarja, da je izgorelost širši pojem, kot ga predstavlja MBI.

Kvantitativne raziskave zbirajo predvsem podatke o simptomih in okoliščinah, ki so povezane z izgorelostjo. Njihova osnovna pomanjkljivost je, da ti podatki ne zagotavljajo ustreznega izhodišča za pomoč žrtvam izgorevanja in izgorelosti, s katerimi se srečujejo zdravniki, psihiatri, klinični psihologi in psihoterapevti. Klinično - psihološki in psihoanalitični koncepti izgorelosti so redki, skušajo pa poiskati razlage dinamiko procesov, ki pripeljejo do izgorelosti (Ashforth & Lee, 1997; Berger, 2000; Cooper, 1986; Cordes & Dougherty 1993; Fischer, 1983; Freudenberger & Richelson 1980; Garden, 1995; Grosch & Olson 1994; Schaufeli & Buunk, 2003; Smith & Steindler 1983; Vanheule, 2003). Ker smo prepričani, da gre pri izgorelosti za multikavzalnost – prepletanje in sovplivanje interpersonalnih in intrapersonalnih (psihodinamskih) dejavnikov, smo se odločili, da bomo v naši raziskavi združili oba pristopa, da bi osvetlili povezave med dejavniki, ki vplivajo na izgorelost. Dejstvo je, da na oblikovanje osebnostnih značilnosti močno vpliva okolje, v katerem oseba odrašča (družbeno skozi vrednostne sisteme, vzgojno izobraževalnega procesa, stališča in družbenoekonomske dejavnike ter družinsko skozi medosebne odnose in socializacijske mehanizme), prav tako pa vsak posameznik vpliva na svoje življenjsko in delovno okolje ter ga s svojimi osebnostnimi značilnostmi tudi sooblikuje.

Po našem mnenju je centralni simptom izgorevanja deloholizem, ki je zunanji (vedenjski) odraz psihodinamike, ki na koncu pripelje do izčrpanosti. Z deloholizmom je povezana potreba po vzdrževanju pozitivne storilnostne pogojene samopodobe (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005), ki je po našem prepričanju nestabilna tudi zaradi strahu, da ne bi bili sprejemljivi zase ali za druge. Razlog za deloholizem je lahko tudi kaznujoč nadjaz, ki preplavlja z občutki krivde (Vanheule, 2003), oziroma zavrtost, ki onemogoča uveljavljanje na drugačen način. Posledica teh občutkov je potlačevanje ali brezkončno odlaganje zadovoljevanja svojih temeljnih potreb. Izčrpanost - izgorelost je rezultat teh notranjih prisil, njihovo delovanje pa lahko sprožijo ali podkrepijo določeni dejavniki v delovnem in življenjskem okolju (stres, psihološke okoliščine dela in življenja).

Najpogosteje uporabljan vprašalnik Maslach Burnout Inventory (Maslach in Jackson; 1986), je usmerjen predvsem na vedenje in odzive v delovnem okolju, ne obsega pa intrapersonalnih dejavnikov. Zato smo se odločili za razvijanje novega vprašalnika sindroma adrenalne izgorelosti (Vprašalnika SAI), ker tudi drugi vprašalniki, ki so sicer v manjši meri usmerjeni na delovno okolje, ne razlikujejo med izgorevanjem in adrenalno izgorelostjo ter ne obsegajo intrapersonalnih dejavnikov, kot sta storilnostno pogojena samopodoba, deloholizem in notranja (introjektna) motivacija, ki vplivata na odnos do zadovoljevanja lastnih potreb, a tudi ne spoznanj raziskav o vlogi kortizola pri tej motnji.

Izhajali smo iz Recipročnega modela izgorelosti (RMI) (Pšeničny, 2006), po katerem je vzrok za izgorevanje in izgorelost neravnovesje (nerecipročnost) med vlaganjem (črpanjem) energije (telesne, čustvene, kognitivne) in zadovoljevanjem potreb (obnavljanjem energije) ter odzivanjem oseb na nerecipročne situacije (osebne lastnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah. Vprašalnik je nastal na osnovi povezovanja podatkov iz strokovnih virov z raziskovalnega dela v okviru Inštituta za razvoj človeških virov iz Ljubljane. Želeli smo razviti vprašalnik, ki bo razlikoval med posameznimi stopnjami izgorelosti in njihovimi značilnimi znaki ter s tem pripomogel k prepoznavanju zadnje stopnje izgorelosti – adrenalne izgorelosti (Pšeničny, 2006). Simptomi izgorevanja in izgorelosti se kažejo na štirih področjih: (1) telesnem, v katerega smo vključili tudi znake povišanega in znižanega kortizola, (2) čustvenem, (3) kognitivnem (v oba smo tudi vključili postavke o storilnostno pogojeni samopodobi), ki smo mu dodali (4) vedenjsko, v katerega smo vključili tudi postavke, ki se nanašajo na deloholizem in odlaganje zadovoljevanja potreb .

1.4.2. Razširjenost izgorelosti in demografske značilnosti

V zadnjih tridesetih je bilo o sindromu izgorelosti po vsem svetu objavljenih več kot šest tisoč raziskav (Hallsten, 2005). WHO je že 1999 leta opozorila, naj države sprejmejo ukrepe za preprečevanje stresa in izgorelosti na delovnem mestu, v letu 2002 pa je tudi izdala brošuro s priporočili (WHO, 2002). V razvitih industrijskih državah je izgorelost ena od najpomembnejših zdravstvenih tem. Mednarodni urad za delo v svojih raziskavah

ugotavlja (Gabriel & Liimatainen, 2002), da izgorelost in depresija postajata glavni poklicni bolezni 21. stoletja. Zaradi njiju bo že jutri izgubljenih več delovnih dni kot zaradi katerega koli drugega vzroka (Toppinen-Tanner, Ojajarvi, Vaananen, Kalimo & Jappinen, 2005), zato postaja izgorelost glavna tema javnega zdravstva ter razlog za zaskrbljenost (Shirom idr., 2005).

1.4.2.1. Razširjenost

Na Nizozemskem je izgorelost v zadnjih letih najpogostejša diagnoza v kategoriji "psiholoških zdravstvenih težav" (Bekker, Croon & Bressers, 2005), ki so razlog za bolniško odsotnost z delovnega mesta. Podatki iz Velike Britanije (Health and Safety Commission, 2006) in drugih evropskih držav (EFILWC, 2005) kažejo, da ima več kot polovica zaposlenih simptome zgodnjih faz, vsak deseti delavec pa doživi skrajno fazo izgorelosti, ki lahko trajno poškoduje njegove delovne sposobnosti. Tudi študije z Nizozemske kažejo, da je med 3 in 16 odstotkov zaposlenih resno izgorelih, pri polovici pa se kažejo milejši znaki (De Valk, 2003; Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000c; Schaufeli & Enzmann, 1998). Pri 5 do 7 odstotkih švedske populacije opažajo znake močne izgorelosti (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005). Schaufeli in Enzmann (1998) ter Schaufeli in Buunk (2003) poročajo, da je približno 7 odstotkov belgijske populacije resno izgorele. Podobne podatke navaja finska raziskava (Kalimo, 1999). Danski viri (Kristensen idr., 2005) poročajo o več kot 10 odstotkih močno izgorelih v populaciji. Po tem lahko presodimo, da v zahodnoevropskih državah izgorelost postaja velik zdravstveni problem; še bolj pereč je, če se zavedamo, da se lahko "prenaša" med zaposlenimi (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003).

1.4.2.2. Demografski podatki

Večji del študij ni sistematično raziskoval demografskih razlik, večina jih je merila izgorelost v posameznih poklicnih skupinah (zlasti s področja zdravstva, socialnega dela ipd.) in na nereprezentativnih vzorcih. Raziskav, opravljenih na reprezentativnih vzorcih splošne populacije, je precej manj. Večina rezultatov študij, opravljenih na manjših

vzorcih, pravi, da je ta motnja pogostejša med ženskami, da so bolj ogroženi starejši zaposleni, menedžerji in samostojni podjetniki ter višje izobraženi ljudje (Cole, Selahadin, Shannon, Scott & Eyles, 2002; Hakanen, 1999; Lundberg, Mårdberg & Frankenhaeuser, 1994; Matt & Dean, 1993; Mesler & Capobianco, 2001; Mirowsky, 1996; Newbury-Birch & Kamali, 2001; Preston, 1995; Schieman, Van Gundy & Taylor, 2001; Williams, Barefoot, Blumenthal, & Helms, 1997). Nekatere raziskave kažejo, da je izgorelost pogostejša med zaposlenimi, mlajšimi od 30 let (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Vredenburg, Carlozzi & Stein, 1999). Ob tem podatku ne smemo pozabiti, da veliko izgorelih delavcev zapusti delo, zato med starejšimi ostanejo bolj zdravi (Karasek & Theorell, 1990). Na Nizozemskem so rezultati ravno nasprotni, več izgorelih je med starejšimi delavci (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000c; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Večinoma so rezultati izgorelosti v Evropi nižji od tistih v Severni Ameriki. Kanadski učitelji so dosegli pomembno višji rezultat od nizozemskih, tudi ko so izločili vpliv spola, starosti, izkušenj, število delovnih ur in vrsto šole (Van Horn, Schaufeli, Greenglass, & Burke, 1997).

Najprej so raziskovalci poročali, da ženske dosegajo višje rezultate od moških (Etzion & Pines, 1986). Kasneje pa, ko so izločili vpliv drugih dejavnikov (npr. mesto v hierarhiji podjetja), razlik ni bilo več (Greenglass, 1991) ali pa so moški presegli ženske pri čustveni izčrpanosti in depersonalizaciji (Ogus, Greenglass & Burke, 1990; Van Horn, Schaufeli Enzmann, 1999). Razlike so pripisali razlikam v tradicionalnih vzorcih spolnih vlog (Greenglass, Burke & Konarski, 1998).

O povezanosti med stopnjo izobrazbe in izgorelostjo so rezultati nasprotujoči. Nekatere študije kažejo, da je izgorelost negativno povezana z višjo izobrazbo (Maslach & Pines, 1997; Powell & Stremmel 1989), druge pa obratno (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Townley, Thornburg & Crompton, 1991), kar je posebej zanimivo zato, ker so težave, povezane s stresom, pogostejše pri slabše izobraženih (Fletcher, 1988).

Večina študij pa je pokazala, da so bolj ogroženi samski od tistih, ki živijo s partnerjem (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Zijlstra & de Vries, 2000). Na Švedskem so izmerili pri 18% vzorca splošne populacije visoko stopnjo izgorelosti, med njimi so najbolj ogrožene 50-letne ženske pod psihološkimi obremenitvami in v slabših delovnih pogojih (Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson, 2006). Po rezultatih finske študije (Ahola idr., 2006), ki je zajela reprezentativen vzorec splošne populacije, pa obstajajo le majhne razlike med različnimi populacijskimi skupinami (različnimi glede na spol, starost, izobrazbo, vrsto delovnega mesta, socialnoekonomski status).

Na Nizozemskem je največ močno izgorelih med zdravniki (11 odstotkov), psihiatri (9 odstotkov) in učitelji (9 odstotkov), najmanj, 1 do 2 odstotka, pa policisti, zaposleni v hospicu, specialni pedagogi in penološki delavci (Bakker, Shaufeli & Van Dierendonck, 2000c). Druga nizozemska študija pa kaže, da se najbolj čutijo ogrožene učitelji, sledijo pa jim delavci v proizvodnji, finančnih ustanovah ter gostinstvu (EFILWC, 2005). Primerjava med šestimi poklici, ki imajo opravka z ljudmi, je pokazala, da so najbolj prizadeti zaposleni v socialnem skrbstvu (Matthews, 1990). Po finskih podatkih so najvišje rezultate dosegli zaposleni v gostinstvu (hotelirstvo), bančništvu in zavarovalništvu, izobraževanju in tehničnem vzdrževanju. Poklicne skupine, ki naj bi bili tradicionalno najbolj ogrožene (socialne službe, zdravstvo in izobraževanje), so sicer res dosegle najvišje rezultate pri izčrpanosti, povezani z delom, ne pa tudi najvišjih rezultatov pri izgorelosti v celoti (Hakanen, 1999). Smiselno bi si bilo tudi vprašanje, ali morda obstajajo razlike med osebnostnimi značilnostmi, zaposlenih v različnih poklicih in ali so morda tudi te povezane z izgorelostjo.

Pri našem vzorcu populacije smo preverili, kolikšen delež oseb, zajetih v raziskavi, kaže znake izgorelosti in kako močno so prisotni ter primerjali po spolu, starostnih skupinah, stopnji izobrazbe, delovnem mestu in poklicnih skupinah.

1.4.3. Raziskave v Sloveniji

V Sloveniji študije, ki bi izgorelost merila na splošni populaciji, razen naše preliminarne (Pšeničny, 2006), do zdaj ni bilo. Do konca leta 2008 je bilo objavljenih 91 strokovnih prispevkov na to temo (Cobiss, 2008). Najbolj pogosto so bili obravnavani zdravstveni delavci (46 strokovnih tekstov in 12 diplomskih nalog), nato socialni delavci in ljudje, ki se poklicno ukvarjajo s pomočjo drugim (2 članka in 14 diplomskih nalog), delavci v prevzgojnih zavodih (5 člankov), učitelji, vzgojitelji in defektologi (3 članki in 4 diplomske naloge), po ena ali dve študiji pa sta bili posvečena policistom, pilotom in novinarjem, vodilnim delavcem in farmacevtom. Iz študij je razvidno, da je znake izgorevanja, oziroma izgorelost (ali občutek ogroženosti) pokazalo v povprečju 20 do 40 odstotkov v raziskavah zajetih oseb. Adrenalne izgorelosti ne obravnava nobena študija, prav tako kakor do zdaj nobena študija ni zajela naključnega vzorca vse slovenske populacije, zato smo jo izvedli.

1.5. Vzroki za nastanek izgorelosti

Del strokovnjakov meni, da so za nastanek izgorelosti pomembnejši vplivi okolja (Burisch, 2002; Maslach & Leiter, 1997; Zellars idr., 2004), drugi pa, da več variance pojasnjujejo osebne značilnosti (Fontana & Abouserie, 1993; Griffith, Steptoe & Copley, 1999; Mills & Huebner, 1998). Izgorelost pa je mogoče razumeti tudi kot sovplivanje, kot končni rezultat sprožilnih, vzpodbudnih ali zaviralnih učinkov dejavnikov okolja na osebne značilnosti (Shirom, 1993).

Longitudinalnih raziskav izgorelosti je v primerjavi s presečnimi veliko manj. To pomeni, da veliko vemo o dejavnikih, ki so povezani z izgorelostjo, zelo malo pa o vzrokih in posledicah. Izgorelost je zapleten multikavzalen proces, pri katerem sodelujejo številni dejavniki, ki se prepletajo na različnih ravneh, zato enotne in vseobsegajoče teorije izgorelosti ni in je najbrž tudi nikdar ne bo, meni Schaufeli (2003) v svojem preglednem članku. Strinjali bi se z njim, da gre za zapleten multikavzalen proces, vendar menimo, da bi bilo najbrž sčasoma s povezovanjem izsledkov presečnih in longitudinalni,

kvantitativnih in kvalitativnih raziskav vendarle mogoče priti do enotnejše teorije. Recipročni model izgorelosti je tak poskus, da bi povezali med seboj delovanje različnih dejavnikov na več ravneh.

Teorije in modele izgorelosti sta Schaufeli in Enzmann (1998) razvrstila v štiri skupine, glede na to, katerim vzrokom teorije pripisujejo nastanek izgorelosti: individualni, interpersonalni, organizacijski ter sociološki pristopi. Sami smo dejavnike za nastanek izgorelosti razvrstili v tri skupine: (1) družbenoekonomske okoliščine, (2) okoliščine dela in življenja in (3) osebne značilnosti. Prve in druge uvrščamo med interpersonalne dejavnike, tretji pa so intrapersonalni dejavniki.

Prepričani smo namreč, da v izgorelost vodi sovplivanje vseh treh skupin dejavnikov, ki so med sabo močno prepleteni: (1) družbenoekonomske okoliščine, (2) psihološke okoliščine življenja in dela ter (3) osebna struktura. Družbenoekonomske okoliščine ustvarjajo družbeno produkcijske odnose, ki oblikujejo socializacijske mehanizme, torej način vzgoje, vrednostne sisteme itd. Vzgoja vpliva na to, kateri tipi osebne organizacije bodo prevladovali. Osebne strukture ljudi okrog nas pa, skupaj z družbeno produkcijskimi odnosi, sooblikujejo psihološke okoliščine, v katerih živimo in delamo in vplivajo na to, kako se bomo odzivali na te okoliščine. Enako tudi mi sami (z našo osebno strukturo) vsak trenutek sooblikujemo psihološke okoliščine življenja in dela (in družbene produkcijske odnose) in se odzivamo nanje v skladu s svojimi osebnotnimi značilnostmi. Recipročni model izgorelosti vključuje vse te dejavnike.

Kakšne je vpliv *družbenoekonomskih okoliščin*? V zadnjih nekaj desetletjih je razvita industrijska družba postopoma prešla v postindustrijsko in s tem v t. i. družbo osebne svobode (Jurančič Šribar, 2006). Čas tranzicije prinaša tudi krizo vrednostnega sistema. Vrednote, ki so del slovenskega "stereotipa", kot so pridnost, delavnost in skromnost, so zamenjale nove vrednote, kot so učinkovitost, prodornost in doseganje statusa. Bauman (2002) pravi, da je delovna etika postala glavna vrednota. Obenem svetovno gospodarstvo nenehno spreminja potrebo po znanju ter usposobljenosti delovne sile in nenehno seli

potrebe po delavcih na različne konce sveta. Varnih poklicev in varnih delovnih mest ni več. Delo je desetletja nudilo občutek varnosti in možnost identifikacije, zdaj pa je delovno življenje polno negotovosti. Temu pojavu se pridružuje tudi razpad družine kot formalne institucije, ki je človeku prav tako zagotavljala varnost in zaščito.

Druga skupina vzrokov so *psihološke okoliščine življenja in dela*. Tu gre za vprašanje življenjske ekonomije (Adams, 1965). V vsak odnos vlagamo določen del energije, pa naj gre za odnos z ljudmi ali za naše delo. V zameno pričakujemo, da bodo naša vlaganja povrnjena, torej, da bodo ti odnosi zadovoljili nekatere naše temeljne potrebe. Če se omejimo na delovna razmerja, potem so potrebe, ki naj bi jih zadovoljili, poleg ustreznega plačila za svoje delo, tudi pozitivna potrditev za dobro opravljeno delo (potreba po sprejetosti), relativno stabilni pogoji dela (varnost), nadzor nad delovnimi okoliščinami (varnost), jasno opredeljene naloge (potrebe po razumevanju) in podobno. V takih, pozitivnih psiholoških pogojih, raste delovna zavzetost in s tem tudi učinkovitost dela (Pšeničny & Findeisen, 2005). Pričakujemo torej recipročnost – več vlagam, več mojih potreb bo zadovoljenih. Torej bi lahko rekli, da so pozitivne psihološke okoliščine tiste, ki nam zagotavljajo recipročnost med našim vlaganjem v določen odnos in stopnjo zadovoljitve potreb. Model ERI (*Model of Effort-Reward Imbalance*) (Siegrist, 2002) pravi, da zaposleni pristajajo na nerecipročnost med zahtevami in nagradami iz treh razlogov: a) ker je delovna pogodba slabo definirana ali ker nimajo druge izbire, b) ker pričakujejo izboljšanje v prihodnosti ali c) ker pri posamezniku prevladuje notranja motivacija (pri preveč zavzetih osebah, ki pomanjkanja ravnotežja pravzaprav ne znajo zaznati). V nasprotju z modelom ERI pa je Batsonova teorija večanja spoštovanja samega sebe (1998), ki pravi, da vloga tistega, ki daje podporo, prispeva k njegovemu večjemu ugledu in je že sama po sebi družbeno nagrajujoča.

Motena percepcija (ne)recipročnosti se pri teh osebah prenaša tudi na vse druge medosebne odnose in lahko pripelje do tveganega življenjskega stila (Kouvonen, Kivimäki, Virtanen, Heponiemi, Elovainio, Pentti, Linna, & Vahtera, 2006). To pa je že tretja skupina vzrokov: *osebne značilnosti*, ki privedejo do tega, da določeni ljudje, ki se soočajo z

obremenitvami, tudi izgorijo. Tukaj raziskave pokažejo presenetljivo sliko: zelo pogosto izgorijo tisti, ki jih je okolica do takrat doživljala kot najsposobnejše, najodgovornejše, najbolj zavzete in najučinkovitejše ljudi, tisti, ki so bili do zloma uspešnejši od povprečja (Shirom idr., 2005). Govorimo torej o "preveč zavzetih" osebah.

Zastavili smo si vprašanje, kateri so razlogi, da se človek, ki mu telo in psiha sporočata, da nujno potrebuje počitek ali odmik iz obremenilnih situacij, vztraja v njih in se še naprej izčrpava.

1.5.1. Družbenoekonomske okoliščine

Družbenoekonomske okoliščine smo podrobno obdelali v strokovnem članku Nasilje vsakdanjega življenja, objavljenem v Andragoških spoznanjih (Pšeničny & Šribar Jurančič 2007), zato v tem poglavju skrajšano povzemamo ta članek.

1.5.1.1. Izgorelost kot posledica družbenih sprememb

Za vsako družbeno obdobje so značilna določena psihosomatska obolenja, ki so posledica neprimernih družbenih razmer in posameznikovih osebnostnih lastnosti (Beck, 2001). Podatki o razširjenosti izgorelosti kažejo na to, da je postaja prevladujoča psihična motnja našega časa.

Družbenoekonomske okoliščine in vrednostni sistemi so povezani z obliko produkcijskih odnosov in z obliko ter vsebino socializacijskih procesov. Ti nadalje vplivajo na oblikovanje (socialno zaželenih) osebnostnih potez, posameznikovih vrednostnih sistemov in socialnih vlog, tako da lahko govorimo o bolj ali manj družbeno sprejemljivih osebnostnih potezah v določenih družbeno ekonomskih okoliščinah. Družbeno podkrepljevanje določene vrste osebnostnih potez skozi socializacijske procese tako lahko pripelje do prevladujočega tipa osebnostne strukture v določenem obdobju, ki pomaga ustvarjati in vzdrževati (skupaj s razvojem produkcijskih tehnologij in stanjem resursov) obliko družbenoekonomskih odnosov.

Prevladujoč tip osebnostne strukture se v svoji skrajni obliki kaže kot prevladujoča oblika patoloških osebnostnih struktur v določenem obdobju (in tudi somatskih patologij, povezanih s psihosomatskimi obolenji). Odstotek ljudi, ki potrebujejo psihiatrično in psihoterapevtsko pomoč, je precej konstanten, ne glede na družbeno ekonomske okoliščine in se giblje okrog 15 odstotkov. Prevladujoča oblika psihopatologij znotraj tega odstotka pa se spreminja v odvisnosti od oblik "nasilja vsakdanjega življenja". Iz tega trenda so izključene klasične psihoze – bipolarne psihize, shizofrenija, paranoidna psihoza. Njihov odstotek je stalen ne glede na družbeno ekonomske okoliščine (2-3%) (Praper, 1999).

Strokovnjaki poročajo, da v zadnjih nekaj desetletjih "klasične nevroze" skorajda izginjajo, nadomeščajo pa jih motnje, ki izhajajo iz t.i. mejne osebnostne strukture – narcistične, borderline in shizoidne strukture osebnosti. Skupne značilnosti vseh treh tipov so: nezmožnost vzpostavljanja bližnjih čustvenih stikov (čustvena odtujenost), torej dolgotrajne pripadnosti, nezmožnost vzpostavitve stika s svojimi temeljnimi potrebami zaradi razcepa, potreba po zunanjem priznanju (storilnost kot sredstvo, družbeni status kot cilj), potreba po moči in nazoru nad drugimi (tudi s pomočjo materialnega ali družbenega statusa), manipulativnost in neravnotežje med libidoznim in agresivnim nagonom v korist slednjega (Praper, 2004).

Te značilnosti pa lahko prevedemo v jezik našega vsakdanjega življenja: pomanjkanje pripadnosti (poklicu, družini, med delodajalci in delojemalci), potrošniška usmerjenost, storilnostne vrednote, tekmovalnost (tudi do uničenja drugega, čeprav to ne prinese neposredne koristi), nejasni vrednostni sistemi in stopnjevanje nasilja na osebni in družbeni ravni (od vojne in terorizma, preko nasilnih kriminalnih dejanj do *mobbinga* in nasilja v družini).

1.5.1.2. *Negotova oziroma prožna zaposlitev*

Obdobje »tekoče moderne«, kakor današnje obdobje imenuje Bauman (2002), človeka vse bolj prepušča samemu sebi. To se dogaja tudi na področju dela, ki nam je dolga leta nudilo občutek varnosti in nam je zagotavljalo jasno identiteto. Sistem zaposlovanja, ki smo ga poznali do sedaj, temelji na standardizacijah vseh svojih glavnih dimenzij: na standardizirani delovni pogodbi, na standardiziranem delovnem mestu in delovnem času. Meje med delom in »nedelom« so bile jasno načrtane, časovno in prostorsko opredeljene, prav tako ločnice med brezposelnostjo in zaposlenostjo (Beck, 2001).

Pogodbe za nedoločen čas pa so začele zamenjevati kratkoročne, prehodne pogodbe in delo brez pogodb, posli, ki nimajo zagotovljene varnosti, pač pa člen, ki pravi »do nadaljnjega« (Bauman, 2002). S *podzaposlenosjo* pa hkrati pride tudi prerazporeditev dohodka, manjša socialne varnosti, manj priložnosti za kariero, vse nižji položaja. Manj je tudi strokovne, poklicne in hierarhične diferenciacije. Podjetja ne skrbijo za produktivnost in konkurenčnost s primernimi delovnimi razmerami, ampak ju skušajo povečati z večjim številom delovnih ur in posledično slabšimi delovnimi razmerami, čeprav študije kažejo, da med učinkovitostjo štirideset in petdeset urnega delavnika ni bistvene razlike. Vse je usmerjeno v kratkoročne dobičke. Lastniki kapitala so prepričani, da je virov dovolj in da je vsak zaposleni, ki izgori, takoj nadomestljiv. V najslabšem položaju se je tako znašla »četrti kategorija« zaposlenih (Reich, 1991), rutinski delavci, ki so še najlažje zamenljivi. Tudi sami vedo, da jih je zlahka mogoče zamenjati in ne razvijejo navezanosti na delovna mesta ali trajnih vezi s sodelavci. To je po Baumanu (2002) naravni odziv na prožnost trga dela.

Zaposleni, vključno z vrhunskimi managerji (Dupuy, 2005), tudi ne izkazujejo pripadnosti delovnemu mestu (ali lastniku kapitala), temveč sledijo svojim individualnim ciljem (večja materialna nagrada, boljši družbeni položaj in prestiž). Torej določena stopnja nezavezanosti ustreza tudi obojim. Posledica je določena stopnja depersonalizacije v odnosu do delovnega mesta, nadomešča jo identifikacija s svojimi (individualnimi)

poklicnimi dosežki. Ti pa spet povečujejo (ali zmanjšujejo) človekovo tržno vrednost na trgu delovne sile.

Posledice teh razmer so okoliščine dela, ki so povezane z izgorevanjem: preobremenjenost (podaljševanje delovnega časa, podzaposlenost), negotovost (zamenljivost delavcev), nejasnost vlog (manj diferenciacije), odsotnost socialne podpore (depersonalizacija odnosov).

Pomemben del samopodobe vsakega posameznika je njegova poklicna samopodoba. Poklicna samopodoba je v sedanjih okoliščinah vezana skoraj izključno na posameznikove individualne dosežke, nič več pa na delovno mesto ali pripadnost podjetju. Zato je toliko bolj odvisna od trenutnih dosežkov in priznanj. Manj je zgrajena na znanju (resursih) in bolj na operacionalizaciji znanja, torej na dosežkih, ki jih navadno merimo z materialno vrednostjo in/ali družbenim statusom. Poklicna samopodoba je torej vse bližje pojmu storilnostno pogojene samopodobe (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005), ki pa je labilna, podvržena nenehnemu vrednotenju samega sebe v luči trenutnih dosežkov in v primerjavi z dosežki drugih v referenčnem okolju (in tudi zunaj njega). Potreba po vzdrževanju pozitivne samopodobe pa žene posameznika v nov krog storilnosti.

1.5.1.3. Obdobje individualizacije in spremembe vrednot

Obdobje individualizacije se je začelo že po drugi svetovni vojni, ljudje so se začeli izločati iz tradicionalnih razrednih okoliščin in družinskih povezav in so postajali vedno bolj odvisni od samih sebe in od svoje lastne usode na delovnem trgu. Svoje življenje moramo oblikovati bolj dejavno kot so to počele prejšnje generacije, sprejeti moramo odgovornost za posledice svojih dejanj in za življenjske navade, ki jih prevzemamo. Možnosti in pogoji za razvoj avtonomne osebnosti so sicer bolj odprte, vendar pa individualizacija, navidezna fleksibilnost, prožnost in svoboda izbiranja nista nujno le nekaj prijetnega, saj povzročata tudi nove skrbi in nove strahove. Paradoks je namreč, da

izbira ni več stvar izbire, temveč zapoved, prisila. Človek se nanjo odzove tako, oblikuje skrpano samopodobo (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Lash, S. (2002).

Obdobje sprememb je pripeljalo do *krize vrednot*. Nekdanji tradicionalni vrednostni sistem ne velja več, zamenjale ga je izbira demokratičnih vrednot. Namesto da bi ponotranjil jasno opredeljen sistem zunanjih vrednot, kar daje bolj ali manj trden občutek varnosti, mora človek postaviti svoj osebni sistem vrednot in ga vsak dan sproti preverjati v stiku s spreminjajočim se družbenim okoljem. Posameznik je tudi sicer bolj prepuščen samemu sebi. Vsakdo je odgovoren sam zase, zasluge za uspeh ali neuspeh se pripisujejo njemu. Napredek in uspešnost sta stvar posameznika, skrb za posameznika skriva v v sebi tudi nevarnost povečevanja posameznika. To pa lahko vidi v rojevanje „jaz“ generacije, ki bo oblikovala družbo, ki bo v celoti bolj sebična (Giddens, 1998; Johansson, 2000; Nastran-Ule, 1993). Morda pa je ta generacija že rojena, saj strokovnjaki opozarjajo, da se je najbolj povečuje prav delež narcističnih motenj.

Raziskave kažejo, da »skoraj praviloma pregorijo najsposobnejši, najodgovornejši, najbolj zavzeti in najučinkovitejši ljudje, tisti, ki so bili do zloma uspešnejši od povprečja. Govorimo torej o prezavzetih osebah.« (Siegrist, 2002), tistih, ki so jim starši privzgojili storilnostno pogojeno samopodobo. Se pravi, da so zadovoljni le, če veliko in dobro delajo in jih zato drugi hvalijo. Sami sebi se zdijo vredni le toliko, kolikor naredijo, toda tudi ob največjih dosežkih ne čutijo zadovoljstva, dokler ne dobijo zunanje pohvale. Pri tem pa se ne zavedajo, da gre za lažno potrebo po potrjevanju, da pri tem zadovoljujejo predvsem potrebe drugih, pri čemer svoje temeljne potrebe, kot so počitek, druženje, osebna rast, ustvarjalnost in podobno popolnoma potlačijo. Tak človek zaradi potlačitve pravih potreb čuti tesnobo in nezadovoljstvo, ve da je nekaj narobe, a misli, da se bo bolje počutil, če bo še več delal in bo še bolj pohvaljen. Deloholizem se smatra celo za družbeno koristno zasvojenost. Današnji način življenja »... dobesedno sili moške in ženske k stalnemu delovanju in na 'cilju' ne obljublja nobenega počitka ali zadovoljstva, kjer bi si lahko oddahnili, se sprostili in prenehali skrbeti» (Bauman, 2002, str. 16).

Individuacija je eden od pomembnih vzrokov za močno ogroženost samostojnih podjetnikov s sindromom izgorelosti. Podatki iz ZDA kažejo, da je izgorelost lastnikov eden vodilnih vzrokov za zapiranje majhnih in srednjih podjetij. Zaradi majhnega obsega kapitala, s katerim razpolagajo, so nadvse ranljivi za najmanjše spremembe na trgu, prav tako nimajo resnične družbene moči in socialnega položaja, da bi lahko vplivali na družbenoekonomske okoliščine (Pšeničny & Jurančič Šribar, 2007).

Žrtve individualizacije so tudi t.i. podjetniška elita, vrhunski menedžment. Znašli so se v vlogi upraviteljev premoženja lastnikov kapitala. Njihova naloga je povečevati dobiček lastnikom, pri čemer pa nimajo zmožnosti in pristonosti, da bi zaščitili sebe ali zaposlene, prav tako jih ne ščitijo več niti podjetje niti lastniki. Zaradi višje izobrazbe so sicer bolj (poslovno) mobilni in zato v boljšem položaju kot drugi zaposleni, vendar so v kriznih situacijah tudi bolj prepuščeni samim sebi. Posledica tega položaja sta razočaranje in nihilizem, ki se lahko obrne tako proti podrejenim, kakor tudi proti lastnikom ali pa proti delu samemu. Morda smo na pragu novega spopada dveh elit: lastnikov kapitala in lastnikov znanja za upravljanje s kapitalom (Dupuy, 2004).

1.5.1.4. Nezmožnost vplivanja in nadzorovanja

Po eni strani so vse pomembne odločitve in njihove posledice preložene na nas same, po drugi strani pa nimamo nadzora nad svojim širšim okoljem in ne moremo vplivati nanj. Posameznik se je resda individualiziral in povlekel iz tradicionalnih družbenih okvirov, vendar to še ni uspešno osvobajanje, saj v veliki meri ostaja odvisen od negotovega trga delovne sile. To pa vpliva na vse vidike njegovega življenja.

Individualiziran obstoj postaja vedno bolj odvisen od razmerij in razmer, na katere ima posameznik malo ali nič vpliva. Nastajajo konfliktni položaji, ki jih ni mogoče razreševati na individualni ravni. Še najbolj očitno pride do prekrivanja te vrste pri ženskah, za večino katerih še vedno velja družinski ritem, poleg tega pa še izobraževalni in poklicni ritem, iz česar nastajajo konfliktni situacije in stalno nezdružljive zahteve (Beck, 2001).

Kako močan je vpliv pričakovanih družbenih spolnih vlog, ilustrirajo rezultati finske raziskave (Vaanaanen, Buunk, Kivimaki, Pentti, & Vahtera, 2005). Raziskovali so vpliv vloge dajalca in prejemnika podpore v medosebnih odnosih na zdravstveno stanje (podatki o odsotnosti z dela za devet let). Rezultati so pokazali, da so moški bolj zdravi, ko so v vlogi prejemnika podpore v medsebojnih odnosih, ženske pa v vlogi dajalca podpore. Pisni raziskave so ugotovili, da neuskkljenost z družbeno spolno vlogo žensk (dajalca podpore) in moških (prejemnika podpore) slabša zdravstveno stanje zaposlenih.

Peyrefitte (1998) je opozoril, da sta bila podjetje in zaposlitev najpomembnejša za vzpostavljanje zaupanja. Danes ljudje ne pričakujejo več, da bodo celo svojo delovno dobo preživeli v enem podjetju. Na zaščito in pomoč države ni več moč računati, saj ji moč upada, ker to ustreza globalnim podjetjem. S propadom zaupanja v podjetja in državne institucije se manjša volja ljudi do političnega udejstvovanja in kolektivne akcije. Čeprav se mnogi soočajo s podobnimi težavami, do njih pristopajo individualizirano in ne skupaj. Današnja negotovost individualizira, ločuje, namesto združuje, ideje o skupnih interesih pa so vse bolj meglene. S sodobnimi strahovi, bojznimi in stiskami se soočamo sami. Zmanjšuje se zavzetost za delo in povečuje strah.

Danes torej zgublamo občutek nadzora nad svojim življenjem, kar lahko štejemo za enega izmed družbenih dejavnikov, ki vplivajo na obolevanje za izgorelostjo. Med boleznijo se ta občutek vedno bolj krepi. Imamo namreč temeljne psihološke potrebe: potrebo po zmožnosti, potrebo po tem, da razumemo svet in potrebo po socialnih interakcijah. Če pogledamo vprašanje zmožnosti in družbeno okolje, ugotovimo, da smo zmožni na svoji ravni, od tam dalje pa ne, ker živimo v družbenem okolju, ki ima svoje zakonitosti. V svojem mikro okolju se sicer lahko uveljavimo in družbeno-ekonomski položaj nam daje večjo vplivnost, vendar je povsod neka meja. Na širše okolje, ki nam določa način življenja in vrednote torej nimamo vpliva. Centri moči so nejasni, mreže vplivanja in vzvodov oblasti zapletene, kar nam otežuje, če ne že onemogoča, da bi dejavno spreminjali širše družbeno okolje.

1.5.1.5. Posledice pritiskov družbenih sprememb

Življenje med množico tekmujočih vrednot, norm in življenjskih slogov, brez trdnega jamstva, da delamo prav, brez nekdanjih institucij, ki so nam ponujale varnost, z mediji, ki pretirano prikazujejo nevarnost, je tvegano in ima lahko visoko psihološko ceno, nenehno negotovost in »skrpano samopodobo«. Zaradi procesa individualizacije se družbeni problemi, ki jih na podoben način doživljajo mnogi, sprevržejo v individualne probleme oziroma se družbeni problemi »neposredno sprevržejo v psihične dispozicije: v osebno nezadostnost, občutenje krivde, strahove, konflikte in nevroze. Nastane – precej paradoksalno – nova povezanost med posameznikom in družbo, povezanost med krizo in boleznijo pri čemer se družbene krize kažejo kot individualne in jih tedaj ne zaznamo več ali pa le zelo posredno zaznamo njihov družbeni značaj.«, (Beck, 2001) Tako se s problemi soočamo sami, jih jemljemo kot osebni neuspeh in jih tako težje ali sploh ne rešujemo. V svojih stiskah se počutimo osamljeni, pa čeprav gre za družbeno problematiko.

Svet se spreminja hitreje kot ga večina od nas utegne dohajati, se miselno in fizično prilagajati novim vrednotam, življenjskim slogom. Dobro se znajde le peščica vodilnih ljudi, ki tudi postavljajo in zapovedujejo prioritete. Nekdanji varnosti se ne moremo miselno odpovedati kar čez noč, zlasti ne brez vsaj meglene vidnih obrisov alternativ, ki naj bi nam povrnilo občutek nadzora nad življenjem.

Zdi se, da izgorevanje in izgorelost v svojih vzrokih, kot v svojih simptomih zrcali čas, v katerem živimo. Najbolj želene in družbeno sprejete osebnostne značilnosti so istočasno tudi posameznikov "program za samouničenje". Socializacijski procesi kot osnovno merilo za vrednotenje samega sebe in svojega družbenega položaja vgrajuje tisto, kar posameznik »proizvede«. S tem se oblikuje notranja prisila, ki jo zunanji nadzor le vzdržuje. Individuacija vodi v osamitev, na podporo drugega – tekmeca in družbenega okolja – ni mogoče računati. Vrednost (ali ceno) tistega, kar nekdo proizvede, postavlja okolje (trg, vključno s trgom delovne sile). S produkcijo se povečuje kapital drugega, tistega, ki ga je

programiral, ki mu v zameno daje sredstva za preživetje in najpomembnejše – priznanje skozi njegov družbeni položaj in občutek družbene moči (čeprav ta v resnici pripada le lastnikom kapitala). Tega pa je možno obdržati samo z novimi in novimi produkti. Zaslug ni več, so samo novi dosežki.

Na izčrpavanje svoje produkcijske energije (menjalne vrednosti) se tisti, ki izgoreva, torej odzove tako, da poveča storilnost, da postane zasvojen z delom (deloholik). Občutek ujetosti, čeprav na videz iracionalen, saj vendar živimo v družbi, ki nam daje možnost številnih izbir, je povsem utemeljen. Priznan sem, torej obstajam, samo če proizvajam, zadovoljujem potrebe drugega.

Izgorelost v svoji končni obliki (adrenalna izgorelost) posamezniku za dolgo časa ali trajno odvzame njegovo produkcijsko zmožnost, njegovo menjalno vrednost. Pojmujemo jo lahko kot zadnji obrambni mehanizem nagona po preživetju, saj bi notranja prisila (podprta z družbenim priznanjem) lahko privedla do dokončnega izčrpanja energetskih rezerv – torej do smrti, samouničenja. Za smrt zaradi prevelike delovne izčrpanosti in samomor zaradi izgorelosti pa so na Japonskem celo oblikovali novi besedi: *karoši in karojisatsu*.

Zdravljenje, odpravljanje posledic izgorelosti je spet usmerjeno v obnavljanje produkcijskih zmožnosti in s tem navideznega nadzora nad življenjem. Zato velika večina terapevtskih programov jemlje za izhodišče, da ima človek, ki izgoreva, neustrezne strategije za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu. Ljudi usmerjajo v to, da je stres nekaj, kar prihaja od zunaj, le znati se je treba boriti z njim, da bomo lahko spet dobro delali.

Alternativa je invalidska upokojitev – torej izguba družbenega statusa in vpliva, ki si ga človek zagotavlja s tem, da proizvaja. Temu pa sledi tudi zmanjšanje sredstev za preživetje.

1.5.2. Okoliščine dela in življenja

Za človekovo dobro počutje sta pomembni obe življenjski področji, ljubezen in delo (Barnett & Hyde, 2001; Hazan & Shaver, 1990), vendar večina raziskav proučuje eno ali drugo.

1.5.2.1. Okoliščine dela

Od samega začetka raziskovanja izgorelosti so strokovnjaki okoliščinam na delovnem mestu pripisovali največji vpliv pri razvoju te motnje. Celotno razliko med depresijo in izgorelostjo so opredelili s tem, da izgorelost izhaja iz delovnih okoliščin, depresija pa lahko izvira iz kateregakoli področja (Bakker idr., 2000a; Maslach, 1999; Shirom, 2003).

Razlage lahko delimo na tiste, ki kot vzroke za izgorelost navajajo psihološke okoliščine dela (Maslach & Leiter, 1997), interpersonalne odnose (Maslach, 1976; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, 2003) ali organizacijske dejavnike (Cherniss, 1995; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Golembiewski, Boudreau & Munzenrider 1996).

Psihološke delovne okoliščine so povezane s šestimi področji dela v podjetju. Ta so: delovna obremenitev, nadzor nad delom, nagrada za opravljeno delo, delovna skupnost, pravičnost in vrednote (Leiter & Maslach, 2005). Izgorelost je rezultat kroničnega neravnotežja med zahtevami dela in zaposlenim. Rezultati evropskih raziskav, objavljenih v EUROSTAT-u, kažejo, da 35 odstotkov delavcev nima nadzora nad svojim delom, 40 odstotkov delavcev poroča o monotoniji pri delu, 56 odstotkov delavcev poroča o časovnih pritiskih, 29 odstotkov delavcev nima vpliva na izbor metod dela, 30 odstotkov ne more vplivati na to, kako hitro naj opravijo dela, 60 odstotkov delavcev poroča o prenapetih časovnih rokih, ki jim jih določijo drugi, 55 odstotkov delavcev poroča, da ne more vplivati na razporeditev delovnega časa. Ti podatki govorijo o tem, da je veliko neskladje med pristojnostmi, ki jih ima delavec, da vpliva na svoje delo, in pričakovanji delodajalca (EUROSTAT, 2004).

Pregledi večine presečnih raziskav kažejo močno pozitivno povezanost med izgorelostjo ter kvalitativno in kvantitativno delovno preobremenitvijo in časovnimi pritiski, srednje močno pozitivno povezanost z negotovostjo ali konfliktnostjo vlog ter pomanjkanjem povratnih informacij in šibko pozitivno povezanost s pomanjkanjem socialne podpore s strani sodelavcev in nadrejenih in pomanjkanjem vpliva na delovne okoliščine, kot so komunikacijske poti, avtonomnost, zahtevnostjo klientov, vplivanje na odločanje itd. (Lee & Ashforth, 1996; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Pfennig & Hüscher, 1994; Schaufeli & Buunk, 2002; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, 2005).

Pregled natančno nadzorovanih longitudinalnih študij pa teh pozitivnih povezav ni potrdil (Dignam, 1986; Schaufeli & Enzmann, 1998), pri nekaterih so se pokazale celo negativne povezave. Enako velja tudi za novejšje longitudinalne študije (Burisch, 2002). Manj natančne longitudinalne raziskave, ki niso preverjale predhodne stopnje izgorelosti, pa so potrdile pozitivno povezavo z delovno preobremenjenostjo, konfliktnostjo vlog in pomanjkanjem socialne podpore (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996; Low, Cravens, Grant & Moncrief, 2001; Prosser, Johnson, Kuipers, Dunn, Szmukler, Reid, Bebbington & Thornicroft, 1999).

Odsotnost vzročnih povezav bi bilo morda mogoče pojasniti z dejstvom, da je izgorelost časovno stabilna. Po enem letu je 60 odstotkov pojasnjene variance pripisati začetni stopnji izgorelosti, raven ostaja stabilna tudi po veliko daljšem časovnem obdobju (Bakker idr., 2000b; Halbesleben & Demerouti, 2005; Kristensen idr., 2005; Lee & Ashforth, 1996; Taris, idr. 2005; Toppinen –Tanner, Kalimo & Mutanen, 2002). To sicer ne pomeni, da je raven nespremenljiva ves čas, saj se po letnih počitnicah izgorelost zmanjša (Etzion, 2003). Drugo možno pojasnilo pa bi lahko bilo, da je skupni imenovalec pozitivnih povezav iz presečnih študij skupni »tretji« dejavnik, kot na primer osebne značilnosti, saj so te ponavadi časovno relativno stabilne.

Ker so raziskave pokazale, da je za izgorelost bolj pomembno subjektivno doživljanje psiholoških okoliščin dela kot realna bremena, ker je bolj pomemben občutek

preobremenjenosti kot realno število delovnih ur (Schaufeli & Buunk, 2003) in ker v enakih obremenitvah ne izgorejo vsi, bi si bilo smiselno zastaviti vprašanje, katere značilnosti vplivajo na različno doživljanje okoliščin. Občutek preobremenjenosti je zagotovo povezan tudi z nezmožnostjo, da bi postavili meje (»Ne znam, ne morem reči ne.«). Naše izkušnje pri psihološkem svetovanju izgorelim kažejo, da za to nezmožnostjo pogosteje stojijo iracionalni kot realni strahovi, največkrat so povezani s samopodobo ali strahom, »da za druge ne bi bili več dovolj sprejemljivi«. Razloge, zakaj izgoreli težko postavljajo meje, smo skušali preverjati v kvalitativnem delu raziskave, saj mislimo, da so povezani s storilnostno pogojeno samopodobo.

Interpersonalni pristopi so relativno dobro empirično podprti. Sčasoma se je pokazalo, v nasprotju s prvotno domnevo Christine Maslach (1976), da čustvena preobremenjenost pri delu z ljudmi ni tisti specifični dejavnik, ki pripelje do izgorelosti, ki se stopnjuje od čustvene izčrpanosti, preko depersonalizacije do zmanjšane učinkovitosti. Več presečnih in longitudinalnih študij pa je potrdilo fazni model, nekatere pa govorijo v prid vzporednemu pojavljanju treh faktorjev. (Bakker idr., 2000b; Lee & Ashforth, 1996; Leiter & Maslach, 1988).

Model socialne izmenjave (*Social exchange model of burnout*) (Schaufeli, Van Dierendonck & Van Gorp, 1996) pravi, da je pomemben dejavnik za nastanek izgorelosti pomanjkanje recipročnosti oziroma »negativen odnos socialne izmenjave«, ki se lahko odraža na več ravneh: individualni, organizacijski ali znotraj delovne skupine. Izgoreli so predolgo preveč vlagali v svoje odnose, ne da bi za to dobili ustrezno povračilo (Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli, 2003). Pozitivno povezavo so potrdile presečne in longitudinalne študije (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000c; Buunk & Schaufeli, 1999; Taris idr., 2001; Van Dierendonck, Schaufeli & Buunk, 2001). Pomanjkanje recipročnosti na individualni ravni je pozitivno povezano z izgorelostjo, medtem ko je pomanjkanje recipročnosti na organizacijski ravni bolj povezano z nizko pripadnostjo organizaciji.

Pomembna dejavnika sta še socialna primerjava (Buunk, Ybema, Van der Zee, Schaufeli, & Gibbons, 2001) in tudi »nalegljivost« izgorelosti znotraj delovne skupine (Bakker & Schaufeli, 2000; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003).

Organizacijski pristopi največkrat opisujejo organizacijske dejavnike, ki so povezani z izgorelostjo in niso vedno podprti z empiričnimi raziskavami (Schaufeli & Enzmann, 1998). Izgorelost naj bi bila rezultat kroničnega neravnotežja med zahtevami dela in zaposlenim. Osnovno načelo Chernissovega modela (Cherniss, 1995) je, da določene okoliščine dela skupaj z določenimi osebnostnimi značilnostmi soustvarjajo določene stresorje, izgorelost je posledica neuspešnega adaptiranja na te stresorje. Presečne študije so podprle veljavnost modela (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996; Burke & Greenglass, 1989). Za Golembiewskega, Boudreauja in Munzenriderja (1996) je izgorelost strupen proces, ki napreduje v osmih fazah, njihove presečne raziskave so potrdile postopno napredovanje iz faze v fazo. Po JD-R modelu (*The Job Demand-Resources model of burnout*) je mogoče okoliščine dela uvrstiti v dve kategoriji: zahteve in vire. Zahteve privedejo do izčrpanosti, pomanjkanje delovnih virov pa do nezavzetosti. (Demerouti sod., 2001a, 2001b). Schaufeli in Bakker (2004) sta razširila ti dve kategoriji v dva procesa: proces izgubljanja energije (*energy depletion process*) in proces stopnjevanja motivacije (*motivation enhancement process*), ki se med seboj prepletata in sta funkciji različnih delovnih okoliščin. Prednost tega modela je, da vključuje negativne kor pozitivne okoliščine dela (Seligman in Csikszentmihalyi, 2000). Mi vidimo še en pomemben prispevek tega modela, opozoril je namreč na izčrpavanje energetskih virov zaradi zahtev (pričakovanj) okolja .

Recipročni model izgorelosti razume recipročnost izmenjave kot vlaganje energije v odnose (črpanje) in polnjenje virov skozi zadovoljevanje potreb. Če v svoje (delovne in življenjske) odnose dolgotrajno vlagamo več kot uspemo skozi njih zadovoljevati temeljnih potreb, potem ta nerecipročnost lahko pripelje do izgorelosti. Do takega pretiranega vlaganja pa ponavadi pride, če se pričakovanja in zahteve okolja ujamejo z notranjimi prisilami.

1.5.2.2. Okoliščine življenja

Medsebojno povezavo med delom in družinskim življenjem največkrat poučujejo tisti, ki ugotavljajo, kako stres pri delu vpliva na družinsko življenje (Boles, Johnston, Hair & Joseph, 1997; Hochschild, 1999; Westman, 2002). Zadovoljstvo na enem življenjskem polju je povezano z zadovoljstvom na drugem (Hazan & Shaver, 1990). Le redki so raziskovali izgorelost izven dela, pa še ti večinoma proučevali vpliv izgorelosti na partnerstvo (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005; Jackson & Maslach, 1982; Westman, 2002). Prenašanje konflikta med delom in družino je dvosmerno, z dela v družino ali iz družine na delo (Haar, 2006; O'Driscoll, Brough, P. & Kalliath, 2004; Posig & Kickul 2004). Oba prenosa sta pozitivno povezana z izgorelostjo, torej gre za multikavzalnost (Appel & Kim-Appel, 2008). Med zakonci ne prehaja le izgorelost, temveč tudi pozitiven medsebojni vpliv in zavzetost za delo (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005; Westman, Etzion & Danon, 2001).

Še manj pa je raziskav o izgorelosti v partnerstvu. Največ se je s tem področjem ukvarjala Pinesova, ki meni, da je izvor izgorelosti sicer v neuspešnem iskanju smisla in pomena eksistence v delu, pri čemer zadovoljstvo pri delu in zasebnem življenju medsebojno vplivata (Pines, 1993, 1996; Pines & Aronson, 1988). Delovne in ljubezenske izbire izhajajo iz istih nerazrešenih odnosov v otroštvu, s čemer je povezana tudi partnerska in poklicna izgorelost (Pines & Nunes, 2003). Med varnim slogom navezanosti in izgorelostjo je povezanost negativna, med anksiozno-ambivalentno ter izogibajočo navezanostjo in izgorelostjo pa pozitivna (Pines, 2004).

Tudi kronična telesna ali psihična bolezen lahko privede do izgorelosti partnerja (Ekberg, Griffith & Foxall, 2006), občutek enakosti in ravnotežja v partnerskem odnosu pa lahko varuje pred izgorelostjo (Ybema, Kuijer, Hagedoorn idr., 2002). Izgorelost je povezana z objektivnim bremenom skrbnikov psihičnih bolnikov – z odnosom s pacientom in zmožnostjo spopadanja s pacientovim vedenjem (Cuijpers & Stam, 2000), pri čemer so

bolj ogrožene ženske, mlajši skrbniki in skrbniki pacientov, ki so se močno spremenili (Van den Heuvel, de Witte, Schure, Sanderman & Meyboom-de Jong, 2001).

Izgorelost torej ni izključno povezana z delovnim mestom, saj lahko izvira iz obremenitev na kateremkoli področju, pri delu in v zasebnih odnosih in se prenaša med zasebnim in delovnim področjem, pa tudi med partnerji. Načini in oblike odnosov i, ki jih vzpostavljamo z našim delovnim in zasebnim okoljem, se oblikujejo že skozi naše otroštvo in jih kot vzorec ponavljamo na vseh področjih skozi vse življenje. V kvalitativnem delu raziskave smo ugotavljali, ali so objektni odnosi, kakršne so doživljali izgoreli v otroštvu, povezani z oblikovanjem storilnostno pogojene samopodobe, ki pa sooblikuje sedanje odnose pri delu in v zasebnem življenju.

1.5.3. Osebnostne značilnosti

Strinjali bi se z ugotovitvijo (Byrne, 1999), da je vse več dokazov, da lahko osebnostne značilnosti pojasnijo, zakaj se osebe v enakem delovnem okolju, ob istem nadrejenem, enaki izobrazbi in izkušnjah pogosto različno odzivajo na isto obremenitev / stresor.

Tudi medkulturne študije govorijo v prid osebnostnim razlikam. Italijanski učitelji so dosegli višje rezultate pri testiranju izgorelosti kot francoski, kar so avtorji pripisali razliki v temperamentu, bazični odzivnosti (Pedrabissi, Rolland & Santinello, 1991), kar se je pokazalo za pomembno tudi v drugih raziskavah (Buunk & Schaufeli, 1993; Klein & Verkebe, 1999).

Veliko raziskovalcev izgorelosti je prepričanih, da se izgorelost pojavlja pri osebah, pri katerih prej ni bilo opaziti psihopatologij. Ko pa osebnostne značilnosti, ki so povezane z izgorelostjo, analiziramo v luči psihoanalitične razvojne psihologije, se kažejo v precejšnji meri značilnosti nevrotičnih in tudi mejnih organizacija osebnost. S tem mislimo na razvitost ego funkcij in kohezivnost selfa, obrambne in adaptacijske mehanizme, pomanjkljive meje ter na zavrtost motivov. Tudi podatki iz strokovnih virov kažejo, da med izgorelimi osebami lahko najdemo precej tipičnih značilnosti nevrotičnih, predvsem

anankastičnih (obsesivno – kompulzivnih), in mejnih osebnostnih organizacij - narcisističnih, globoko odvisnih (borderline v ožjem pomenu) in shizoidnih (Aubert & de Gaulejac, 1991; Berger, 2000; Chessick, 2001; Cooper, 1986; Freudenberg, 1982; Grosch & Olsen, 1994; Horner, 1993; Kets de Vries, 1996; Martínez, Aytés, & Escoda, 2008; Noël, 199; Vanheule & Verhaeghe, 2005). O osebni organizaciji govorimo v smislu Kernbergove ego strukturne diagnoze, ki ločuje med nevrotično, mejno in psihotično organizacijo osebnosti. Mejno organizacijo osebnosti ne gre razumeti kot prehodno obdobje med nevrozo in psihozo, temveč gre za relativno stabilno patološko zgradbo osebnosti, ki je taka zaradi specifičnih razvojnih deficitov v ego (Kernberg, 1992; Praper, 1999; Rojšek, 1995).

1.5.3. 1. Funkcije ega

Največ skupne variance, od 10 do 25 odstotkov, deli izgorelost z osebnostno čvrstostjo oziroma ego resilienco (Schaufeli & Enzmann, 1998), ki najmočneje negativno sovarirata s čustveno izčrpanostjo (Gold & Roth, 1993; Menezes de Lucena, Fernández-Calvo, Hernández, Ramos & Contador, 2006; Nanín, 2001; Schaufeli, 1999). Ker je osebnostna čvrstost povezana z učinkovitostjo, do določene mere varuje pred izgorelostjo (Hernández 2006). Ego resilientnost definira Block (2002) kot dinamično kapaciteto za usklajevanje ravni ego-nadzora z okoliščinami. Osebnostno čvrstost opisuje Kobasa (citirano v Musek, 1988) kot sposobnost sprejemanja sprememb kot izzivov, predanost, angažiranost in občutek nadzora nad življenjem. Pri tistih, ki spremembe doživljajo kot grožnjo, je odziv na situacijo osredotočen na čim hitrejšo razbremenitev neprijetnih čustev (strah, tesnoba).

Ta dva opisa je mogoče primerjati s Kellermanovim in Burryjevim opisom ego funkcij (citirano v Praper, 1999), ki nastajajo skozi specifične razvojne faze in določajo moč in prožnost človekovega ega. Za funkcije sekundarne avtonomije ega, ki je značilna za mejno organizacijo osebnosti, je tipična usmerjenost k akcijam zaradi razbremenjevanja napetosti. Celo pri vzpostavljenih integracijskih funkcijah ega, kakršno opazamo pri nevrotični organizaciji osebnosti, se še vedno pojavlja nihanje kognitivne regulacije zaradi

anksioznosti. Sintetične in adaptacijske ego funkcije pa prepoznamo po usmerjenost k reševanju problemov in ciljem, zmožnosti obvladovanja protislovnosti, fleksibilnost, ustvarjalnost in stabilnost, kar se v precejšnji meri smiselno pokriva z opisom osebnostne čvrstosti in ego resilientnosti. Ego resilientnost lahko razumemo kot ustrezno ravnotežje med kontrolnimi mehanizmi in impulzi, kakršno je značilno za dobro strukturirane osebe (Praper, 1999). Osebnostna čvrstost in ego resilientnost, ki sta torej značilni za zrelo ego funkcioniranje, sta negativno povezani z izgorelostjo.

Razvoj ego funkcij je tesno povezan tudi z izgradnjo zrelega nadjaza, celostnega notranjega nadzora. Šibkejša kontrola in s tem potreba po zunanjem nadzoru (ali upiranje), pa je bolj značilna za mejno oziroma nevrotično organizacijo osebnosti. Pri izgorelih je pogosto prisoten zunanji lokus kontrole, ki pojasni 10 odstotkov variance čustvene izčrpanosti in 5 odstotkov variance depersonalizacije in zmanjšane učinkovitosti (Bühler & Land, 2004; Glass & McKnight, 1996), kar bi lahko kazalo tudi na pomanjkljiv notranji nadzor.

Opazimo lahko tudi manj zrele obrambne mehanizme, zlasti zanikanje, razcep in projekcijsko identifikacijo, saj so številne raziskave in teorije izgorelosti pravijo, da so z izgorelostjo pozitivno povezana nerealna pričakovanja glede dela (idealizacija) ter idealizem in entuziazem (čustvena identifikacija), ki ji je sčasoma sledilo močno razočaranje (deidealizacija). O tem govori vrsta teorij izgorelosti (Jackson, Schwab & Schuler, 1986). Edelwich in Brodsky (1980) pravita, da je izgorelost napredujoče razočaranje idealiziranih pričakovanj, ki poteka v štirih fazah: entuziazem, stagnacija, frustracija in apatija, drugi govorijo o »stopnji medenega meseca« in »kritični stopnji« ali »stopnji pomračitve« (Miller, Chen & Zhou, 1993; Veninga & Spradley, 1981), pa tudi Cherniss (1995), ki opiše izgorelost kot stanje, v katerem ljudje ob soočenju z realnostjo izgubijo pričakovanja in idealizem, kar se pokaže kot z dolgočasnost in izguba smisla.

Fazo idealizacije bi lahko razložili kot investicijo nenevtralizirane libidne energije v objekt, v tem primeru v delovno mesto, od katerega kandidat za izgorelost pričakuje, da bo

ustrezalo njegovi idealizirani predstavi in s tem nosilo odgovornost za njegove potrebe (na primer potrebe po vzdrževanju samopodobe ali po smislu). Ker delovno mesto realno tega ne zmore (skrbeti za realne ali nevrotične potrebe zaposlenega), sledi razočaranje, deidealizacija, za kar krivdo najprej pripiše sebi (Farber, 2000; Pines & Yanai, 2001). Kandidat za izgorelost se pred temi ambivalentni občutki (navdušenja in razočaranja) dolgo brani z novimi in novimi vlaganji (deloholizmom). S tem lahko pojasnimo, odkod izhaja negotovost, ali so medicinske sestre preveč ali premalo usmerjene na paciente, neravnotežje med vložkom in (pričakovanim) izidom v odnosih s pacienti pa lahko pripeljeta do občutka, da vlagajo v odnos več, kot pridobijo iz njega (Buunk & Schaufeli, 1993).

Izkušnja s pogojevano ljubeznijo je takega človeka naučila, da starši poskrbijo za njegove potrebe (prevzamejo odgovornost zanj), kadar je »priden«, torej naredi, kar se od njega pričakuje (Assor, Roth & Deci, 2004). Ne glede na to, kako pridno delamo, delo seveda ne zadovolji idealiziranih pričakovanj, le izčrpamo se. Zato sledi pri izgorelem dokončna deidealizacija, saj ne sprejema svoje soodgovorne udeležbe pri ustvarjanju delovnih okoliščin in zadovoljevanju lastnih potreb. Ob deidealizaciji izbruhne nenevtralizirana agresija (prej usmerjena nase), ki se kaže kot depersonalizacija, cinizem, razočaranje, jeza in bes (Freudenberger, 1974, Maslach, 1976; Schaufeli, 1999). Negativni občutki so usmerjeni ne prej idealiziran objekt – delo in delovno mesto, ki mu na koncu pripiše krivdo za svoje razočaranje (Farber, 2000; Pines & Yanai, 2001). Tudi Pinesova in Aronson, (1988; Pines, 1986; Pines, 1993) v raziskavah dokazujeta, da izgorijo idealistične osebe. Izgorelost je rezultat postopnega procesa izgubljanja iluzije, da bi v delu našli eksistenčni smisel, sledi odtujenost, depresija, eksistencialna kriza in občutek brezvrednosti.

Strah pred izgubo iluzije grandioznosti (ego ideala), ki ga lahko zamenja občutek brezvrednosti, pa po mnenju Fischerja (1983) ter Freudenberger in Richelsona (1980) vodi v izgorelost osebe z narcistično strukturo. Ti se raje izčrpajo, kot bi se odpovedali svoji idealizirani samopodobi, da so karizmatični, posebni in superiorni. Ko pa tega ne zmorejo več, se distancirajo v dolgočasnost in brezčutnost. V razcepljenem narcističnem selfu je

tako investirana neneutralizirana libidna energija (idealizacija) v lažni self, ki varuje pred neneutralizirano agresijo, investirano v krhki razvrednoteni pristni self (Winnicot, 1980). Grožnja z razvrednotenjem vodi najprej v nadkompenzirano dejavnost (deloholizem), ob neuspehu (zlomu energetskih virov) pa v narcistični bes, ki je usmerjen na delovno mesto, sodelavce, nadrejene ali pa življenjski odnos, ker mu ti več ne zagotavljajo grandioznega zrcaljenja (občutka vsemogočnosti), v bistvu pa gre za projicirano negativno podobo (in agresijo) s sebe navzven.

Prav tako naj bi bili bolj nagnjeni k izgorevanju tisti, ki težje vzpostavijo stik z drugimi, se težje uveljavljajo, tisti, ki z delom nadomeščajo zasebno življenje in tisti, ki težijo k perfektnosti (Farber, 1990; Freudenberger, 1974). Perfekcionizem je lahko povezan z narcisistično, saj lahko kaže na obrambni mehanizem razcepa ali z anakastično osebnostno strukturo, kjer je posledica prezahtevnega nadjaza. Perfekcionizem je pri nevrotični osebnosti odziv na zahteve krutega nadjaza, povezan s potlačevanjem sovražnih impulzov. Pomeni obrambo pred intrapsihičnim konfliktom (povezanim z občutki krivde glede moralnih načel oziroma idealov in poskus, da bi zadržali ljubezen diferenciranega objekta. Neuspeh, da bi zadovoljili zahteve nadjaza, pa ruši samopodobo. Narcistični perfekcionizem pa pomeni poskus, da bi oseba živela v skladu s svojo grandiozno samopodobo, da bi se izognila ponižanju in sramu ter izgubi občudovanja slabo diferenciranega selfobjekta. Cilj je torej vzpostaviti ali zadržati nestabilno predstavo o sebi ali drugem (Sorotzkin, 1985).

Na anakastično strukturo lahko kažejo tudi težave pri uveljavljanju, ki so odraz zavrtosti agresivnih teženj, nadomeščanje zasebnega življenja z delom pa odpira vprašanje nezmožnosti vzpostavljanja bližine in navezanosti oziroma strahu pred bližino, kar lahko opozarja tudi na morebitno prisotnost shizoidnih osebnostnih struktur.

Teoretiki izgorelosti, ki raziskujejo subjektivne dejavnike, pogosto govorijo o neskladju, ki vodi v izgorelost: kandidati za izgorelost imajo močno motivacijo, istočasno pa visoko pomembne cilje, pričakovanja in aspiracije, ki niso v skladu z delovnimi okoliščinami

(Schaufeli, 2003). S tem govorijo v bistvu o neustreznem soočanju z realnostjo, bodisi gre za podcenjevanje zahtev okolja ali pa precenjevanje svojih sposobnosti. Hobfoll (1989) v COR teoriji (Conservation of resources theory) pravi, da je izgorelost izčrpanost virov, izguba virov ali grožnja izgube. Ko se ti začnejo izčrpavati, oseba, ki vlaga brez možnosti za povratek, poveča aktivnost za njihovo ohranitev, kar vodi v izčrpavanje. Viri so lahko vredni predmeti, status, osebne značilnosti in energija.

Anksioznost kot osebna poteza deli s čustveno izčrpanostjo 23 odstotkov skupne variance, je pokazala meta-analiza dvanajstih raziskav (Pfennig & Hüsch, 1994). Vseh »Velikih Pet« faktorjev je do neke mere povezanih z izgorelostjo. Čustvena izčrpanost je pozitivno povezana z nevroticizmom in odprtostjo, depersonalizacija je pozitivno povezana z nevroticizmom in negativno povezana s prijaznostjo in odprtostjo. Zmanjšana učinkovitost je pozitivno povezana z nevroticizmom, ekstravertnostjo in odprtostjo, negativno pa z vestnostjo (Bakker, Van Der Zee, Lewig & Dollard, 2006; Deary, Blenkin & Agius, 1996; Manlove, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998,). Nevroticizem je pomemben prediktor izgorelosti (Innes & Kitto, 1989). Osebne dimenzije »Velikih Pet« pojasnijo od 3 do 10 odstotkov variance treh faktorjev izgorelosti (Goddard, Patton & Creed, 2006; Hochwälder, 2006). Nevroticizem in anksioznost sta ponavadi močnejše prisotna pri osebah z nevrotično in mejno strukturo osebnosti, kot pa pri tistih z zrelo osebnostno organizacijo. Enako bi veljalo za psihotocizem, ki je tudi povezan z izgorelostjo (Mohammadi, 2006) in je, skupaj z nevroticizmom in introvertnostjo, pomemben prediktor izgorelosti. (Fontana & Abouserie, 1993; Luden & Rutledge, 2004). Faktor »mentalnega zdravja«, ki zajema visoko samopodobo, učinkovite obrambne strategije in avtonomnost (značilnosti zrelega ego funkcioniranja) lahko pomeni zaščito pred izgorelostjo, medtem ko jo nevroticizem in introvertnost ter zunanji lokus kontrole lahko napovedujejo (Bühler & Land, 2004). O prisotnost psihopatoloških značilnosti (impulzivnost in depresivnost) pri osebah z močnejše izraženo izgorelostjo poročata tudi Dahlinova in Runesonova (2007).

1.5.3.2. Psihodinamski mehanizmi

K izgorevanju lahko prispeva tudi potlačevanje potreb, zavrtost (nezmožnost izražanja in uveljavljanja) in brezkončno odlaganje, zlasti tistih, ki izhajajo iz agresivne komponente motivov. Pinesova (1993) verjame, da čustvene zahteve (pričakovanja) do drugih ne predstavljajo težave, dokler so zadovoljene. Z vidika okolice (in tudi zase) so kandidati za izgorelost odgovorni in predani ljudje (Rudow, 1999), so najbolj odgovorni in zavzeti delavci v podjetjih ter pozorni, skrbni in zanesljivi partnerji, starši ali otroci v zasebnih odnosih (Pšeničny, 2006). Lahko bi tudi rekli, da svojih potreb ne izražajo, saj odgovornost za druge postavljajo pred odgovornost zase. Z drugimi besedami: potlačujejo in brezkončno odlagajo svoje potrebe (jih ne uveljavljajo), da bi lahko zadovoljili pričakovanja drugih, zato te nikakor ne morejo biti zadovoljene.

Na nevrotično osebnostno strukturo kaže tudi pasivizacija, lagodnost in nezadovoljive delovne in komunikacijske tehnike ter nerealna pričakovanja, ki so po Bregantu dekompenzatorne posledice nevrotične zavrtosti (citirano v Praper, 1999). Izgorelost lahko izhaja iz nerealnih pričakovanj glede podpore v (ogrožajočih) okoliščinah, glede rezultatov in učinkovitosti, ali da bi v delu lahko poiskali eksistenčni smisel (Gold & Roth, 1993; Meier, 1983; Pinesova, 1993). Izgoreli uporabljajo predvsem pasivne in obrambne strategije, medtem ko so aktivne strategije s soočanjem manj povezane z izgorelostjo (Jex, Bliese, Buzzell & Primeau, 2001; Schauufeli & Enzmann, 1998). Obe vrsti strategij delita 5 do 10 odstotkov variance s čustveno izčrpanostjo in depersonalizacijo. Ker za zavrtostjo leži potlačen nezavedni konflikt, racionalna predelava okoliščin (aktivno pozitivno soočanje) ne more dolgoročno zmanjševati izgorelost, o čemer tudi zares ni enoznačnih dokazov (Haar, 2006). Prevladujoča uporaba manj ustreznih strategij za soočanje z obremenitvami je lahko odraz prevladovanja manj zrelih adaptacijskih mehanizmov v celoti.

Vir izgorelosti je lahko tudi konflikt med zavednimi in nezavednimi funkcijami (Garden, . 1995) ali med zavednimi in nezavednimi motivi. Vanheule (2003; Vanheule, Lievrout & Verhaeghe, 2003; Vanheule & Verhaeghe, 2005) loči tri podtipe oseb, ki so nagnjene k izgorevanju. Za prvi podtip je značilna masovna libidna investicija v delo in povezovanje rezultatov dela z lastno vrednostjo. Oseba se izčrpava, ker se oklene ustrežanja temu, za kar domneva, da drugi zahteva od nje, s čemer vzdržuje ego-ideal, ob tem pa zanika notranje potrebe. Nekateri avtorji (Firth, 1985; Firth-Cozens, 1992, Pines & Yanai, 2001) dokazujejo, da je taka usmerjenost tesno povezana z odnosom med osebo in pomembnimi odraslimi v ojdipskem obdobju. Za drugi podtip je ključna izguba katekse v objekt, ki je v tem primeru ego ideal. Izgorelost je posledica razvrednotenja ego-ideala, ki pripelje do izgube identitete v odnosu do drugih. Vanheule doda, da izguba ego ideala pripelje do velike spremembe, kako zaznavamo drugega. Oseba od drugega ne pričakuje več priznanja, temveč ga doživlja kot nosilca grožnje. Pri tretjem podtipu pa je izgorelost rezultat inhibicije za osebo nezdružljivih impulzov, oseba uporablja mehanizme nevrotičnega potlačevanja, da se izogiba agresivnim in ambivalentnim občutkom. Vanheulov opis prvega bi lahko po našem mnenju razumeli tudi kot opis neneutralizirane investicije libida pri borderline osebnostni strukturi v objekt (v delo) ter zlivanje z njim, ter projiciranje (prevelikih) zahtev nadjaza v drugega (objekt), ki se mu (mazohistično) podreja in ga na koncu zapusti (dezidealizira). Drugi tip opisuje investicijo libida narcistične osebnostne strukture v lažni self (v ego ideal) in občutek razvrednotenja ob narcistični rani (Praper, 1999). Tretji tip pa bi lahko razumeli kot zavrtost in potlačevanje agresivnih impulzov in tesnobe pri anakastični (obsesivno-kompulzivni) osebnostni strukturi (Socarides & Kramer, 1997).

V kvalitativni raziskavi (Vanheule, 2004) opiše razlike v značilnostih med izgorelimi in neizgorelimi. Pri prvih je med drugim opaziti, da so zanje rezultati njihovega dela pomembni, da imajo občutek, da jih drugi izkoriščajo in da težijo k zlivanju z drugimi, medtem ko je pri neizgorelih opaziti simbolično distanco do dela in rezultatov dela in to, da znajo ločiti izvedljivo in neizvedljivo. Z drugimi besedami pove, da izgoreli težijo k simbiotičnim odnosom (zlivanju) in so za njihovo ohranitev (in nadzorovanje) pripravljeni

narediti tudi neizvedljivo, pri čemer se izčrpavajo do izgorelosti, medtem ko neizgoreli svoje zmožnosti soočajo in svoj trud usklajujejo z realnimi okoliščinami.

Teorija samodoločenosti (*The Self-Determination Theory*) (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2000a, 2000b) loči štiri podkategorije motivacije: zunanja, introjektna (motiv je povečevanje ponosa in samospoštovanja, ali izogibanje sramu in krivdi, ki deluje kot notranji nadzor), identifikacijska (motiv je vzdrževanje identitete, ker nalogam zavestno pripišemo določen osebni pomen) in integrirana motivacija (povsem ponotranjen, v self asimiliran motiv). Večja kot je integracija, večje bo zadovoljstvo pri delu.

Po teoriji in izsledkih Maslacheve in Leiterja (1997) tudi notranja motivacija (entuziazem) lahko pomeni tveganje za izgorelost, vendar menimo, da tveganje pomeni introjektna (notranja prisila) in ne avtentična notranja motivacija, saj prva lahko vodi v deloholizem. Introjektna motivacija je razlog, zakaj je deloholik odvisen od dela, ki mu služi za zagotavljanje potrjevanja s strani drugih, dvigovanje samovrednotenja ali izogibanje sramu, krivde in izolacije, torej za zadovoljevanje ego potreb (Ryan & Deci, (2000a).

Introjektna motivacija zmanjšuje subjektivno blagostanje pri delu, medtem ko notranja (samodeterminirana) ni prediktor izgorelosti (Ryan & Deci, 2000). Zaposleni, ki jih ne vodi introjektna motivacija, ampak pristna notranja motivacija, so lahko tudi bolj zavzeti za delo saj je njihovo osebno zadovoljstvo manj odvisno od dela. Še vedno jih bodo prizadele neustrezne delovne okoliščine, vendar jim zaradi tega ne bo grozila izguba energetskih virov, ker ne bo grožnje ego potrebam. Podobno delitev vidimo pri Hallsten (2005) na »izgorelost« (*burnout*), v katero vodi storilnostno pogojena samopodoba in »delovna izčrpanost« (*wornout*), do katere pride zaradi zunanjih zahteve in ne vpliva na samopodobo.

Kvalitativna študija dvanajstih oseb na dolgotrajnem bolniškem dopustu zaradi izgorelosti (Ekstedt & Fagerberg, 2003) je pokazala, da so vse pred izgorelostjo občutile močne notranje prisile in da je bila njihova samopodoba ogrožena. Vedenja tipa A je relativno

stabilen vzorec vedenja, pridobljen v zgodnji socializaciji in skozi vplive okolja. Za A tip vedenja (je značilno slabo ekonomiziranje energetskih virov in izrazita tekmovalnost. (Grossi, 2004). Sturman (1999) smatra, da je vedenje tipa A motivirano od zunaj, enako kot introjektivna motivacija - (Ryan & Deci, 2000a), saj je namenjeno pridobivanju priznanja.

Ryan in Deci v bistvu z drugimi besedami govorita o procesu oblikovanja nadjaza (superega) (Freud, 1977) skozi stopnje procesa ponotranjanja (introjektivna in identifikacija) zunanjih zapovedi, zahtev in pričakovanj, ki potem vodi in nadzira naše ravnanje (Roth, 2001). Zdrav nadjaz vsebuje pravila, vendar dopušča njihovo smiselno uporabo in popravljanje napak. Preveč zahteven, krut nadjaz pa neprestano zapoveduje in kaznuje. Introjektivno motivacijo je tako mogoče razumeti kot tak krut nadjaz, ki zahteva stalno potlačevanje in odiranje lastnih motivov in potreb, saj je potrebno nenehno slediti zapovedim ego-ideala. Nanj bi kazala tudi projekcija nadjaza v drugega: »Šef (družina, starši, partner...) to od mene pričakuje!« Tako krut nadjaz, kot ga pogosto srečujemo pri izgorelih, ki lahko pripelje skoraj do samouničenja, pa se najbrž ne oblikuje šele v ojdipski fazi razvoja, temveč že v zgodnejših fazah otrokovega razvoja (Klein, 1998; Jacobson, 1964).

Prisotnost takega nadjaza bi lahko spet kazala tudi na to, da so vsaj pri delu izgorelih najbrž prisotne tudi druge modifikacije ega, najverjetneje kot posledica zastoja na razvojni liniji procesa ponotranjanja, formiranja samopodobe, individuacije in separacije (Praper, 1999). Deloholizem lahko tako razumemo tudi kot nadkompenzirano delovanje, socialno sprejemljivo nadkompenziranje zavrtosti (agresivnih motivov). Delo lahko služi za vzdrževanje samopodobe (strah pred razvrednotenjem), odvisnega odnosa (strah pred odgovornostjo, odločanjem, samosojnostjo), reguliranju povezanosti s svetom in ljudmi (strah pred izolacijo) ali pa poskusom uveljavljanja (strah in občutek krivde pred lastno agresijo). To vprašanje bomo skušali osvetliti v kvalitativnem delu raziskave.

Introjektno motivacijo je mogoče razumeti tudi kot »boleče introjekte«, nepredelane inkapsulirane boleče izkušnje iz odnosa s starši (Klein, 1998). O podobni notranji prisili govorijo tudi teoretiki deloholizma (Glej poglavje Deloholizem (sindrom deloholizma) in zavzetost za delo), pri čemer gre najbrž tudi v tem primeru za psihodinamske in strukturne vzroke za oblikovanje prisil.

1.5.3.3. Samopodoba

Samopodoba obsega predstave, zaznave, misli, pojmovanja in prepričanja o sebi ter vrednotenje samega sebe (Musek, 2005). Raziskave kažejo, da je pri izgorelem človeku osrednji del samopodobe najbrž *storilnostno pogojena samopodoba* (Hallsten, Josephson in Torgén, 2005), ki je močno ($r=0,63$) (Hallsten, 2005) do srednje močno pozitivno povezana z izgorelostjo (Dahlin, Joneborg & Runeson, 2007). Storilnostno pogojeno samopodobo sestavlja več elementov in je odvisna od tega, v kolikšni meri so ti izpolnjeni. Pomeni denimo imeti posamezne značilnosti, biti član ali opraviti posamezne naloge in je odvisna od zunanje potrditve. Bolj je povezana z načelom "delovati" (*doing*) kot z načeloma "biti" (*being*) in "imeti" (*having*) (Winnicot, 1980). Izgorevanje je tako možno razumeti kot neuspešno prizadevanje, da bi z dosežki, ki so sestavni del samovrednotenja, ohranjali stabilno samopodobo (Crocker & Park, 2004; Kernis & Washull, 1995).

Tovrstna samopodoba je pogosto rezultat vzgoje s pogojevano ljubeznijo (Assor, Roth & Deci, 2004) ter lahko pripelje do zanemarjanja (odlaganja) lastnih potreb, saj zadovoljevanje potreb drugega prinese več zunanjega priznanja. Če odnos med otroci in starši (objektni odnos) nenehno podpira zadovoljevanje pričakovanj staršev (potrebe drugega) in ovira zadovoljevanje lastnih potreb s kaznovanjem na primer z odvzemom ljubezni, obenem pa poudarja delavnost (storilnost) kot zaželeno lastnost, se ta pričakovanja staršev kot introjekti vgradijo v notranje motivacijsko načelo, kot introjektna motivacija (Ryan & Deci, 2000) oziroma kot »boleči introjekti« (Klein, 1998). V takih odnosih otrok ne dobi dovolj močne izkušnje stalnega dobrega objekta (ljubečega in sprejemajočega roditelja), ampak vase vgradi predstavo, da se odnos ljudi spreminja glede na to, kako zadovoljimo njihova pričakovanja

(nekonstanten objekt).. Teorija objektnih odnosov oziroma razvojno analizična psihologija opozarjata, da take vrste objektnih odnosov ne upoštevajo otrokovih razvojnih potreb, zato ne podpirajo procesa oblikovanja identitete (selfa), *od simbioze preko procesa separacije in individualizacije* in ga lahko celo zaustavijo na zgodnejši razvojni poziciji in s tem onemogočijo integracijo ponotranjene predstave o sebi in predstave o objektu – *psihološko rojstvo*. Posledica je lahko razcep na »dober« in »slab« del v sami osebnostni strukturi oziroma v identiteti – selfu. (Mahler, Pine & Bergman, 1973; Praper, 1999).

Neizpeljana integracija se v osebnostni strukturi lahko pokaže kot nizka samopodoba pri borderline - globoko odvisni (slab self in dober objekt) in shizoidni osebnostni organizaciji (slab self in slab objekt). Nizka samopodoba žene osebe z borderline strukturo v iskanje dobrega objekta, s katerim bi se lahko zlili v selfobjekt (npr. delo, nadrejeni, partner), za katerega bomo deloholično »skrbeli«, da bo zadovoljil naše potrebe (borderline struktura). Lahko pa je del priganjajočega selfobjekta, ki žene v deloholizem, zato shizoidni delajo, ker morajo, brez veselja do dela, saj jim delo lahko omogoči nadzor nad okoljem. (Praper, 1999). Če pa je v selfobjektu prisotna tudi močna komponenta delovne usmerjenosti (kot ego ideal), potem se ta lahko kaže kot storilnostno pogojena samopodoba. Razcep v identiteti (predstavi o sebi) pa opazimo kot razcep na pristi in lažni self (labilen self), ego popačenosti, ki je prisotna pri narcistično strukturirani osebi, pri čemer je vsebina lažnega selfa pri kandidatih za izgorelost ponovno storilnostno pogojena samopodoba. Občutek nestabilnosti samopodobe je močno pozitivno povezana s storilnostno pogojeno samopodobo (Hallsten, 2005).

Zadovoljevanje potrebe po vzdrževanju visoke storilnostno pogojene samopodobe kot agresivna notranja prisila ("prisilni altruizem", introjektna motivacija) ovira zadovoljevanje temeljnih potreb; ovira jih tudi tesnoba, ki se poraja že ob pojavljanju potlačenih temeljnih potreb (Pšeničny, 2006). Zato oseba s storilnostno pogojeno samopodobo ne zmore postavljati meja (reči ne) niti tedaj, ko je to v jasnem nasprotju z njenimi temeljnimi potrebami, saj si s tem ruši samopodobo. Takšna potreba (npr. potreba po počitku) se pogosto niti ne ozavešči, marveč samo sproži tesnobo.

To je vzrok, zakaj se ljudje različno odzivamo na situacije, v katerih se izčrpavamo. Človek, ki zaznava svoje potrebe, zaznava tudi nerecipročnost izmenjave. Če so potrebe nezadovoljene, bo dajal manj, zahteval več ali pa izstopil iz neustreznih okoliščin ter uravnotežil porabo in pridobivanje energije. Človek, ki je svoje potrebe potlačil, bo čutil tesnobo, vendar jo bo skušal omiliti s "hranjenjem" storilnostno pogojene samopodobe. Zato iz nerecipročne situacije ne bo izstopil in je ne bo poskušal spremeniti, marveč bo vanjo vlagal vse več. Končni rezultat je lahko sindrom adrenalne izgorelosti.

Negativno povezavo s samopodobo, samooceno in samovrednotenjem (Friedman & Farber, 1992; Gold & Roth, 1993; Judge & Bono, 2001; Pfennig & Hüscher, 1994; Rosse, Boss, Johnsons & Crown, 1991; Schaufeli, 1999) bi torej lahko pojasnili tudi s tem, da okoliščine osebnostnega razvoja (objektni odnosi) niso omogočile izgradnje stabilnega (konstantnega) self-a (samopodobe), ki bi tudi pod pritiski pritiske okoliščin uspel ohranjati pozitivno sliko (Praper, 1999). Edina longitudinalna študija, ki je preverjala povezanost med samopodobo in izgorelostjo, ni dokazala vzročne povezanosti (Rosse idr. 1991), najbrž tudi zato, ker gre pri kandidatih za izgorelost lahko za nestabilno ali pa negativno samopodobo, odvisno od tega, kam je investiran libido; v lažni self ali v idealiziran objekt in od tega, kako krut in kaznujoč je nadjaz (Roth, 2001). V prvem primeru se kaže kot labilna storilnostno pogojeni samopodobi, ki se spreminja v odvisnosti od vzdrževanja idealizacije.

Čeprav so korelacije med rezultati Lestvice storilnostno pogojene samopodobe (Halsten idr., 2005) in lestvicami izgorelosti visoke (r (Pines BM – PBse)=0,45-0,82, r (MBI-PBse)=0,45) ne smemo enostavno izenačiti naporov za vzdrževanje take samopodobe z izgorelostjo. Ugotavljanje prisotnosti storilnostno pogojena samopodobe je pomembno zaradi preventivnih programov, saj omogoča ločevanje med tistimi, ki izgorevajo (*burning-out*) in tistimi, ki so delovno izčrpani (*wornout*). Prav tako pa pojasnjuje, zakaj v enakih okoliščinah izgorevajo le nekateri.

V procesu od simbioze preko separacije in individuacije do psihološkega rojstva otrok s pomočjo identifikacije ponotranja pomembne objektne odnose in s tem ustvarja svojo

psihično strukturo in jo zapolnjuje z vsebinami, na katerih gradi svoj odnos s svetom. Otrok posnema roditelja (ali osebo, ki je v tej vlogi), sprejema njegove želje in lastnosti kot svoje in se odziva in razvija s skladu z njegovimi pričakovanji, v zameno pa pričakuje brezpogojno ljubezen. Otrok pri tem ne ponotrani jasnih zahtev in meja, temveč »idealno« podobo sebe, za katero meni, da bo ugajala drugemu in pričakuje, da si s tem zagotovi trajno naklonjenost objekta. Ta oblika identifikacije (primitivna emocionalna) pripelje do izgube lastne identitete, zato jo mora pravočasno zamenjati zrelejša – selektivna identifikacija (Jacobson, 1964).

Za normalen razvoj otroka je torej potrebna brezpogojna ljubezen in optimalna frustracija (zahteve in omejitve v skladu z otrokovimi razvojnimi potrebami in zmožnostmi) in optimalna vzpodbuda. Če je objektni odnos naravnani na zapolnjevanje potreb odraslih (pogojevana ljubezen), če je nekonstanten, če optimalnih frustracij ni (premekha vzgoja), so prevelike (pretrda vzgoja) ali pa so zahteve in omejitve nekonsistentne, proces separacije in individuacije lahko zastane v eni od zgodnejših faz na poti od simbioze do avtonomnosti. Odvisno od tega, kdaj in v kateri fazi osebne razvoja je razvoj zastal oziroma je ustrezno potekal, se oblikuje njegova osebna organizacija in znotraj nje samopodoba. Pri izgorelih pogosto opazimo labilno storilnostno pogojeno samopodobo. Labilna (nekonstantna) samopodoba, odvisna od zunanjih potrditev, bi tako lahko kazala na nezaključen proces separacije in individuacije (ni dosežena razvojna pozicija psihološkega rojstva). Zato smo želeli raziskati, ali bodo izgorele osebe tudi v resnici poročale o taki vrsti objektivnih odnosov, ki ne vzpodbujajo separacije in individuacije

1.5.3.4. Deloholizem in zavzetost za delo

Izraz »deloholizem« je vpeljal Oates (1971) in pomeni »prisilno potrebo po nenehnem delu, ki je ni mogoče nadzorovati«. Vsebuje oba bistvena elementa deloholizma, ki se pojavljata v poznejših definicijah: deloholizem je izjemno trdo delo zaradi močne, nenadzorovane notranje prisile (McMillan, O'Driscoll & Burke, 2003); deloholizem je torej sestavljen iz dveh komponent, preživljanja številnih ur pri delu in nezmožnosti, da bi

se odtrgali od dela (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk & Lagerveld, 2008). Ta dva elementa predstavljata vedenjsko in kognitivno komponento deloholizma. Tako je sindrom deloholizma mogoče definirati kot posameznikovo stalno in časovno obsežno delovanje in razmišljanje, povezano z delom, ne da bi za to obstajala zunanja nuja (Ng, Sorensen & Feldman, 2007; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2004)

Potreba po delu je pretirana do te mere, da oslabi zdravje, zmanjšuje življenjsko zadovoljstvo in ogroža medosebne odnose ter socialno funkcioniranje. Številni poznavalci soglašajo, da je deloholizem »slab« in pomeni podobno zasvojenost, kot je na primer alkoholizem (Cherrington, 1980; Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 2004; Robinson, 1989; Schaeff & Fassel, 1988; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Za druge je deloholizem »dober«, najprej za delodajalce (Korn, Pratt & Lambrou, 1987), saj naj bi bili deloholiki hiperučinkoviti (*»Hyper-performer«*). Deloholiki so zadovoljni in produktivni (Machlowitz, 1980), delo jih veseli in so ustvarjalni, so strastno predani in dobivajo potrditev skozi delo (Cantarow, 1979; Peiperl & Jones, 2001). Veliko avtorjev pa vidi deloholizem istočasno kot pozitiven in negativen in ločuje med različnimi tipi »dobrega« in »slabega« deloholizma. Tako je mogoče razlikovati med srečnimi in nefunkcionalnimi deloholiki (Keichel, 1989), med predanimi delu (z visoko predanostjo in nizko kompulzivnostjo) in prisilnimi deloholiki (z visoko predanostjo in visoko kompulzivnostjo) (Naughton, 1987), med prisilno-odvisnimi deloholiki, deloholiki perfekcionistii n deloholiki, ki so usmerjeni k dosežkom (Scott, Moore & Miceli., 1997).

Deloholizem sestavljajo tri dimenzije, imenovane deloholična triada: *predanost delu* (visoka predanost delu, ki mu oseba posveča veliko časa), *gon* (občutek notranje prisile) in *užitek pri delu* (občutek užitka in izpolnitve pri delu) (Spence & Robbins, 1992). Kombinacije teh treh elementov dajo šest različnih tipov deloholizma. Eden med njimi je »pravi deloholizem«, druga dva pa se, kot kaže, pokrivata z izgorelostjo in delovno zavzetostjo (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008). Za »prave deloholike« sta značilna visoka predanost delu in gon ter nizek užitek pri delu; pri »razočaranih delavcih« sta nizka predanost in užitek, gon pa je visok (izgoreli delavci), pri »delovnih navdušencih« pa sta

visoka predanost in užitek (zavzeti delavci). »Razočarani delavci« so dosegli najvišje rezultate od vseh šestih tipov deloholikov pri čustveni izčrpanosti in depersonalizaciji, pri faktorju zmanjšane učinkovitosti pa med njimi ni bilo razlik (Burke & Matthiesen, 2004).

»Delovnih navdušenci« so »srečni trdi delavci«, ki so entuziastični, imajo radi svoje delo in se izogibajo konfliktom doma in pri delu, najbrž zaradi pozitivne naravnosti in visoke socialne inteligence (Buelens & Poelmans, 2004). Opis »delovnih navdušencev« se ujema s konceptom zavzetosti za delo, ki je nasprotje izgorelosti (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Za razliko od tistih, ki izgorevajo, so zavzeti delavci polni energije in čustveno povezani s svojimi delom in se čutijo kos zahtevam svojega dela. Zavzetosti za delo ne smemo zamenjevati s tradicionalnim konceptom zadovoljstva pri delu, zvestobe delovni organizaciji. Zadovoljstvo z dobro opravljenim delom je nekaj zelo ozkega v primerjavi z delovno zavzetostjo in se nanaša samo na cilj dela. Zavzetost za delo nas vodi v neprestano premišljanje o vsem, kar doživljamo, ter o načinih, kako opravljamo neko delo, o poti do cilja. Vse znamo povezati z delom, v vsem vidimo izziv (Pšeničny & Findisen, 2005). Zavzetost je bolj kot trenutno stanje, dolgotrajno in vztrajno kognitivno stanje, ki ni omejeno na določen objekt, posameznika ali vedenje. Čilost (vigor, energičnost) je visoka energija, mentalna čvrstost med delom in pripravljenost in sposobnost, da se v delo vloži trud.

Predanost je opisana kot občutek pomembnosti, navdušenja, inspiracije, ponosa in izziva. Končna dimenzija zavzetosti je popolna koncentracija in srečno prežemanje v delu kjer čas hitro mineva. Popolna prežetost z delom sega do občutka preplavljanja (»*flow*«). Preplavljanje je združitev telesa in duha, lahkotna koncentracija, popolna kontrola, izguba samozavedanja, popačitev časa in popolno ugodje, užitek. (Csikszentmihalyi, 1990). Flow je bolj kratkoročen, vrhunec izkustva kot pa bolj dolgotrajno stanje duha.

Zavzetost za delo je pozitivna, izpopolnjujoča usmerjenost v delo, zanjo je značilna energičnost, predanost in veliko zanimanje, zatopljenost v delo (Schaufeli, Salanova & González-Romá, 2002). Za razliko od deloholikov pa pri zavzetih delavcih ni opaziti tipične kompulzivnosti. Delo doživljajo kot zabavo in ne kot zasvojenost (Schaufeli idr., 2001b). Namesto da bi ločevali med »dobrim in »slabim« deloholizmom, predlagajo Schaufeli, Taris in van Rhenen (2008) razlikovanje med (samo po sebi dobro) zavzetostjo za delo in (slabim) deloholizmom.

Deloholizem, izgorelost in zavzetost za delo so tri različne vrste subjektivnega blagostanja zaposlenih, trije različni, čeprav med seboj povezani konstrukti, so empirično dokazali Schaufeli, Taris & van Rhenen (2008). Razlikujejo se glede na to, kako so povezani z dolgim delovnim časom, lastnostmi dela, rezultati dela, kvaliteto socialnih odnosov in zdravstvenim stanjem.

Najbolj tipično za deloholike je, da delajo več, kot se od njih pričakuje. (Buelens & Poelmans, 2004; Scott, Moore & Miceli., 1997). Deloholiki v ZDA v povprečju delajo 50-60 ur tedensko (Brett & Stroh, 2003), tisti z najvišjimi rezultati pri dimenziji notranje prisile (gona) delajo najdlje (Burke, 1999; Kanai, Wakabayashi & Fling, 1996; Peiperl & Jones, 2001; Spence & Robbins, 1992; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2004). Pozitivno povezavo med delovnim časom in izgorelostjo je opaziti skoraj izključno pri občutku časovnega pritiska, le redko pa tudi s številom delovnih ur. (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Zavzetost za delo pa je povezana predvsem z nadurami (Beckers, Van der Linden, Smulders, Kompier, Van Veldhoven, & Van Yperen, 2004).

Delovne zahteve so pozitivno povezane z deloholizmom (Kanai, Wakabayashi & Fling 1996; Kanai & Wakabayashi, 2001), izčrpanost pa je povezana z zaznanimi obremenitvami (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2004). Metaanaliza raziskav po povezanosti med izgorelostjo in delovnimi razmerami (Lee & Ashforth, 1996) je pokazala, da imata izčrpanost in preobremenjenost 42% skupne variance.

Deloholiki delajo zaradi notranje prisile in ne zaradi zunanjih dejavnikov, kot so na primer finančna nagrada, napredovanje ali slab zakon (Spence & Robbins, 1992), vendar niso za svoj trud tudi bolj nagrajeni (Burke, 2001). Vseeno pa je šibka povezava med deloholizmom, zadovoljstvom pri delu in in pripadnostjo podjetju (Burke, 1999; Burke & Koskal, 2002; Burke, Richardsen & Mortinussen, 2004). Med zadovoljstvom pri delu in pripadnostjo podjetju ter izgorelostjo pa je povezava močnejša, meta-korelacija 50 študij je pokazala od 5% do 27% skupne variance (Schaufeli & Enzmann, 1998). Zavzeti delavci pa čutijo pripadnost podjetju in so zadovoljni z delom (Demerouti idr., 2001b; Schaufeli idr., 2001b).

Deloholiki imajo več težav v medosebnih odnosih in socialnem funkcioniranju izven dela. Bolj pogosta je odtujenost v zakonu (Robinson, Flowers, & Carroll, 2001), medosebni odnosi so manj zadovoljivi (Burke & Koksal, 2002) in slabše socialno funkcionirajo (McMillan & O'Driscoll, 2004). Pri izgorelih ni dokazov, da bi se ta motnja negativno odražala v zasebnem življenju. Zavzeti delavci pa ne zanemarjajo svojega socialnega življenja izven dela (Schaufeli idr., 2001b), zadovoljstvo pri delu se lahko pozitivno odraža tudi v zasebnem življenju (Grzywacz & Marks, 2000) in tudi obratno (Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003).

Navzlic temu, da je lahko izčrpavanje energetskih virov, ki je glavna značilnost sindroma deloholizma, povezano z delovnimi okoliščinami, igrajo tudi osebne značilnosti pomembno vlogo. (Burke, Matthiesen. & Pallesen, 2006; Ng, Sorensen & Feldman, 2007). Kombinacija nizkega nevroticizma in visoke ekstravertnosti ločujeta zavzete od nezavzetih zaposlenih (Langelaan idr., 2006.), vendar pa sta najbrž izgorelost in zavzetost za delo različni dimenziji, saj je najznačilnejša osebna dimenzija izgorelih nevroticizem, pri zavzetih pa sta to vestnost in nevroticizem (Kim, Shin & Swanger, 2009).

Definicija deloholizma ima dve komponenti, preživljanje številnih ur pri delu (vedenjska) in nezmožnosti, da bi se odtrgali od dela (osebna/dispozicijska/psihološka), torej de delajo kompulzivno, oziroma so obsedeni z delom (McMillan & O'Driscoll, 2006; Ng, Sorensen

& Feldman, 2007; Oates, 1971; Scott, Moore & Miceli, 1997; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2004). Ti dve komponenti pa sta povezani tudi z drugimi, na primer z veseljem do dela (Spence & Robbins, 1992).

Pričakovali bi, da sta obe komponenti povezani s slabšim zdravjem, saj je izčrpavanje energetske rezerv ponavadi povezana s stresom in lahko pripelje do resnih zdravstvenih težav (De Croon, Sluiter & Frings-Dresen, 2003; Taris, Beckers & Dahlgren., 2007; Van Amelsfoort, Kant, Bültmann & Swaen, 2003; Van der Hulst, 2003); raziskava pa je pokazala, da je s slabšim zdravstvenim stanje povezana le druga komponenta – prisila in nezmožnost, da bi se odtrgali od dela (Taris, Geurts & Schaufeli, 2008). Ta prisila deloholikom onemogoča, da bi si zares odpočili tudi takrat, ko niso na delovnem mestu, saj se psihično ne morejo odtrgati od dela. To lahko aktivira spiralo izčrpavanja, saj se deloholiki ne uspejo odpočiti od prejšnjega dne (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2004), zato naslednji dan še bolj izčrpavajo svoje energetske vire, kar vpliva na njihovo počutje in zdravje. Burke (2000) poroča, da so deloholični menedžerji bolj pritoževali zaradi psihosomatskih težav in izkazovali nižjo stopnjo telesnega in emocionalnega blagostanja. To so delno potrdile tudi kasnejše raziskave kjer je bila pri deloholikih izmerjena tudi višja stopnja komponent izgorelosti (Burke & Matthiesen, 2004; Schaufeli & Taris, 2005). Burke in Matthiesen (2004) nista našla povezave med deloholizmom in bolniškimi odsotnostmi, kar bi bilo mogoče pripisati temu, da deloholiki odklanjajo bolniške dopuste.

Zavzetost za delo in deloholizem pa sta po našem mnenju vendar različna dela enega in istega koncepta – storilnosti, za katero se pri nas ponavadi uporablja izraz »delavnost«. Razlika je le v tem, ali je ta storilnost za posameznika destruktivna ali ne, torej ali zazna oziroma si zna sam sebi postaviti mejo lastnih potreb. Če je človek z delom zlit, če predstavo o sebi povezuje z delom, te meje (svojih potreb) ne zazna kot utrujenost. Čuti le tesnobo, ki jih sproži odklanjanje dela, zlasti strah, da je slab, če ne zmorem vsega ali najboljše, da bo zapuščen (odpuščen), če ne bom izpolnil pričakovanj drugih in me zato ne bodo več potrebovali. Večanje utrujenosti torej povečuje tesnobo, ki se ji skuša izogniti s povečanim prakticiranjem – deloholizmom, kat vodi v začaran krog izčrpavanja. Šibkejše

meje pa so ena od značilnosti šibkejše osebnostne organizacije. Če pa mejo vendarle zazna, a potreb ne upošteva, jih verjetno potlačuje in odriva, da bi se ubranil pred tesnobnimi občutki, zlasti krivdo, ki je posledica konfliktov motivov in pritiskov nadjaza. Zato, namesto da bi si odpočil, začne še bolj delati, tako da deloholizem lahko razumemo tudi kot rezultat zavrtosti nadkompezijskega tipa.

Notranja prisila so v bistvu občutki tesnobe - strahu in krivde. Deloholik dela, da bi ubežal pred njimi, in (nerealno) pričakuje, da mu jih bo delo odvzelo (kaznovalni sistem – BIS) (Gray, 1982). Njegov cilj ni zadovoljstvo ob delu ali ob (dobro) opravljenem delu, zato zaključek dela ne prinese razbremenitve, temveč le kratkotrajno zmanjšanje tesnobe in nato nov cikel dela. Ker je odzivanje na tesnobo z delovanjem (practiciranjem) neadekvatno, je na koncu izčrpan in razočaran.

Tisti, ki je zavzet za delo, pa dela, ker ga delo zanima in ker mu dobro opravlj(a)eno delo vzbuja zadovoljstvo, ne glede na zunanje potrditve. Dela ne idealizira in v zvezi z njim ne goji nerealnih pričakovanj, zato tudi od njega ni odvisen. Vse to spet govori o tem, da je med zavzetimi za delo najbrž več zrelejših, močnejše strukturiranih osebnosti, kot med izgorelimi.

S storilnostjo samo po sebi ni prav nič narobe, dokler je praticiranje avtonomno, po lastni izbiri in zato dolgoročno prinaša zadovoljstvo in zadovoljitev temeljnih potreb. Storilnost izhaja iz agresivnega gona (practiciranje), služi pridobivanju, osvajanju sveta, raziskovanju, uveljavljanju itd. Če z njeno pomočjo skušamo zadovoljiti potrebe, ki izhajajo iz libidnega gona, kot je potreba po naklonjenosti, sprejetosti, bližini, bomo v tem neuspešni,. Enako neuspešni bomo tudi, če nam bodo lastni (agresivni) vzgibi po uveljavljanju vzbujali občutke krivde in jih bomo skušali potlačevati ter izziveti skozi deloholizem.

Menimo, da je deloholizem vedenje, ki vodi v nerecipročnost in v nezadovoljenost temeljnih potreb, saj je v bistvu nadkompenzirano psevdavtonomno praticiranje, za

razliko od avtonomnega prakticiranja, ki izhaja iz lastne želje po delovanju. Deloholik dela, zato ker mora, zavzet za delo pa zato, ker hoče in ga to veseli. Psevdoavtonomno prakticiranje služi umikanju pred lastnimi pobudami in odgovornostjo, avtonomno prakticiranje pa je usmerjeno k lastnim ciljem. Notranji gon, ki sproža deloholizem je po našem mnenju potreba po vzdrževanju storilnostno pogojena samopodobe, namenjen pa je razbremenjevanju tesnobe in občutkov krivde. Zato smo v naši raziskavi iskali povezanost med deloholizmom, izgorelostjo in storilnostno pogojeno samopodobo.

1.5.3.5. Vrednote

Za (prezahteven) nadjaz bi lahko rekli, da vsebuje idealni jaz, ki je postal obvezujoč (Higgins, Bond, Klein & Strauman, 1986), ponotranjene vrednote primarnega in širšega okolja, kakor tudi prepovedi in zapovedi staršev in okolja. Vrednote imajo močan motivacijski naboj. Muskova študija (Musek, 2000) kaže, da so vrednote mladostnikov, ki so osnova za vseživljenjske vrednote, bolj podobne vrednotam staršev kot vrstnikov. Če starši kot vrednoto in zahtevo poudarjajo delavnost, istočasno pa tudi zadovoljevanje potreb drugega (ubogljivost, pridnost), storilnost in celo (zjemne) dosežke (perfekcionizem), bo človek, ki to ponotranji, močno notranje (introjektno) motiviran. Prizadeval si bo, da bi z delom in dosežki zadovoljil pričakovanja drugega (prisilno altruistični perfekcionizem), namesto da bi si postavljala lastne cilje in jim sledil (avtonomnost) (Pšeničny, 2006).

Človek v življenju vstopa v različne socialne interakcije in se pri tem srečuje z vrednostnimi sistemi okolja. Če so razlike med notranjim in zunanjim vrednostnim sistemom (npr. vrednostnim sistemom podjetja, bližnjih oseb) zelo velike, sprožajo notranje napetosti. Tovrstna napetost lahko pripelje do treh procesov: prilagajanja, prevzemanja vrednot okolja ali zavračanja (Pšeničny & Findeisen, 2005). Če so razlike prevelike in prilagoditev ni možna, notranja prisila deluje nenehno. Drugi vir napetosti je lahko razlika med ponotranjenimi vrednotami in temeljnimi potrebami, če vrednote zahtevajo zanikanje ali odiranje lastnih potreb.

Čeprav v literaturi pogosto zasledimo trditev, da izgorevajo bolj entuziastični zaposleni, torej tisti, ki jih ženejo v delo lastne vrednote, so saziskave o povezanosti vrednot in izgorelosti so redke. Altun (2002) poroča, da so medicinske sestre, ki so kot najpomembnejše vrednote navajale enakost, altruizem in estetiko, izkazovale najvišjo čustveno izčrpanost, najnižjo pa tiste, ki so najvišje vrednotile svobodo. Najbolj delovno učinkovite so najvišje vrednotile svobodo, altruizem in resnico, najmanj učinkovite pa estetiko.

1.5.3.6. Temeljne potrebe

Maslow (1971) je potrebe razdelil na osnovne in višje; razporedil jih je v piramido s petimi stopnjami, od katerih prve pokrivajo "potrebe pomanjkanja" (fiziološke potrebe, potrebe po varnosti, potrebe po sprejetosti (pripadnosti) in ljubezni ter potrebe po samospoštovanju in spoštovanju drugih), najvišje pa so "potrebe rasti" (potrebe po spoznavanju, estetske potrebe in potrebe po samouresničevanju). Hierarhija potreb temelji na predpostavki, da morajo biti nižje potrebe zadovoljene vsaj v določeni meri, če naj se višje sploh aktivirajo.

Maslowa hierarhija potreb lahko osvetli razvoj izgorelosti, saj omogoča razumeti, na kakšen način so ljudje povezani s svojim delom. Zaposleni, ki na svojem delovnem mestu lahko bolje zadovoljijo svoje potrebe, so bolj produktivni, bolj ustvarjalni in izražajo večjo pripadnost delodajalcu (Paleologou, Kontodimopoulos, Stamouli, Aletras, & Niakas, 2006).

Najvišji dve potrebi sta opredeljeni kot potreba po spoštovanju (potreba po dosežkih, ustreznosti, spoštovanju, položaju in mojstrstvu) in potreba po osebni rasti in razvoju (potreba, da bi se uresničili kot enkratno - edinstveno človeško bitje). Tisti, ki opravlja delo, ki je pod njegovimi sposobnostmi ali pa se ob njem dolgočasi, se ne bo mogel samouresničevati, zato bo delu vse manj predan, vse bolj bo nezadovoljen in neučinkovit, začel bo izgorevati. Enako se bo dogajalo tudi s tistimi zaposlenimi, ki se čutijo

podcenjene in nespoštovane, svoje delo pa vidijo kot nepomembno, ker ne dobivajo nikakršnega priznanja za svoje rezultate in se počutijo zato neuspešne.

Študija, izvedena na Aljaski je potrdila, da bi morale delovno okolje vsaj do neke mere zadovoljevati celotno hierarhijo potreb, od osnovnih (telesne, varnost) do najvišjih, saj je tveganje za izgorelost enako veliko na tistih delovnih mestih, ki zadovoljujejo osnovne potrebe, višjih pa ne, kot na tistih, kjer niso zadovoljene niti osnovne (Selte, Duocete, Luodon & Landon, 2004). Druga študija pa je pokazala, da tisti menedžerji, ki sami ne občutijo spoštovanja ali samouresničevanja pri svojem delu, ne bodo razumeli pomena teh potreb pri zaposlenih (Cardenas, 2007).

Značilno za današnji čas je, da mnogi ne potrebujejo več zunanjih dejavnikov, ki bi jih gnali čez rob, temveč so zunanje prisile ponotranjili tako močno, da ženejo sami sebe. Tuja pričakovanja so ponotranjili, tako da so postala njihove notranje prisile. Navzven delujejo skrajno močno in avtonomno, pa v sebi ves čas nosijo v sebi vgrajene zapovedi in vzorce pričakovanega obnašanja. Za njihove potrebe jim vedno zmanjka časa in energije.

Po Recipročnem modelu izgorelosti (Pšeničny, 2006) je osnovni vzrok za izgorelost nesorazmerje med vloženo energijo za zadovoljitev temeljnih potreb in njihovo zadovoljenostjo. Ovire za zadovoljevanje temeljnih potreb so lahko notranje ali zunanje.

Notranje ovire izhajajo iz introjektne notranje motivacije oziroma konfliktov med različnimi notranjimi motivi. Močna notranja motivacijska vira sta lahko vzdrževanje storilnostno pogojene samopodobe, pa tudi vrednostni sistem.

Kadar pa okolje (zunanje ovire) dalj časa ovira zadovoljevanje potreb (brez notranje oviranosti), lahko pride do izčrpanja, vendar se bo to ustavilo takoj, ko bodo zunanje ovire odstranjene. V skrajnem primeru lahko izjemoma pride do izgorevanja, če je oseba energetsko zelo močno opremljena, če so njene temeljne potrebe močno (trajno) nezadovoljene, objektivne ovire okolja pa izrazito močne in trajne. Osebo brez močne notranje (introjektne)

motivacije bodo takšne okoliščine pripeljale k večjemu do delovne izčrpanosti (*wornout*) (Hallsten, 2005), ne pa do izgorelosti (*burnout*), pri osebah z močno notranjo motivacijo (introjektno) pa bodo pospešile izgorevanje in izgorelost. Kadar okolje podpira storilnostno pogojeno samopodobo, torej zahteve in spodbude sovpadajo z introjektno motivacijo, bo to bržkone pripeljalo do izgorevanja in izgorelosti.

Zanimalo nas je, koliko so zadovoljene potrebe, v kakšni povezavi so te z izgorelostjo ter oboje z odlaganjem potreb in storilnostno pogojeno samopodobo (kvantitativna raziskava). V kvalitativnem delu raziskave pa nas je zanimalo, kateri mehanizmi so vpleteni v odlaganje potreb.

Za (prezahteven) nadjaz bi lahko rekli, da vsebuje idealni jaz, ki je postal obvezujoč (Higgins, Bond, Klein & Strauman, 1986), ponotranjene vrednote primarnega in širšega okolja, kakor tudi prepovedi in zapovedi staršev in okolja. Vrednote imajo močan motivacijski naboj. Muskova študija (Musek, 2000) kaže, da so vrednote mladostnikov, ki so osnova za vseživljenjske vrednote, bolj podobne vrednotam staršev kot vrstnikov. Če starši kot vrednote in zahtevo poudarjajo delavnost, istočasno pa tudi zadovoljevanje potreb drugega (ubogljivost, pridnost), storilnost in celo (zjemne) dosežke (perfekcionizem), bo človek, ki to ponotranji, močno notranje (introjektno) motiviran. Prizadeval si bo, da bi z delom in dosežki zadovoljil pričakovanja drugega (prisilno altruistični perfekcionizem), namesto da bi si postavljala lastne cilje in jim sledil (avtonomnost) (Pšeničny, 2006).

Človek v življenju vstopa v različne socialne interakcije in se pri tem srečuje z vrednostnimi sistemi okolja. Če so razlike med notranjim in zunanjim vrednostnim sistemom (npr. vrednostnim sistemom podjetja, bližnjih oseb) zelo velike, sprožajo notranje napetosti. Tovrstna napetost lahko pripelje do treh procesov: prilagajanja, prevzemanja vrednot okolja ali zavračanja (Pšeničny & Findeisen, 2005). Če so razlike prevelike in prilagoditev ni možna, notranja prisila deluje nenehno. Drugi vir napetosti je lahko razlika med ponotranjenimi vrednotami in temeljnimi potrebami, če vrednote zahtevajo zanikanje ali odiranje lastnih potreb.

1.6. Življenjsko zadovoljstvo (subjektivno blagostanje) in izgorelost

Ker se izgorelost negativno odraža na vseh življenjskih področjih na celotnem psihofizičnem počutju, bi ga lahko morda pojmovali kot nasprotno stanje od življenjskega zadovoljstva ali subjektivnega blagostanja (SB). Subjektivno blagostanje pomeni posameznikovo vrednotenje lastnega življenja, oceno tega, kako pozitivno ali negativno ga doživlja (Diener, 1984). Združuje niz vrednotenj, tako kognitivnih kot emocionalnih, ki se nanašajo na posameznikovo življenje. Sestavljata ga dva faktorja: kognitivna komponenta zadovoljstva in emocionalni vidik (pozitivni in negativni afekt). Prvega meri Dienerjev (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) Vprašalnik SWLS (Lestvica zadovoljstva z življenjem) in je definiran kot posameznikova globalna ocena lastnega življenja.

Teorije in modele subjektivnega blagostanja lahko razdelimo v tri skupine. V prvo spadajo tiste, ki subjektivno blagostanje razlagajo z genetskimi dejavniki, v drugo teorije zadovoljevanja potreb (hedonistične) in doseganja ciljev (telične), v tretjo pa kontekstne teorije, ki SB pojasnjujejo z vplivi izkušenj in socialnega okolja. Teorije zadovoljevanja potreb (hedonistične teorije) predpostavljajo, da je zadovoljevanje temeljnih potreb najpomembnejši vzrok za subjektivno blagostanje. Zmanjšanje napetosti, ki jo povzroči zadovoljitev neke potrebe, povzroči prijetne občutke in prispeva k zadovoljstvu. Začetke teh razlag najdemo v konceptih, kot je Freudov princip užitka (Praper, 1999). Nanje je opozoril Maslow (1954) v svoji hierarhiji potreb. Tudi Veenhovenova (1991) je opozorila na povezanost življenjskega zadovoljstva z zadovoljenostjo temeljnih, intrističnih potreb, pri čemer meni, da ne moremo biti srečni, če naše potrebe niso zadovoljene. Avtorji opozarjajo, da so potrebe nujen, vendar ne zadosten pogoj za subjektivno blagostanje. Maslow zato predpostavlja, da je za doseganje sreče potrebna samoaktualizacija, Frankl (1962) pa je usmeril pozornost na pomen občutka življenjskega smisla.

Telične teorije poudarjajo, da na občutek pozitivnega subjektivnega blagostanja vpliva predvsem to, kako dosegamo svoje (relevantne) cilje (Harlow & Cantor, 1996, Emmons & Diener, 1985), v čemer se razlikujejo od hedonističnih razlag. Kaže, da imajo intrinzični cilji in nagrade pozitivnejši učinek na subjektivno blagostanje kot ekstrinzični kot so ugled, finančna uspešnost ali telesna privlačnost (Deci & Ryan, 2008; Kasser & Ryan, 1993). Življenjsko zadovoljstvo je tem večje, čim večja je skladnost med življenjskimi nalogami in socialnim kontekstom (Cantor in Harlow, 1994). Higgins (1987) govori o razkoraku med idealnim selfom, stanjem, za katerega posameznik meni, da bi ga moral doseči in dejanskim stanjem kot izvorom manjšega subjektivnega blagostanja. Razmerje med dejanskim in trenutnim stanjem posameznika in njegovimi aspiracijami ti teoretiki imenujejo *ciljna neskladnost* (Musek & Strniša, 2005). Izsledki Strniševe (2007) o odnosu med vrednostno usmeritvijo in subjektivnim blagostanjem potrjujejo tako hedonistično kot telično razlago odnosa med obravnavanimi koncepti, povezanost je višja pri izpolnjenih vrednostnih usmeritvah, uresničevanje hedonskih oziroma dionizičnih vrednot pa je najmočnejše napovedovalo subjektivno blagostanje. Kontekstne teorije pa opozarjajo na vplive izkušenj in socialnega okolja (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999, Headey & Wearing, 1989).

Samopodoba in samospoštovanje sodita med najpomembnejša znaka psihičnega zdravja in prilagojenosti. Več raziskav je pokazalo, da je samospoštovanje v zahodnih individualističnih kulturah dokaj močno povezano z zadovoljstvom z življenjem, ne pa tudi v kolektivističnih, kjer je povezano predvsem s prilagojenostjo (Diener, Diener & Diener, 1995). Temeljne osebne dimenzije so zelo povezane z subjektivnim blagostanjem; več raziskav je dokazalo, da sta ekstravertnost in nevroticizem (zlasti depresivnost) najboljša prediktorja vseh treh komponent subjektivnega blagostanja (Headey & Wearing, 1989; Suh, Diener & Fujita, 1996). Poleg teh osebnostnih dimenzij sta z življenjskim zadovoljstvom povezani vsaj še dve, vestnost in prijetnost (McCrae & Costa, 1991), izjema je le odprtost.

Povezanost med vrednotami in motivacijskimi cilji na eni strani ter zadovoljstvom z življenjem na drugi je kompleksna. Nekatere vrednote in stališča lahko prispevajo k večji stopnji SB (verni ljudje, denimo, so bolj zadovoljni kot neverni (Ellison, Myers & Pollner citirano v Musek, 2005), vendar kaže, da je to razmerje odvisno tudi od tega, v kolikšni meri so individualne vrednote in stališča usklajeni s tistimi iz okolja. Frankl (1962) meni, da je človeška sreča najbolj povezana z občutkom smiselnosti, ki pa je tudi zelo povezan z vrednotami. Raziskava Musek in Stražišar (2005) je potrdila povezanost vrednostne usmeritve in življenjskega zadovoljstva.

Izgorelost in subjektivno blagostanje sta negativno povezana (Golden, Piedmont, Ciarrocchi, & Rodgerson, 2004; Lloyd, Streiner & Shannon, 1994; Senter, 2006; Wright & Hobfoll, 2004), vendar so ljudje v zgodnjih stopnjah izgorelosti, za razliko od tistih z depresivno motnjo, še vedno zadovoljni in produktivni na drugih področjih življenja (Pines, 1993). kar smo preverjali tudi v naši raziskavi.

V naši raziskavi nas je zanimala povezava med subjektivnim blagostanjem, izgorelostjo, storilnostno pogojeno samopodobo in osebnostnimi dimenzijami ter vrednotami. Še posebej nas je zanimalo, kakršna je povezava med subjektivnim blagostanjem in zadovoljenostjo potreb. Menimo namreč, da dokler so potrebe še zadovoljene do neke mere, vplivajo na zadovoljstvo predvsem doseženi cilji (telična razlaga), ko pa nezadovoljenost potreb pade pod določeno mero (izgorelost), postane zadovoljstvo bolj odvisno od nezadovoljenosti potreb (hedonska razlaga).

V Recipročnem modelu izgorelosti smo skušali povezati izsledki različnih več teorij. Odzivamo se na zunanje in notranje zahteve. Če v sebi ne nosimo notranjih prisil, se bomo na zunanje zahteve odzivali le do te mere, da ne bomo sebe izčrpali – torej bomo vzdrževali recipročnost črpanja in polnjenja energije (zadovoljevanja potreb) skozi več vzporednih odnosov. Če pa je prisotna tudi notranja prisila, introjektna motivacija, se bomo odzivali na (realne ali projicirane) zunanje zahteve s povečano storilnostjo – deloholozmom, ne glede na nerekipročnost med izčrpavanjem in obnavljanjem energije.

Do izčrpavanja lahko pripeljejo tudi same notranje (introjektne) prisile, saj deloholizma ponavadi ne sprožijo zunanje okoliščine. Z tem modelom pojasnujemo tudi to, kako te notranje prisile (introjektni motivi) nastanejo in kakšna je njihova kognitivna in čustvena vsebina.

V naši raziskavi nas je zanimala tudi povezana med izgorelostjo, petimi velikimi dimenzijami (B5) osebnosti in storilnostno pogojeno samopodobo ter deloholizmom kot vedenjem. Iskali smo tudi značilne čustvene in obrambne odzive, saj nas je zanimalo, kateri tipi odzivanja so najpogosteje zastopani med izgorelimi. Mnimo namreč, da se v tem, kar imenujemo storilnostno pogojeno samopodobo, ki se lahko odraža tudi skozi deloholično vedenje, več tipov dinamičnih (motivacijskih) mehanizmov in drugih značilnosti, do katerih pripeljejo različni oblike objektnih odnosov.

Po adrenalanem zlomu se spremenijo nekatere osebnostne značilnosti in vrednote, kar kaže na to, da je izgorelost lahko tudi formativna kriza. V kvantitativnem delu raziskave smo zato preverjali spreminjanje osebnostnih značilnosti in vrednot.

V kvalitativni presečni raziskavi pa smo skozi zbiranje podatkov o družinski in osebni anamnezi ugotavljali značilne čustvene in vedenjske odzive, vrste objektnih odnosov, prisotnost pogojevanje ljubezni kot vzgojnega principa in prisotnost in vsebino storilnostno pogojene samopodobe.

2. RAZVOJ VPRAŠALNIKA SINDROMA ADRENALNE IZGORELOSTI (VPRAŠALNIK SAI)

2.1. Razvijanje Vprašalnika SAI

Identificiranje oseb, ki so preživele adrenalni zlom, je v našem okolju oteženo, ker je bila diagnoza izgorelosti (Z730 iz MBK – 10) zelo redko v rabi. To stanje zdravniki navadno opredelijo kot depresivno motnjo, če ne gre za težje somatske simptome, ki jih opredelijo kot somatsko bolezen. Ker pri nas ne izvajajo testiranja ravni kortizola pri osebah, ki kažejo znake izgorelosti – celo v primeru, da so zaradi posledic izgorelosti hospitalizirane – smo morali posredno, prek opisovanja telesnih in psihičnih znakov pomanjkanja kortizola, ugotavljati, ali je šlo za adrenalno izgorelost (kot jo definirajo Keele idr., 1982; Raj, 2006; Varadaraj & Cooper, 1986).

Pri 7 osebah (3 menedžerji, 1 univerzitetni profesor, 1 zaposleni s področja trženja, 1 vodja PR-službe v državni ustanovi, 1 spremljevalec invalidov), ki so jim zdravniki specialisti psihiatri postavili diagnozo izgorelost, smo iskali znake pomanjkanja kortizola in druge znake adrenalne izgorelosti. Iz usmerjenih pogovorov s temi osebami smo zbrali poročila o znakih v zgodnejših stopnjah izgorevanja (1. in 2. stopnji), jih dopolnili z viri iz literature o izgorelosti in jih primerjali z znaki zvišane ravni kortizola.

Nato smo opravili usmerjene intervjuje še z 22 osebami, ki delajo na odgovornih delovnih mestih in imajo nekatere težave, ki se ujemajo z znaki izgorevanja (4 menedžerji, 2 zdravnikoma, 2 odvetnikoma, 3 srednješolskima profesorjema, 2 novinarjema, 2 javnima osebama, 3 zaposlenimi s področja trženja, 2 oskrbovalcema starejših, 2 univerzitetnima profesorjema). Na osnovi teh podatkov smo opredelili znake, ki se pojavljajo na posameznih stopnjah izgorevanja in izgorelosti (1. stopnja: izčrpanost, 2. stopnja: ujetost, 3. stopnja: adrenalna izgorelost) (Pšeničny, 2006) in jih poimenovali razredi izgorelosti (RI). Ker se po adrenalnem zlomu zaradi spreminjanja neuroendokrinih odzivov spreminjajo tudi znaki, smo 3. stopnjo (adrenalno izgorelost), razdelili v dva razreda: 3.

razred – adrenalna izgorelost (AI) pred zlomom (obsega tudi zlom) – in 4. razred – adrenalna izgorelost (AI) po zlomu. V skladu s COR-teorijo (Hobfoll & Shirom, 1993, 2000) smo znake razvrstili na tri področja (telesno, čustveno, kognitivno) in dodali še vedenjsko področje (deloholizem, odlaganje potreb, socialna osamitev).

V *1. razred izgorelosti – izčrpanosti* je znakov manj, zato se človeku dozdeva, da gre za začasno stanje, ki ga je možno odpraviti celo z ignoriranjem počutja in krajšim dopustom. Značilni so izrazita storilnostna usmerjenost, občutek odgovornosti, anksioznost ter občutek, da ga vsi potrebujejo in so odvisni od njega. Takšno stanje navadno traja več let, lahko tudi do 20 let. Pojavlja se:

- *na telesnem področju*: kot kronična utrujenost, ki ne mine po počitku, bolečine zjutraj in zvečer, napadi hitrega utripanja srca ali panični napadi, gastroenterološke težave in motnje spanja (nespečnost);

- *na psihičnem področju*: kot povečana dejavnost (deloholizem), frustriranost, razočaranje nad ljudmi, občutek, da so stiki z ljudmi naporni, razdražljivost, anksioznost, žalost, zanikanje telesne in psihične utrujenosti ter bolečin, postavljanje potreb drugega pred svoje.

Za *2. razred izgorelosti – ujetost* so značilni močan občutek ujetosti in nemoči, da bi karkoli spremenili, močni telesni simptomi pretirane izčrpanosti, občutki krivde ali jeze ter upadanje storilnostno pogojene samopodobe. Naraščata število znakov in njihova intenzivnost. Stanje lahko traja tudi leto ali dve. Poleg stopnjevanja intenzitete znakov iz prve stopnje se pojavljajo še:

- *na telesnem področju*: občasno ali trajno zvišanje krvnega tlaka, bolečine, glavoboli, slabše delovanje imunskega sistema (pogoste okužbe), alergije, kratkotrajni nenadni upadi psihofizične energije;

- *na psihičnem področju*: občutek ujetosti ter potreba po umiku iz delovnega in življenjskega okolja, upadanje storilnostno pogojene samopodobe, jeza (lahko se stopnjuje do napadov besa) in cinizem, grobost in okrutnost, nezmožnost nadziranja čustvenih odzivov, občutki krivde zaradi upadanja storilnosti, motnje koncentracije in spomina,

odtujevanje od bližnjih in sodelavcev, oteženo prepoznavanje laži in manipulacij, zanikanje lastnih potreb, suicidalne misli (brez sistematičnih priprav na samomor).

3. razred izgorelosti – adrenalna izgorelost pred zlomom lahko traja nekaj mesecev. Poleg intenzivnejše telesne in psihične simptomatike iz nižjih razredov so zanj značilni še:

- *na telesnem področju*: močne motnje spanja v obliki nespečnosti ali pretrganega spanja;
- *na psihičnem področju*: nezmožnost odločanja in načrtovanja, odsotnost pobud in sanjarjenja, izguba občutka za čas, napadi besa, depresivni občutki, napadi joka, izguba nadzora, smisla in občutka varnosti, načrtovanje bilančnega samomora.

V intervjujih so se pokazali tudi zelo konsistentni simptomi akutnega *adrenalnega zloma*, ki trajajo nekaj tednov ali nekaj mesecev (od dva do štiri mesece) in se še nekaj let občasno vračajo ob obremenitvah:

- *na telesnem področju*: kot skrajni upadi telesne energije (vsak telesni gib pomeni napor), onemogočeno ali skrajno oteženo ohranjanje budnosti (tudi do 18 ur spanja na dan), bolečine v mišicah in sklepih brez predhodnega napora ali znakov patoloških sprememb, intenzivni znaki senzorne prenasičenosti in izčrpanosti, ki se lahko stopnjujejo do nevroloških simptomov (mravljinčenja po vsem telesu, tremorja, svetloba in zvoki so močno moteči), infarkt, možganska kap, akutne gastroenterološke motnje;
- *na psihičnem področju*: kot nezmožnost koncentracije (do nezmožnosti branja in razumevanja prebranega), trganje miselnega toka, skrajno omejen kratkoročni spomin in motnje priklica, nezmožnost odločanja, skrajna ranljivost, občutek nezaščitenosti, občutke nemoči in krivde zamenjata močna jeza in skrajni cinizem, negativno storilnostno pogojeno samopodobo (angl. *doing*) zamenjujejo pozitivna samopodoba, neodvisna od dosežkov (angl. *being*), jasni vpogledi v lastno življenjsko situacijo, poskus samomora, navadno bilančnega tipa. Kljub težavam s koncentracijo in spominom je mišljenje zelo jasno, vendar nepovezano z emocionalno in motivacijsko komponento. Zdi se, kot da deluje samo »intelekt«. Osebe so to poimenovala »zlom psihične hrbtenice«, kot da so intelektualni impulzi ločeni od »izvedbe«.

4. *razred izgorelosti* – vanj spada *obdobje po adrenalnem zlomu*. Povprečno traja od dve do štiri leta, lahko tudi do šest let. Včasih so posledice adrenalnega zloma trajne in pripeljejo do invalidske upokojitve. Najznačilnejši so: močan in dolgotrajen upad delovnih sposobnosti, nenadni močni upadi psihofizične energije, nezmožnost vzpostavljanja/vzdrževanja psihofizičnega ravnotežja, periodično vračanje simptomov akutnega adrenalnega zloma v obremenilnih situacijah, izrazit odpor do prejšnjih življenjskih in delovnih situacij, osebnostne spremembe in spremembe vrednostnega sistema (zlasti upad altruizma in storilnosti kot vrednote) ter spreminjanje samopodobe.

V prvem obdobju (leto ali dve) po zlomu se navedeni simptomi vračajo že pri vsaki najmanjši obremenitvi, telesni ali čustveni, in se najprej pokažejo kot nenadni upadi energije, ki za seboj povlečejo tudi vse druge simptome. Pozneje se ti simptomi pojavljajo redkeje, vendar brez izjeme v stiku z obremenilno situacijo, ki je bila sprožilni dejavnik adrenalnega zloma (podobno kot pri posttravmatski stresni motnji). Celotna oseba, ki je adrenalni zlom doživela pred petimi leti, poroča o občasnem vračanju posameznih simptomov.

Na to, da gre najbrž za spremembe v ravni kortizola pred in po adrenalnem zlomu, kaže še en zanimiv znak. Skoraj vse osebe z znaki adrenalne izgorelosti so poročale, da so nekaj let pred zlomom bolj ali manj pogosto doživljale napade hitrega utripanja srca in občasna ali trajna zvišanja krvnega tlaka. Po zlomu se je prej pogosto zvišan krvni tlak skoraj čez noč znižal, tahikardije so minile. Nekatere osebe so poročale, da so se napadi hitrega bitja srca pojavili šele po adrenalnem zlomu; navadno so bili vezani na spremembo telesnega položaja.

Znake, ki smo jih zbrali s pomočjo usmerjenih intervjujev in iz literature, ter znake povečane in zmanjšane ravni kortizola smo razvrstili glede na to, v katerem razredu izgorelosti se začnejo pojavljati. Poimenovali smo jih *značilni znaki posameznega razreda*. Nato smo jih razdelili na štiri področja: telesno, čustveno, vedenjsko in kognitivno. Vprašalnik SAI je tako sestavljen iz štirih lestvic SAI – F (telesni simptomi – 45 postavk),

SAI – E (čustveni simptomi – 94 postavk), SAI – V (vedenjski simptomi – 61 postavk) in SAI – K (kognitivni simptomi – 46 postavk). Vanj so vključena tudi vprašanja, povezana s storilnostno pogojeno samopodobo in spreminjanjem vrednot, ter vprašanja, ki se nanašajo na posameznikov odnos do zadovoljevanja lastnih potreb. Rezultat vprašalnika je posameznikova stopnja izgorelosti (SI), ki je uvrščena v razred izgorelosti (RI).

Simptome izgorelosti smo uvrstili v razrede izgorelosti na osnovi podatkov iz intervjujev. Na vzorcu 225 oseb (Pšeničny, 2007) smo nato to uvrščanje tudi empirično preverili. Razvrščanja testirancev v razrede po razmerju deležev izbranih značilnih znakov posameznega razreda je bilo uspešno v 88,9 odstotkih.

Zaradi velikega števila postavk v vprašalniku SAI (246) smo diskriminantno analizo ponovili na velikem splošnem vzorcu (glej poglavje Udeleženci). Preverili smo, kako uspešno razvrščanje v razrede izgorelosti omogoča razmerje med deleži izbranih značilnih znakov. Uporabili smo vzorec 1480 oseb, vendar v primerjavo nismo vključili tistih brez znakov izgorelosti, zato je končno število testirancev znašalo 863. .

Tabela 1

Delež znakov, značilnih za posamezen razred izgorelosti, ki so jih izbrali testiranci v posameznem razredu izgorelosti (v %)

Značilni znaki	Razredi izgorelosti			
	1	2	3	4
Znaki 1. razreda	28,4	50,6	74,6	75,8
Znaki 2. razreda	20,7	39,6	65,9	66,7
Znaki 3. razreda	13,4	28,4	52,8	54,1
Znaki 4. razreda	13,9	26,4	45,4	50,8

Tabela 2

Test enakosti centroidov razredov izgorelosti

Test funkcij	Wilksova lambda	χ^2	df	p
1/3	0,26	1149,90	12	0,000
2/3	0,95	42,74	6	0,000
3	0,99	10,88	2	0,004

Tabela 3

Relativni vpliv prediktorjev na prvo in drugo funkcijsko vrednost (standardizirani koeficienti) ter povezanost spremenljivk s prvo in drugo funkcijo (strukturna matrika)

<i>Značilni znaki</i>	<i>Standardizirani koeficient kanonične diskriminantne funkcije</i>			<i>Strukturna matrika</i>		
	<i>Funkcija</i>			<i>Funkcija</i>		
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Znaki 1. razreda</i>	0,53	-1,30	0,63	0,94*	-0,34	0,08
<i>Znaki 2. razreda</i>	0,40	0,72	-1,33	0,92*	0,20	-0,26
<i>Znaki 3. razreda</i>	0,16	0,59	0,26	0,64*	0,48	0,14
<i>Znaki 4. razreda</i>	0,06	0,35	0,92	0,50	0,38	0,61*

*največje absolutne korelacije med vsako spremenljivko in posamezno diskriminantno funkcijo

Tabela 4

Vrednosti funkcij na centroidih razredov izgorelosti

<i>Razredi izgorelosti</i>	<i>Funkcija</i>		
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>1. razred</i>	-1,39	0,10	0,00
<i>2. razred</i>	0,66	-0,20	-0,00
<i>3. razred</i>	3,24	0,29	-0,25
<i>4. razred</i>	3,28	0,26	0,36

Z diskriminantno analizo smo primerjali deleže izbranih znakov, značilnih za posamezen razred izgorelosti, ki so jih izbrale testirane osebe v vsakem od razredov izgorelosti (RI) (glej tabelo 1). Statistično značilne so bile vse tri funkcije (glej tabelo 2). S prvo funkcijo so bili pozitivno povezani značilni znaki 1., 2. in 3. razreda, s tretjo pa značilni znaki 4. razreda (glej tabelo 3). Vrednost funkcij na centroidih kaže, da so osebe iz 1. razreda izgorelosti izbrale najmanj znakov iz vseh štirih razredov izgorelosti, vendar največ znakov 1. razreda. V primerjavi z njimi so osebe iz 2. razreda izgorelosti izbrale večje število značilnih znakov izčrpanosti in ujetosti. Obenem pa so izbrale manj znakov adrenalne izgorelosti kot osebe iz 3. in 4. razreda izgorelosti. Osebe iz 3. razreda izgorelosti so izbrale več značilnih znakov iz vseh štirih razredov izgorelosti kot osebe iz 1. in 2. razreda izgorelosti, vendar manj znakov izgorelosti pred in po adrenalnem zlomu kot osebe iz 4. razreda izgorelosti. Osebe iz 4. razreda izgorelosti so izbrale največ značilnih znakov iz vseh razredov izgorelosti (glej tabelo 4).

Glede na razmerja deležev izbranih značilnih znakov iz posameznega razreda so bili testiranci z 82,2-odstotno uspešnostjo razvrščeni v razrede izgorelosti, kar ne odstopa bistveno od rezultatov na manjšem vzorcu. Značilni znaki, zajeti v vprašalniku SAI, omogočajo uspešno razvrščanje v razrede izgorelosti, torej se razredi izgorelosti razlikujejo med sabo ne le po intenziteti znakov in številu, temveč se v vsakem razredu pojavijo za ta razred *značilni znaki*. Razredi se torej med sabo razlikujejo tudi po različni sliki simptomov, zato je delitev v štiri razrede, ki smo jih poimenovali izčrpanost, ujetost, adrenalna izgorelost pred adrenalnim zlomom in: adrenalna izgorelost po adrenalnem zlomu, upravičena.

2.2. Vrednotenje odgovorov in obdelava rezultatov Vprašalnika SAI

Pri vsaki postavki vprašalnika testiranec v skladu z navodili izbere enega ali dva odgovora. Navodila se glasijo:

Najprej izberite med odgovori:

1 – se mi ne dogaja ali zelo redko

2 – dogaja se mi, kar pomnim

3 – dogaja se mi šele v zadnjih 12 mesecih, prej se ni dogajalo

Če ste izbrali odgovor 2 ali 3, izberite še:

4 – se stopnjuje v zadnjih 12 mesecih

5 - se močno stopnjuje v zadnjih 12 mesecih

6 – se zmanjšuje ali je izginilo

Možni odgovori so tako: 1, 2, 3, 2-4, 2-5, 2-6, 3-4, 3-5, 3-6. Povedo nam, kdaj se je znak pojavil in ali se stopnjuje oziroma izginja. Za prisotne znake izgorelosti štejemo samo tiste, ki so se pojavili ali spreminjali (stopnjevali ali izginjali v zadnjih 12 mesecih)

Kombiniranje odgovorov o pojavljanju, stopnjevanju ali izginjanju vsakega znaka da 7 možnih kategorij odgovorov:

1. ni znaka (odgovor 1 in odgovor 2),
2. pojavljanje znaka, značilnega za 1. razred izgorelosti (odgovor 2–4 in 3 pri znakih, ki so značilni za 1. razred);
3. pojavljanje znaka, značilnega za 2. razred izgorelosti ali stopnjevanje intenzivnosti znaka, značilnega za 1. razred izgorelosti (odgovor 2–4 in 3 pri znakih, ki se pojavijo v 2. stopnji, ter odgovor 2–5 ali 3–4 pri znakih, ki se pojavijo v 1. razredu izgorelosti);
4. pojavljanje znaka, značilnega za 3. razred izgorelosti ali stopnjevanje oziroma močno intenzivnost znaka, značilnega za 1. in 2. razred izgorelosti (odgovor 2–5 ali 3–5 pri znakih, ki se pojavijo v 1. in 2. razredu, odgovor 3 pri znakih, ki se pojavijo v 3. razredu izgorelosti);
5. spremembe samopodobe in odnosa do lastnih potreb (odgovor 3 ali 3–4 ter 3–5 pri znakih, ki kažejo na spremembo samopodobe in odnosa do svojih potreb);
6. zmanjševanje ali izginjanje znakov, ki so bili prisotni v daljšem obdobju – spreminjanje osebnostne značilnosti ali vrednote (odgovor 2–6). Ta ocena se ne uporablja pri telesnih znakih;
7. zmanjševanje ali izginjanje znakov, ki so se pojavili v zadnjem letu (odgovor 3–6).

Avtorji najprej ovrednotijo kategorije odgovorov glede na to, za kateri razred izgorevanja je značilen posamezen znak, o katerem oseba poroča, da se je pojavil in glede na to, kako se stopnjuje oziroma zmanjšuje njegova intenzivnost.

a) Kategorije intenzivnosti znakov ovrednotimo na naslednji način:

1. ni znakov izgorevanja (vrednost 0)
2. 1. razred izgorelosti – izčrpanost (vrednost 1)
3. 2. razred izgorelosti – ujetost (vrednost 2)
4. 3. razred izgorelosti – adrenalna izgorelost pred zlomom (vrednost 3)
5. 4. razred izgorelosti – adrenalna izgorelost po zlomu (vrednost 3)

6. 4. razred izgorelosti – adrenalna izgorelost po zlomu (vrednost 3), razen pri vprašanjih, ki se nanašajo na spremembe samopodobe in odnosa do vrednot (vrednost 0)
7. 4. razred izgorelosti – adrenalna izgorelost po zlomu (vrednost 3)

Odgovori, razvrščeni v kategorije 4, 5 in 6, so namenjeni razlikovanju med stanjem adrenalne izgorelosti pred zlomom (3. razred) in adrenalno izgorelostjo po zlomu (4. razred). Prisotnost takšnih odgovorov kaže, da je oseba preživela adrenalni zlom.

b) Ker so avtorji želeli zmanjšati vpliv morebitne subjektivnosti ocen intenzivnosti simptomov, so v kategorije razvrstili in ovrednotili tudi *odstotke prisotnih znakov* (*število prisotnih znakov/število možnih znakov*) $\times 100$), o katerih poroča testirana oseba:

- 0 – ni znakov izgorelosti: ≤ 10 % znakov (vrednost 0)
- 1 – 1. stopnja izgorevanja (izčrpanost): > 10 in ≤ 30 % znakov (vrednost 1)
- 2 – 2. stopnja izgorevanja (ujetost): > 30 in ≤ 60 % znakov (vrednost 2)
- 3 – 3. in 4. stopnja adrenalna izgorelost: > 60 % znakov (vrednost 3)

Število znakov se med 3. in 4. razredom izgorelosti ne razlikuje, saj začnejo nekateri kmalu po adrenalnem zlomu izginjati (kardiovaskularni znaki, občutki krivde zaradi zmanjšane storilnosti ...), nadomestijo pa jih novi (trajnejši upad energije, jeza ...).

Avtorji so rezultat za posamezno osebo (**stopnjo izgorelosti – SI**) izračunali iz povprečne vrednosti obeh kategorij $((a+b)/2)$:

- a. povprečna vrednost kategorij intenzivnosti znakov (0, 1, 2, 3) vseh postavk Vprašalnika SAI
- b. vrednost kategorije odstotka možnih znakov.

Najnižji možni rezultat je 0, najvišji 3.

Rezultat posamezne osebe (SI) so razvrstili v enega od *razredov izgorelosti – RI*:
ni znakov izgorelosti (SI < 0,3)

- 1 – 1. razred: *izčrpanost* (SI $\geq 0,3$ in < 1)
 2 – 2. razred: *ujetost* (SI ≥ 1 in < 2)
 3 – 3. razred: *adrenalna izgorelost pred adrenalnim zlomom* (SI ≥ 2)
 4 – 4. razred: *adrenalna izgorelost po adrenalnem zlomu* (SI ≥ 2 ter prisotnost odgovorov v kategorijah 4, 5 in 6 intenzivnosti znakov).

Pripravili smo tudi navodilo za izračunavanje rezultatov ter v Excell programu prednastavili formule za izračunavanje posameznikovega rezultata – stopnje izgorelosti (SI) in uvrstitev rezultata v razred izgorelosti (RI). Postopek razvijanja vprašalnika smo opisali tudi v članku. (Pšeničny, 2007).

2.3. Faktorska struktura vprašalnika SAI

Čeprav smo že v fazi konstruiranja vprašalnika preverjali faktorsko strukturo vprašalnika (Pšeničny, 2007), smo to preverjanje ponovili na 1480 testirancih (glej poglavje Udeleženci), saj je bil vzorec testirancev v preliminarni raziskavi premajhen (225), da bi bil rezultat povsem zanesljiv.

Tabela 5

Nasičenost faktorjev vprašalnika SAI (eksploratorna faktorska analiza, metoda najmanjših kvadratov, rotacija Promax)

<i>Faktorji</i>	<i>Lastna vrednost</i>	<i>Deleži pojasnjene variance</i>	<i>Kumulativen delež (v %)</i>	<i>Lastna vrednost po rotaciji</i>
<i>1. izguba notranje motivacije</i>	<i>69,97</i>	<i>28,70</i>	<i>28,70</i>	<i>59,75</i>
<i>2. deloholizem</i>	<i>6,57</i>	<i>2,92</i>	<i>31,62</i>	<i>46,30</i>
<i>3. kognitivna izčrpanost</i>	<i>4,29</i>	<i>2,01</i>	<i>33,63</i>	<i>50,55</i>
<i>4. telesna izčrpanost</i>	<i>3,26</i>	<i>1,58</i>	<i>35,20</i>	<i>51,77</i>

Eksploratorna faktorska analiza (metoda najmanjših kvadratov) z rotacijo Promax je izločila 4 faktorje, ki so skupaj pojasnili 34 odstotkov variance (glej tabelo 5). Faktorske uteži posameznih postavk vprašalnika so prikazane v Prilogi 1 - Tabela P1. Faktorje smo poimenovali:

1. Izguba notranje motivacije – je najmočnejše povezana s postavkami, ki se nanašajo na izgubo motivacije, brezvoljnost, nemoč, razočaranje, odtujenosti in odpor do ljudi, odločanja, zavzetosti za delo, in na občutek dolgočasje, otopelosti, zmanjšanje sposobnosti.
2. Deloholizem – korelira s postavkami, kot so delo kot najpomembnejša vrednota, odpovedovanje počitku in zabavi, zmanjševanje potreb, prednostno upoštevanje potreb drugih, na storilnosti utemeljen občutek varnosti in lastne vrednosti.
3. Kognitivna izčrpanost – je povezana s postavkami, kot so motnje koncentracije, spomina in odločanja, trganje miselnega toka, mehanično opravljanje dela, izguba občutka za čas.
4. Telesna izčrpanost – je povezana s postavkami, kot so utrujenost po počitku, bolečine, občutek teže, močnejša potreba po počitku, motnje spanja, nenadni padci energije.

Ta factorska struktura vprašalnika se nekoliko razlikuje od tiste, ki smo jo dobili s preliminarno analizo v fazi konstrukcije vprašalnika na vzorcu 225 oseb (Pšeničny, 2006). Drugemu faktorju smo spremenili ime, ker so v ospredje tega faktorja prišle vedenjske značilnosti pred kognitivnimi in čustvenimi, v prvi analizi pa so se sicer iste postavke obratno razporedile po moči povezanosti, zadnji (peti) faktor pa smo opustili, ker je scree test pokazal, da so pomembni le štirje. Do razlik je najverjetneje prišlo, ker smo imeli pri preliminarni factorski analizi premalo testirancev, da bi zadostili pogoju več kot štirje testiranci na postavko, saj je bilo v prvi analizi približno toliko testirancev kot postavk. Tokrat je testirancev šestkrat toliko kot postavk in so zato tudi faktorji bolj stabilni.

Navedeni faktorji se razlikujejo tudi od tistih, ki jih najpogosteje navaja strokovna literatura (Maslach & Leiter, 1997). To je razumljivo, saj je vprašalnik oblikovan na osnovi Recipročnega modela izgorelosti (Pšeničny, 2007), ki povezuje izgorelost s storilnostno pogojeno samopodobo in z njo povezano motivacijo in deloholizmom kot njenim vedenjskim pokazateljem, ki sta se tudi pokazala kot najmočnejša faktorja. Prvi faktor

(izguba notranje motivacije) se vsebinsko do določene mere prekriva s faktorjema čustvena izčrpanost in depersonalizacija iz MBI, vendar postavke niso vezane zgolj na delovno mesto.

Faktorji, ki smo jih dobili z analizo, se delno razlikujejo od lestvic vprašalnika. Tretji in četrti faktor (telesna in kognitivna izčrpanost) se v veliki meri prekrivata s SAI-F in SAI-K, pri prvem faktorju (izguba notranje motivacije) prevladujejo postavke iz SAI-E. Pri drugem faktorju (deloholizem) so zastopane postavke iz SAI-V, SAI-K in SAI-E. To pritrjuje ugotovitvam, da je deloholizem (2. faktor) močno povezan z izgorelostjo (Burke & Matthiesen, 2004; Schaufeli & Taris, 2005). Deloholizem je po našem mnenju vedenjski odraz notranjih prisil, ki se na kognitivni in čustveni ravni kažejo kot storilnostno pogojena samopodoba. Vprašalnik je v Prilogi 2 – Vprašalniki (Vprašalnik SAI).

3. RAZISKOVALNI PROBLEM IN METODA

3.1. Raziskovalni problem

Cilj je raziskati povezanosti interpersonalnih in intrapersonalnih dejavnikov, ki vplivajo na nastanek izgorelosti. Ugotoviti želimo, kakšne osebnostne značilnosti so povezane z izgorelostjo, kakšni objektni odnosi sodelujejo pri njihovem oblikovanju ter kako so povezane z nezadovoljenostjo temeljnih potreb, zadovoljstvom z življenjem in izgorelostjo. Prav tako nas zanima ali izgorelost, zlasti adrenalni zlom, lahko pripelje do sprememb pri osebnostnih značilnostih, in vrednotah. Zanimalo nas je še, ali do razlik med razredi izgorelosti prihaja tudi pri poročanju testiranih oseb o znakih zvišane in znižane ravni kortizola. Naposled smo preverjali še povezanost stopnje izgorelosti z ocenjevanjem zadovoljenosti temeljnih potreb in odnosom do lastnih potreb.

3.1.1. Delovne hipoteze

Kvantitativna raziskava:

- a) H_1 : Stopnja izgorelosti se razlikuje glede na spol, starost, stopnjo izobrazbe in status zaposlitve.
- b) H_2 : Nekatero osebnostno značilnosti (nevroticizem, introvertnost, vestnost) in vrednote (status, moč, uživanje življenja) so povezana z izgorelostjo.
- c) H_3 : Storilnostno pogojena samopodoba je močnejše prisotna pri osebah z znaki izgorelosti in je povezana z odlaganjem zadovoljevanja temeljnih potreb.
- d) H_4 : Odlaganjem zadovoljevanja potreb vodi v nezadovoljenost temeljnih potreb, ki pa je povezana izgorelostjo.
- e) H_5 : Določene osebnostne značilnosti (nevroticizem, introvertnost, vestnost) in vrednote (status, moč, uživanje življenja) ter zadovoljenost temeljnih potreb so povezane z zadovoljstvom z življenjem, ki je negativno povezano z izgorelostjo.
- f) H_6 : Zadovoljstvo z življenjem in izgorelost napovedujejo isti intrapersonalni dejavniki, vendar z nasprotnimi predznaki.

- g) H_7 : Med izgorevanjem je raven bazičnega kortizola povišana, po adrenalnem zlomu pa se zniža pod običajno raven.
- h) H_8 : V 4. stopnji izgorelosti (po adrenalnem zlomu) je opaziti spremembe osebnostnih značilnosti in vrednot.

Kvalitativna raziskava:

- i) H_9 : Izgoreli in zavzeti za delo se po storilnostno pogojeni samopodobi in drugih intrapersonalnih dejavnikih značilno razlikujejo.
- j) H_{10} : Testiranci z visoko storilnostno pogojeno samopodobo (izgoreli) in testiranci z nizko storilnostno pogojeno samopodobo (zavzeti) podobno poročajo o delovni energiji in angažiranosti, različno pa o doživljanju sebe, objektivnih odnosih in simptomih.
- k) H_{11} : Izgoreli in zavzeti za delo navajajo različne razloge (vrsto motivacije) za veliko delovno angažiranje.
- l) H_{12} : Glede na vrsto motivacije za veliko delovno angažiranje se izgoreli in zavzeti za delo razlikujejo med seboj po sprožilnih situacijah in samoopisih.
- m) H_{13} : Glede na vrsto motivacije za veliko delovno angažiranje se izgoreli in zavzeti za delo razlikujejo med seboj po dejavnikih, ki ženejo v deloholizem in vsebini (storilnostno pogojene) samopodobe.
- n) H_{14} : Glede na vrsto motivacije za veliko delovno angažiranje izgoreli in zavzeti za delo poročajo o različnih vrstah objektivnih odnosov v otroštvu.

3.1.2. Glavna hipoteza

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

3.2. Metoda

3.2.1. Udeleženci

Kvantitativni (testiranje z vprašalniki) in kvalitativni (testiranje z vprašalniki in anamnestični podatki) del raziskave smo opravili na različnih vzorcih. Kvantitativni del raziskave smo izvedli na vzorcu, ki bi ga lahko imenovali »splošni« in je zbran brez selekcije. V kvalitativni del pa smo vključili osebe, ki so zaradi izgorevanja in izgorelosti poiskale psihološko in psihoterapevtsko pomoč na Inštitutu za razvoj človeških virov in smo jih poimenovali »izgoreli«, za primerjavo pa še skupino oseb, zavzetih za delo, ki smo jih označili kot »zavzete«.

3.2.1.1. Udeleženci kvantitativne raziskave (»splošni«)

Med januarjem 2007 in februarjem 2008 smo testirali 1480 oseb. Vse udeležence smo ustno in/ali pisno seznanili z raziskovalnim namenom zbiranja podatkov. Enako pojasnilo je bilo na voljo na spletni strani, in sicer kot uvod k vprašalniku. Vsi udeleženci so odgovorili na prve tri vprašalnike: SAI, ZP in SPS, 615 (41,5%) pa jih je odgovorilo poleg teh še na druge tri vprašalnike B5, SB in MLV. Razlog za to, da niso vsi testiranci izpolnili vseh vprašalnikov, je najverjetneje dolžina testiranja, saj je potrebno za izpolnitev vseh vprašalnikov v povprečju 40 minut.

Na splošnem vzorcu 1480 oseb smo preverili faktorsko strukturo Vprašalnika SAI (glej tabelo 5) in izvedli diskriminantno analizo, s katero smo preverili razvrščanje značilnih znakov v razrede izgorelosti (glej tabele 1- 4). Na splošnem vzorcu 615 oseb pa smo preverjali delovne hipoteze (H_1 do H_8) raziskave.

Demografski podatki

V tabelah 6 in 7 so prikazane demografske skupine, oblikovane glede na kategorije različnih spremenljivk, ločeno za vzorec 1480 in 615 oseb, v tabeli 8 rezultati primerjav strukture vzorcev, v tabeli 9 pa razdelitev po poklicnih skupinah za vzorec 1480 oseb.

Tabela 6
Demografska sestava vzorca 1480 oseb

Spol	N	%	Starost v letih		Stopnja izobrazbe			Status zaposlitve			
			N	%	N	%	N	%			
moški	404	27,3	do 20	75	5,1	4. stopnja	122	8,2	nezaposlen	236	15,9
ženske	1076	72,7	20 do 30	498	33,6	5. stopnja	422	28,5	delavec/uslužbenec	950	64,2
			30 do 40	468	31,6	6. stopnja	294	19,9	menedžer	134	9,1
			40 do 50	339	22,9	7. stopnja	490	33,1	podjetnik	149	10,1
			50 do 60	93	6,3	več	119	8,0	ni podatka	11	0,7
			nad 60	7	0,5	ni podatka	33	2,2			

Tabela 7
Demografska sestava vzorca 615 oseb

Spol	N	%	Starost v letih		Stopnja izobrazbe			Status zaposlitve			
			N	%	N	%	N	%			
moški	151	24,6	do 20	29	4,7	4. stopnja	44	7,2	nezaposlen	79	12,8
ženske	464	75,4	20 do 30	201	32,7	5. stopnja	163	26,5	delavec/uslužbenec	415	67,5
			30 do 40	202	32,8	6. stopnja	124	20,2	menedžer	50	8,1
			40 do 50	135	22,0	7. stopnja	226	36,7	podjetnik	66	10,7
			50 do 60	44	7,2	več	51	8,3	ni podatka	5	,8
			nad 60	4	0,7	ni podatka	7	1,1			

Tabela 8:
Primerjava strukture vzorcev 1480 in 615 oseb po demografskih značilnostih (χ^2 -test)

	df	χ^2	p
Spol	1	1,30	0,253
Starost	5	2,58	0,764
Stopnja izobrazbe	5	3,24	0,664
Status zaposlitve	4	4,14	0,388

Tabela 9:
Sestava vzorcev 1480 in 615 oseb po poklicnih skupinah

	1480 oseb		615 oseb	
	N	%	N	%
<i>Arhitekti</i>	17	1,2	9	1,5
<i>Dijaki - študenti</i>	75	5,1	37	6,0
<i>Informatiki</i>	22	1,5	11	1,8
<i>Komercialni, poslovnoupravni, javnoupravni delavci</i>	64	4,3	28	4,6
<i>Menedžerji, vodstveni</i>	196	13,2	78	12,7
<i>Novinarji</i>	87	5,9	44	7,2
<i>Poklici za storitve (trgovina, gostinstvo)</i>	43	2,9	19	3,1
<i>Pravni strokovnjaki</i>	45	3,04	21	3,4
<i>Strokovnjaki družboslovnih ved</i>	149	10,1	72	11,7
<i>Strokovnjaki naravoslovnih in tehnično-tehnoloških ved</i>	39	2,6	24	3,9
<i>Strokovnjaki v javni upravi</i>	23	1,6	33	5,4
<i>Strokovnjaki za izobraževanje</i>	81	5,5	35	5,7
<i>Strokovnjaki za poslovanje (finance, kadri...)</i>	72	4,9	15	2,4
<i>Strokovnjaki zdravstvo</i>	34	2,3	11	1,8
<i>Tehniki in asistenti/asistentke v zdravstvu</i>	55	3,7	16	2,6
<i>Tehniki tehničnih strok</i>	79	5,3	30	4,9
<i>Umetniški ustvarjalci, poustvarjalci</i>	14	0,95	5	0,8
<i>Upokojenci</i>	6	0,4	1	0,2
<i>Uradniki za pisarniško poslovanje</i>	63	4,2	27	4,4
<i>Ni podatka</i>	316	21,4	99	16,1

Primerjava med vzorcema 1480 in 615 oseb

Ker smo želeli vzorec 615 oseb uporabiti kot »splošni« vzorec, smo primerjali značilnosti tega vzorca s celotnim (1480 oseb). Najprej smo primerjali demografske značilnosti. V obeh vzorcih je žensk dvakrat več kot moških, večina udeležencev je starih med 20 in 40 let. Med njimi je največ udeležencev z visoko izobrazbo, sledijo pa tisti s srednjo izobrazbo. Večina jih je zaposlenih kot delavci/uslužbenci. V vzorcu je zajetih tudi petina nezaposlenih (glej tabeli 6, 7). Razlike v strukturah vzorcev po demografskih značilnostih niso statistično značilne (glej tabelo 8). Vprašalnike je v obeh vzorcih izpolnilo največ menedžerjev (13,2 %) in najmanj upokojevcev (glej tabelo 9), razlike niso statistično značilne ($\chi^2(20)=16,92$, $p=0,658$). Po demografski strukturi med vzorcema 1480 in 615 oseb torej ni statistično značilnih razlik,

Lahko pa bi zgodilo, da bi bili v vzorcu 615 oseb testiranci selekcionirani na ta način, da bi na druge tri vprašalnike odgovarjali predvsem tisti, ki jim je Vprašalnik SAI znake izgorelosti (1. razred izgorelosti ali več). Zato smo še preverili, ali se vzorca med sabo razlikujeta po razvrščanju v razrede izgorelosti (RI) in po srednji stopnji izgorelosti (SSI).

Tabela 10:

Razvrščanje testirancev iz vzorcev 1480 in 615 oseb po razredih izgorelosti (RI)

		Ni znakov	1. razred	2. razred	3. razred	4. razred	Skupaj
1480 oseb	N	617	433	308	72	50	1480
	%	41,7	29,3	20,8	4,9	3,4	100
615 oseb	N	228	194	137	31	25	615
	%	36,9	31,7	22,3	5,0	4,1	100

Čeprav je v vzorcu 1480 oseb nekaj večji odstotek testirancev, ki ne kažejo znakov izgorelosti (glej tabelo 10), med vzorcema testirancev po razvrščanju v razrede izgorelosti ni statistično značilne razlike, $\chi^2(12)=4,37$, $p=0,358$.

Tabela 11

Primerjava srednjih stopenj izgorelosti (SSI) med vzorcema med vzorcema 1480 in 615 oseb

	M	SD	SE	t-test	df	p
1480 oseb	0,81	0,71	0,02	-2,39*	2093	0,017
615 oseb	0,89	0,69	0,03			

* $p < 0,05$

Srednji stopnji izgorelosti (SSI) prvega in drugega vzorca se statistično značilno razlikujeta (glej tabelo 11), kar bi vseeno lahko kazalo, da je drugi vzorec selekcioniran. Ker pa ni značilnih razlik v razporejanju v razrede (glej tabelo 10), nas je zanimalo, kje je razlika nastala, zato smo še primerjali srednje stopnje izgorelosti (SSI) med vzorcema v skupinah z znaki izgorelosti in brez njih.

Tabela 12:

Primerjava srednjih stopenj izgorelosti (SSI) vzorcev 1480 in 615 testirancev pri osebah brez znakov izgorevanja in pri osebah z znaki izgorevanja

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	<i>t-test</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>Brez znakov</i>	<i>1480 oseb</i>	<i>0,15</i>	<i>0,19</i>	<i>0,02</i>	<i>-2,93*</i>	<i>355,414</i>	<i>0,004</i>
<i>izgorevanja</i>	<i>615 oseb</i>	<i>0,20</i>	<i>0,22</i>	<i>0,02</i>			
<i>Z znaki</i>	<i>1480 oseb</i>	<i>1,27</i>	<i>0,56</i>	<i>0,02</i>	<i>-0,81</i>	<i>1259</i>	<i>0,420</i>
<i>izgorevanja</i>	<i>615 oseb</i>	<i>1,29</i>	<i>0,54</i>	<i>0,03</i>			

* $p < 0,05$

Ker so se majhne, a statistično značilne razlike pokazale samo med testiranci, ki so bili uvrščeni v razred brez znakov izgorevanja (glej tabelo 12), in ker med vzorci testirancev po razvrščanju v razrede izgorelosti ni statistično značilne razlike, smo izračunali še mero učinka med prvim in drugim vzorcem, ki je bila je manjša od 0,2 (Cohen's $d=0,135$). Zato smo zaključili, da drugi vzorec ni selekcionira do te mere, da bi bil značilno različna od prvega vzorca in da se je razlika v SSI pokazala kot taka zato, ker so pri velikih vzorcih lahko že majhne in realno manj pomembne razlike statistično značilne. Zato smo oba vzorca uporabljali in njune rezultate interpretirali brez teh omejitev.

3.2.1.2. Udeleženci kvalitativne raziskave (»izgoreli« in »zavzeti«)

Med septembrom 2006 in februarjem 2008 smo osebe, ki so iskale psihološko in psihoterapevtsko pomoč na Inštitutu za razvoj človeških virov in poročale o znakih izgorevanja in izgorelosti, najprej napotili k reševanju vprašalnikov SAI in ostalih vprašalnikov, ki smo jih uporabili v raziskavi. Tiste, ki so po rezultatu na Vprašalniku SAI uvrstili najmanj v 1. razred izgorelosti, smo ustno seznanili z namenom raziskave in jih zaprosili za sodelovanje v njej. S tistimi, ki so pristali na sodelovanje (147), smo opravili usmerjene anamnestične pogovore.

Večina med njimi je zaradi teh težav že pred tem obiskala osebnega zdravnika. Tretjino med njimi (52) so na Inštitut usmerili njihovi osebni zdravniki, ostali so se za pomoč odločili sami. Za dobri dve tretjini oseb (116) so osebni zdravniki ali zdravniki specialisti

psihiatri menili, da je najverjetnejši vzrok za njihove težave izgorelost. Vzorec smo zato poimenovali »izgoreli« oz. »izgoreli testiranci«.

V kvalitativno primerjavo pa smo vključili tudi udeležence izobraževalnih seminarjev, ki so se opredelili kot zavzeti za delo in ki na Vprašalniku SAI niso kazali znakov izgorelosti oziroma največ znake 1. razreda izgorelosti. Za tako selekcijo smo se odločili, ker smo želeli zbrati anamnestične podatke tistih, ki nadpovprečno veliko delajo, a ob tem ne izgorevajo. Enako kot izgorele smo jih ustno seznanili z namenom raziskave in in jih zaprosili za sodelovanje v njej. S tistimi, ki so pristali na sodelovanje (59), smo opravili enake usmerjene anamnestične pogovore kot z »izgorelimi«. Vzorec smo imenovali »zavzeti«.

Tabela 13

Razvrstitev splošnega vzorca, vzorca izgorelih in vzorca zavzetih testirancev po razredih izgorelosti (RI)

Razred izgorelosti	Splošni		Izgoreli		Zavzeti	
	N	%	N	%	N	%
ni znakov	228	37,0			52	88,1
1. razred	194	31,4	6	4,1	7	11,9
2. razred	137	22,2	94	63,9		
3. razred	31	5,0	26	17,7		
4. razred	25	4,1	21	14,3		

V splošnem vzorcu (615 oseb) 37 odstotkov testirancev ne kaže znakov izgorelosti, ostali pa se razvrščajo v vse razrede izgorelosti. V skupini izgorelih (147 oseb) ni testirancev brez znakov izgorelosti, pa tudi tistih v 1. razredu je zelo malo. Skupino zavzetih (59 oseb) pa smo namensko selekcionirali tudi po razredu izgorelosti, zato jih velika večina nima znakov izgorelosti, dobra desetina pa se je uvrstila v 1. razred izgorelosti (glej tabelo 13). Razlike v razporejanju so statistično značilne ($\chi^2=290,40$, $df=8$, $p<0,05$), za kvalitativno primerjavo smo izbrali vzorca, ki se, glede na razporejanje po razredih izgorelosti, razlikujeta med seboj in od splošnega vzorca.

Če bi želeli, da bi bil vzorec zavzetih prava kontrolna skupina za vzorec izgorelih, bi morali biti obe skupini enako veliki. Žal na anamnestične intervjuje niso pristali vsi

testiranci, ki so odgovarjali kriteriju za uvrstitev v skupino zavzetih, zato je vzorec zavzetih manjši od vzorca izgorelih, čeprav oba zadostujeta kriteriju srednje velikega vzorca ($N > 30$). Zato smo preverili, ali imata vzorca vsaj podobno demografsko strukturo.

V tabeli 14 so prikazane demografske skupine za izgorele in za zavzete testirance. Za razliko od splošnega vzorca (glej tabelo 7) med izgorelimi ni mlajših od 20 in starejših od 60 let ter nezaposlenih. Najverjetnejši razlog za tako selekcijo je ta, da Inštitut deluje samoplačniško.

Tudi v vzorcu zavzetih za delo ni mlajših od 20 in starejših od 60 let ter nezaposlenih. Najbrž za podobno selekcijo stoji tudi podoben razlog. Zavzete za delo smo namreč poiskali med udeleženci seminarjev in delavnic o izgorelosti, za katere je bilo potrebno plačati kotizacijo.

Tabela 14

Primerjava demografske sestave vzorca izgorelih testirancev (147 oseb) in zavzetih testirancev (59 oseb) s χ^2 -testom

IZGORELI											
Spol	N	%	Starost v letih			Stopnja izobrazbe			Status zaposlitve		
			N	%	N	%	N	%	N	%	
moški	41	27,9	20 do 30	41	27,9	5. stopnja	37	25,2	delavec/uslužbenec	105	71,4
ženske	106	72,1	30 do 40	51	34,7	6. stopnja	31	21,1	menedžer	19	12,9
			40 do 50	42	28,6	7. stopnja	63	42,9	podjetnik	23	15,6
			50 do 60	13	8,8	več	16	10,9			
ZAVZETI											
Spol	N	%	Starost v letih			Stopnja izobrazbe			Status zaposlitve		
			N	%	N	%	N	%	N	%	
moški	24	40,7	20 do 30	19	32,2	5. stopnja	19	32,2	delavec/uslužbenec	43	72,9
ženske	35	59,3	30 do 40	20	33,9	6. stopnja	6	10,2	menedžer	7	11,9
			40 do 50	15	25,4	7. stopnja	28	47,5	podjetnik	9	15,3
			50 do 60	5	8,5	več	5	8,5			
χ^2	df	p	χ^2	df	p	χ^2	df	p	χ^2	df	p
3,56	1	0,059	0,58	3	0,902	4,17	3	0,243	0,01	2	0,994

Ker so rezultati χ^2 -testov (glej tabelo 14) pokazali, da v demografski struktura vzorcev izgorelih in zavzetih ni statistično značilnih razlik, smo smatrali oba vzorca navzlic razliki v velikosti za podobna in zato ustrezna za primerjavo.

3.2.2. Postopek zbiranja podatkov

Podatke smo zbrali skozi kvantitativni in kvalitativno raziskavo. V kvalitativni raziskavi smo udeležence testirali z vprašalniki, v kvantitativni raziskavi pa smo jih testirali in zbirali njihove odgovore z usmerjenimi anamnestičnimi intervjuji.

3.2.2.1. Postopek zbiranja podatkov v kvantitativni raziskavi

Vsi udeleženci raziskave so bili pisno, del med njimi pa še ustno seznanjeni z namenom raziskave. Med testiranci je bilo 587 oseb, zaposlenih v podjetjih, ki so se udeležila predavanj, izobraževalnih seminarjev in delavnic o izgorelosti in občanov, ki so se udeležili enakih izobraževanj. Med njimi je bilo tudi 37 dijakov in študentov, ki so obiskali posebej njim namenjeno izobraževanje. Ker je testiranje anonimno (spraševali smo le po demografskih podatkih), smo se z udeleženci izobraževanj vnaprej dogovorili, da ob podatkih o poklicu, ki ga opravljajo, navedejo tudi posebno šifro. Tako smo jih lahko razločili od tistih, ki so samoinicativno izpolnili vprašalnik na spletni strani, ki jih je bilo 846. Za izpolnjevanje smo zaprosili tudi člane društva DAM (Društvo za pomoč osebam z depresivno in anksiozno motnjo), odzvalo se jih je 47.

Večina testirancev je vprašalnike izpolnjevala s pomočjo računalnika na spletni strani www.burnout.si. Vsi so za izpolnjevanje dobili enaka pisna navodila, del (udeleženci izobraževalnih delavnic) pa jih je prejel še enaka ustna navodila. Za izpolnjevanje vprašalnikov preko spletni strani smo se odločili iz več razlogov. Na ta način smo zagotovili informirani pristanek udeležencev, saj je na spletni strani jasno napisan namen zbiranja in uporabe podatkov testiranja, na podlagi česar se je vsak lahko odločil, ali bo izpolnil vprašalnike. Obenem smo s tem zagotavljali anonimnost, saj so se rezultati shranjevali le pod šifro, ki jo po vrsti dodeljuje računalnik. Ker nam tudi ni bilo potrebno posebej zajemati ročno izpolnjenih vprašalnikov, saj so se podatki sproti shranjevali v bazo podatkov, smo racionalizirali tudi hitrost priprave podatkov za obdelavo, povečali točnost

in se s tem izognili napakam pri vnašanju podatkov. Istočasno pa je vsak testiranec že takoj dobil osnovno povratno informacijo o svojih rezultatih, kar bi lahko povečevalo motivacijo za izpolnjevanje. Sprotne povratne informacije z rezultati pa so se pokazale kot dvorezen meč in so najbrž razlog, da smo na koncu dobili 2 splošna vzorca testirancev. Rezultate so namreč testiranci dobili najprej po prvih treh izpolnjenih vprašalnikih, nato po drugih treh. Zato najbrž tisti, ki jih je zanimal predvsem njihov rezultat glede izgorelosti (58,5%) niso nadaljevali z izpolnjevanjem, k čemur pa je najbrž prispevala tudi sama dolžina testiranja .

V skupinah, kjer smo dali udeležencem poleg pisnih še ustna navodila, smo preverili, ali razumejo navodilo in pomen posameznih postavk. Testiranci niso imeli vprašanj oziroma pripomb na jasnost navodil in postavk vprašalnikov.

Preverili smo, ali je različno zbiranje podatkov (udeleženci izobraževanj, naključni obiskovalci spletne strani) vplivalo na rezultate vprašalnika. Za tiste, ki so naključno izpolnjevali vprašalnik na spletni strani, je obstajala možnost, da vzorec ne bi bil slučajen, da bi vprašalnike izpolnjevale predvsem tiste osebe, ki bi pri sebi opažali znake izgorelosti, zato smo njihove rezultate primerjali z rezultati zaposlenih v podjetjih in občanov ter dijakov in študentov, ki so se udeležili izobraževanj. Iz primerjave smo izločili člane društva DAM, ker smo (kar se je izkazalo kot resnično) predpostavljali, da je njihova srednja stopnja izgorelosti višja kot pri povprečni populaciji.

Tabela 15
Primerjava števila testirancev iz izobraževanj in naključnih testirancev po razredih izgorelosti

Razredi izgorelosti	1480 oseb		615 oseb	
	Izobraževanja	Naključni	Izobraževanja	Naključni
Ni znakov	229	384	92	136
1. razred	158	265	73	121
2. razred	107	171	58	79
3. razred	28	42	14	17
4. razred	18	31	7	18
Skupaj	540	893	244	371

Najprej smo primerjali skupni srednji stopnji izgorelosti (SSI) med udeleženci izobraževanj in naključnimi obiskovalci spletne strani v obeh skupinah testirancev (1480 in 615 oseb). Rezultati *t*-testa so v obeh skupinah (1480 in 615 oseb) pokazali, da med srednjima stopnjama izgorelosti (SSI) med udeleženci izobraževanj in naključnimi testiranci ni statistično značilnih razlik (1480 oseb - izobraževanja: $M=0,81$ $SD=0,72$; naključni: $M=0,78$, $SD=0,70$; $t(1431)=0,96$, $p=0,340$; 615 oseb - izobraževanja: $M=0,89$ $SD=0,68$; naključni: $M=0,89$, $SD=0,70$; $t(613)=1,04$, $p=0,917$). S χ^2 -testom smo še preverili, ali so razlike v frekvenčni razdelitvi uvrščenih v posamezne razrede izgorelosti. Tudi število testirancev, ki so se uvrstili v posamezne razrede izgorelosti (glej tabelo 15), se med udeleženci izobraževanj in naključnimi testiranci ni statistično značilno razlikovalo (1480 oseb - $\chi^2(4)=0,47$, $p=0,979$; 615 oseb - $\chi^2(4)=2,60$, $p=0,627$). Način zbiranja podatkov torej ni pomembno vplival na rezultate.

V prid možni reprezentativnosti vzorca za vso populacijo bi bila njegova velikost, saj predstavlja 1480 oseb skoraj 1% slovenske populacije, starejše od 18 let, vendar delitev po spolu ni ustrezna (1076 žensk in 404 moških). Zato teh rezultatov ne bomo posploševali na vso populacijo.

3.2.2.2. Postopek zbiranja podatkov v kvalitativni raziskavi

Udeleženci raziskave so bili ustno seznanjeni z namenom raziskave in so pristali na to, da njihove podatke uporabimo v njej. Uporabljali vprašanja iz usmerjene anamneze, ki služijo kot uvodni intervju v psihološko ali psihoterapevtsko obravnavo, dopolnjeno z vprašanji o deloholizmu in vzgoji s pogojevano ljubeznijo (objektni odnosi). Da bi čim bolj poenotili zbiranje podatkov, smo pri vseh strukturiranih intervjujih uporabili enako listo anamnestičnih vprašanj (Priloga 2 - Vprašalniki). Vse pogovore smo sproti beležili in s pristankom udeležencev tudi zvočno snemali ter pripravili prepise. Zbiranje anamnestičnih podatkov je trajalo 2 do 3 krat po 50 minut.

Prav tako so izpolnili testne vprašalnike s pomočjo računalnika. Ker je izpolnjevanje anonimno, smo se dogovorili za posebno šifro, ki so jo vpisali v rubriki ob poklicu, tako da smo lahko njihove podatke ločili od ostalih.

3.2.3. Pripomočki

3.2.3.1. Kvantitativna raziskava

Uporabili smo šest vprašalnikov: Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti (VSAI), Vprašalnik zadovoljenosti potreb (VZP) in Vprašalnik storilnostno pogojene samopodobe (VSPS), Vprašalnik Pet velikih (B5) in Vprašalnik zadovoljstva z življenjem (SB) ter Muskovo lestvico vrednost (MLV).

Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti (VSAI)

Pri postavkah na Vprašalniku SAI vrednosti od 0 do 3 predstavljajo stopnje izgorelosti, pri čemer 0 pomeni »ni znaka«, 1 »prisoten znak v zadnjem letu«, 2 »znak se stopnjuje v zadnjem letu«, 3 pa »znak se močno stopnjuje v zadnjem letu«. Zanesljivost Vprašalnika SAI, določena po metodi Cronbach, je znašala $\alpha=0,98$. Korelacije posameznih postavk s stopnjo izgorelosti (SI) so se gibale med 0,35 in 0,77, korelacije med postavkami pa med 0,11 in 0,76. Rezultate vprašalnika smo označili kot SI (stopnja izgorelosti pri posamezniku), SSI (srednja stopnja izgorelosti v posamezni skupini) in RI (razred izgorelosti). Ti so se nato pojavili v vlogi odvisnih in neodvisnih spremenljivk. Odvisne spremenljivke so bile, ko smo rezultate primerjali po demografskih podatkih (spolu, starosti, stopnji izobrazbe, statusu zaposlitve) in pri regresijskih analizah. Kot neodvisno spremenljivko pa smo RI uporabili, ko smo primerjali značilne znake posameznega razreda izgorelosti in ugotavljali vrednosti različnih odvisnih spremenljivk: vrednot, osebnostnih značilnosti, storilnostno pogojene samopodobe, znakov zvišane (visok) in znižane ravni kortizola (nizek), odlaganja potreb (OP), zadovoljstva z življenjem in zadovoljenosti potreb.

Vprašalnik zadovoljenosti potreb (VZP)

Za ocenjevanje zadovoljenosti temeljnih potreb smo uporabili vprašalnik VZP. Za osnovno izhodišče o temeljnih potrebah smo uporabili Maslowovo hierarhijo potreb (Maslow, 1971), vendar ne kot hierarhijo, ampak le kot kategorije temeljnih potreb. Kot posebno kategorijo pa smo dodali še materialne potrebe kot izražanje kaptativnih in retentivnih potreb (pridobiti, posedovati, zadržati) iz Shultz-Henckejeve (1952) teorije zavrtosti. Maslowovo poimenovanje potreb smo zaradi lažjega razumevanja pojmov malo priredili. Vprašalnik zadovoljenosti potreb je sestavljen iz navodila (»Prosimo, da ocenite, v kolikšni meri so zadovoljene vaše potrebe.«) in 8 postavk (potrebe so: materialne, telesne, varnost, čustvene, socialne, spoštovanje, intelektualne, osebna rast in razvoj). Testirane osebe so zadovoljenost potreb ocenjevale na 5-stopenjski lestvici Likertovega tipa (1 – niso, 2 – slabo, 3 – srednje, 4 – pretežno, 5 – povsem). Rezultati vprašalnika so: ocena zadovoljenost materialnih potreb, telesnih potreb, potrebe po varnosti, čustvenih potreb, socialnih potreb, potrebe po spoštovanju, intelektualnih potreb ter potrebe po osebni rasti in razvoju. Iz aritmetične sredine vseh postavk smo izračunali še skupno povprečno oceno zadovoljenosti vseh potreb (ZPSK). Vprašalnik je v Prilogi 2 – Vprašalniki (Vprašalnik ZP).

Zanesljivost Vprašalnika ZP, določena po metodi Cronbach, je znašala $\alpha=0,87$. Korelacije posameznih potreb (postavk) s skupno zadovoljenostjo potreb (ZP) so bile statistično značilne ($p < 0,01$) in močne, razen pri MP, ki je bila srednje močna: MP – ZP $r=0,43$; TP – ZP $r=0,77$; VP – ZP $r=0,92$; ČP – ZP $r=0,80$; SP – ZP $r=0,79$; IP – ZP $r=0,70$; RP – ZP $r=0,75$. Posamezne postavke so tudi statistično značilno ($p < 0,01$), vendar manj močno korelirale med seboj (od $r=0,17$ med MP in ČP do $r=0,60$ med IN in RP). Rezultati vprašalnika so bile naslednje spremenljivke: zadovoljenost materialnih potreb (MP), zadovoljenost telesnih potreb (TP), zadovoljenost potrebe po varnosti (VP), zadovoljenost čustvenih potreb (ČP), zadovoljenost socialnih potreb (SP), zadovoljenost potrebe po spoštovanju (UP), zadovoljenost intelektualnih potreb (IP), zadovoljenost potrebe po osebni rasti in razvoju (RP) in skupna ocena zadovoljenosti potreb (ZP) .

Vprašalnik storilnostno pogojene samopodobe (VSPS)

Uporabili smo Vprašalnik PBSe (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005), ki vsebuje štiri vprašanja. Vprašalnik je v Prilogi 2- Vprašalniki (Vprašalnik SPS).

Navodilo se glasi: »Spodaj so štiri izjave. Vaša naloga je, da pri vsakem stavku s pomočjo 5-stopenjske lestvice označite, v kolikšni meri drži za vas.« Odgovorna lestvica je Likertovega tipa (1 – povsem ne drži, 2 – delno ne drži, 3 – niti drži niti ne drži, 4 – pretežno drži, 5 – povsem drži). Zanesljivost vprašalnika po metodi Cronbach α znaša od 0,72 do 0,89. Sami smo dobili vrednost Cronbach $\alpha=0,86$. Rezultat vprašalnika je spremenljivka SPS (ocena storilnostno pogojene samopodobe).

Vprašalnik Pet Velikih (B5)

Za merjenje velikih pet dimenzij osebnostnih lastnosti smo uporabili Vprašalnik Velikih Pet – B5 (International Personality Item Pool - IPIP-NEO 120), verzijo s 120 postavkami (Goldberg, 1999). Vprašalnik je v Prilogi 2- Vprašalniki (Vprašalnik B5).

Testiranci odgovarjajo na 5-stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni »sploh ne drži«, 7 pa »povsem drži«. Zanesljivost vprašalnika (Cronbach α) se giblje med 0,81 do 0,88. Vprašalnik meri 5 dimenzij: čustvena labilnost (NE), ekstravertnost (EK), prijetnost (PR), odprtost (OD) in vestnost (VE) Dimenzije so rezultati vprašalnika (5 spremenljivk).

Vprašalnik zadovoljstva z življenjem / subjektivnega blagostanja (VSB)

Vprašalnik zadovoljstva z življenjem (Satisfaction with Life Scale – SWLS) vsebuje pet vprašanj (Diener idr., 1995), na katera testiranec odgovarja na 7-stopenjski ocenjevalni lestvici Likertovega tipa, kjer 1 pomeni »sploh ne drži«, 7 pa »povsem drži«. Namenjena

je preverjanju celostne kognitivne ocene lastnega življenja. Vprašalnik je v Prilogi 2- Vprašalniki (Vprašalnik SB).

Skupni dosežek se giblje med 4 in 20 točkami. Koefficient zanesljivosti Cronbach α je v raziskavah znašal od 0,79 do 0,86, mi smo dobili vrednost 0,85. Rezultati vprašalnika je spremenljivka SB (zadovoljstvo z življenjem / subjektivno blagostanje).

Muskova lestvica vrednost (MLV)

Temelji na Muskovi teoriji vrednot (Musek, 2000). Meri pomembnost vrednot za posameznika: 54 posameznih vrednot, 11 vrednotnih kategorij srednjega obsega (čutne vrednote (SENS), varnostne vrednote (SECU), statusne vrednote (STAT), patriotske vrednote (PATR), demokratične (societalne) vrednote (DEMO), socialne vrednote (SOCI), tradicionalne vrednote (TRAD), aktualizacijske vrednote (ACTU), spoznavne vrednote (COGN), kulturne vrednote (CULT) in verske vrednote (RELI); 4 vrednotne kategorije večjega obsega (vrednotne tipe) (hedonske vrednote (HED), potenčne vrednote (POT), moralne vrednote (MOR) in izpolnitvene (humanistične) vrednote (HUM); 2 vrednotni kategoriji največjega obsega (vrednotni velekategori) (apolonske vrednote (AP) in dionizične vrednote (DI). Poleg kategorij vrednot, ki jih navaja avtor, smo v primerjavo vključili še posamezno vrednoto »delavnost« (DELO), ker smo želeli preveriti, ali ta vrednota sama lahko pomeni (pre)močno motivacijo za delavnost (deloholizem). Vprašalnik je v Prilogi 2- Vprašalniki (Vprašalnik MLV).

Odgovori posameznika omogočajo ugotavljati njegovo vrednotno usmeritev, vrednotni sistem in vrednotno hierarhijo (primerjanje individualnih rezultatov z rezultati drugih, s skupinskimi normami). MLV je konstrukcijsko, faktorsko in kriterijsko validirana, Koefficient zanesljivosti Cronbach $\alpha=0,94$, pri našem testiranju pa 0,93. Testiranci morajo vsako od 54 postavk ovrednotiti na lestvici od 1 do 10, glede na to, kako se jim zdi vrednota zanje pomembna. Vse kategorije vrednot so rezultati vprašalnika (17 spremenljivk).

3.2.3.2. Kvalitativna raziskava

Poleg vprašanj iz psihodiagnostične usmerjene anamneze (Rojšek, 2000) smo sestavili še listo dodatnih vprašanj, s katerimi smo ugotavljali odnos do dela in morebitno prisotnost deloholizma, razloge zanj ter vprašanja o samopodobi in o vzgoji s pogojevano ljubeznijo. Vprašanja so v Prilogi 2- Vprašalniki (Anamneza, Samopodoba, Deloholizem, Pogojevana ljubezen).

Za analizo vsebine zbranih podatkov pa smo uporabili teoretične koncepte teorije objektivnih odnosov oziroma razvojne psihoanalitične psihologije (Kernberg, 1984, 1992; Praper, 1999; Rojšek, 1995). Vsebino odgovorov smo analizirali kvalitativno (pomen, pomembnih poudarkih), strukturno (kodiranje) in kvantitativno (klasifikacija, pogostost pojavljanja določene kategorije).

Za izhodišče razvrščanja smo izbrali različne vrste motivov za delovanje oziroma deloholizem ki so jih navajali udeleženci. Zato smo v prvem koraku razloge, ki so jih testiranci navajali za (pre)veliko delovno angažiranost, analizirali glede na to, katero potrebo (motiv) skušajo s tem zadovoljiti. Ko smo opredelili vrste notranje motivacije smo glede na to razvrstili in med seboj primerjali:

(1) podatke o sprožilnih situacijah in samoopisih:

- pritožba nad okoliščinami in značilni simptomi,
- sprožilna situacija,
- razlogih za vključitev v terapijo
- samoopis (being samopodoba),
- pričakovanjih;

(2) podatke o deloholizmu in samopodobi:

- razloge, ki jih navajajo za deloholizem (manifestna potreba),
- razloge, da ne postavljajo meja pretiranim zadolžitvam,
- vsebino notranje prisile (introjektne motivacije),

- odzivanje na pohvalo,
- odzivanje na kritiko,
- storilnostno pogojena samopodoba (doing samopodoba) in vsebina notranje prisile (introjektne zapovedi),
- cilj nadkompenziranega delovanja;

(3) podatke o obliki objektnega odnosa:

- pričakovanja in zahteve staršev
- značilnosti staršev in objektnega odnosa,
- latentna potreba,
- tesnoba (strah) in obrambni mehanizmi.

Končno smo na podlagi tipov oblike motivacije izluščili opise tipičnih motivacijskih mehanizmov, značilnih za storilnostno pogojeno samopodobo, ki skozi deloholizem ženejo v izgorevanje, kakor tudi za avtonomno motivacijo, ki se kaže kot zavzetost za delo. Za vsak tip motivacije smo pripravili še razvojno intepretativno in prognostično oceno.

Za objektivizacijo razvrščanja v te tipe nevrotičnih in mejnih osebnostnih struktur v slovenskem jeziku zaenkrat še ni na voljo ustreznih vprašalnikov, zato smo uvrščanje v tipe odzivanja ves čas preverjali ob nadaljnjem svetovalnem in psihoterapevtskem delu s temi osebami, saj smo se z vsemi izgorelimi srečevali od treh mesecev, do dveh let. V primeru, da so nove vsebine, ki so se pojavljale v nadaljnjih pogovorih s temi osebami, potrdile delovno hipotezo, smo razvrstitev obdržali, sicer pa smo jo dopolnili.

Prav tako so izpolnili s pomočjo računalnika iste testne vprašalnike, kot udeleženci kvantitativnega dela raziskave. Ker je izpolnjevanje anonimno, smo se dogovorili za posebno šifro, ki so jo vpisali v rubriki ob poklicu, tako da smo lahko njihove podatke ločili od ostalih.

3.2.4. Statistična analiza

Za analizo podatkov je bil uporabljen računalniški program SPSS 15.0. Uporabili smo naslednje parametrične obdelave: t-test, faktorska analiza, t-test, eno in dvosmerna analiza variance za neponovljene in ponovljene meritve, Pearsonov r koeficient, analiza multiple regresije in diskriminantna analiza, od neparametričnih pa Kolmogorov-Smirnov test, χ^2 test, Mann-Whitney U, Kruskal – Wallis test in Spearmanov r.

4. REZULTATI

4.1. Deskriptivne statistike vzorcev

Ločeno bomo prikazali deskriptivne statistike za »splošni vzorec« (615 oseb), ki smo ga uporabili za testiranje hipotez v kvantitativnem delu raziskave ter za »izgorele« (147 oseb) in »zavzete« (59 oseb), ki smo ga uporabili v kvalitativnem delu raziskave.

Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti (VSAI)

Srednja stopnja izgorelosti (SSI) je v *splošnem vzorcu* znašala $M=0,89$ ($SD=0,69$), Ker je srednja stopnja izgorelosti rezultat prisotnosti znakov motnje (izgorelosti), smo pričakovali, da bo verjetno distribucija rezultatov asimetrična, saj pri velikem delu splošne populacije teh znakov ni opaziti, oziroma jih je le minimalno, najmanj pa je močno izgorelih oseb. Test asimetričnosti je potrdil asimetričnost distribucije v desno (0,480), Kolmogorov-Smirnov test pa je pokazal, da se rezultati razporejajo v obliki Poissonove distribucije ($Z=1,20$, $p=0,112$).

V vzorcu *izgorelih* je Kolmogorov-Smirnov test je pokazal, da je distribucija rezultatov srednje stopnje izgorelosti ($M=1,76$, $SD=0,40$) normalna ($Z=0,85$, $p=0,466$). Tudi distribucija rezultatov srednje stopnje izgorelosti vzorca *zavzetih* ($M=0,19$, $SD=0,23$) je normalna ($Z=1,13$, $p=0,072$). Razlika med distribucijami treh vzorcev je posledica selekcije.

Vprašalnik zadovoljenosti potreb (VZP)

V *splošnem vzorcu* ($M=3,01$, $SD=0,79$), vzorcu *izgorelih* ($M=2,52$, $SD=0,64$) in vzorcu *zavzetih* ($M=3,50$, $SD=0,72$) je za rezultate skupne ocene zadovoljenosti potreb (ZPSK) Kolmogorov-Smirnov test pokazal, da je distribucija normalna (splošni: $Z=1,03$, $p=0,243$; izgoreli: $Z=1,23$, $p=0,098$, zavzeti: $Z=0,58$, $p=0,883$).

Vprašalnik storilnostno pogojene samopodobe (VSPS)

Povprečna ocena storilnostno pogojene samopodobe (SPS) je v splošnem vzorcu $M=2,09$ ($SD=1,09$), v vzorcu izgorelih $M=3,06$ ($SD=1,03$), v vzorcu zavzetih pa $M=1,28$ ($SD=0,53$). Kolmogorov-Smirnov test je pokazal, da se rezultati v *splošnem* vzorcu razporejajo v obliki normalne distribucije, ($Z=1,16$, $p=0,139$), v vzorcu *izgorelih* in vzorcu *zavzetih* pa ne (izgoreli: $Z=1,81$, $p=0,003$; zavzeti: $Z=2,37$, $p=0,000$).

Vprašalnik Pet velikih (VB5)

Tudi pri Vprašalniku Pet velikih smo najprej preverili, ali se rezultati razporejajo v obliki normalne distribucije.

Tabela 16

Deskriptivne statistike rezultatov Vprašalnika Velikih pet (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, prijetnost in vestnost) za splošni vzorec, izgorele in zavzete s povzetki Kolmogorov-Smirnov testa normalnosti distribucije (statistična značilnost - p)

<i>Dimenzije B5</i>	<i>Splošni</i>			<i>Izgoreli</i>			<i>Zavzeti</i>		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>Nevroticizem</i>	77,8	15,7	0,243	77,8	15,7	0,584	61,17	16,79	0,763
<i>Ekstravertnost</i>	71,9	14,6	0,386	71,9	14,6	0,871	85,89	14,26	0,300
<i>Odprtost</i>	87,7	11,7	0,344	87,7	11,7	0,713	93,61	8,97	0,327
<i>Prijetnost</i>	85,5	10,1	0,079	85,5	10,1	0,392	87,33	11,69	0,346
<i>Vestnost</i>	83,7	13,0	0,330	83,7	13,0	0,769	90,67	9,80	0,999

Rezultati vseh petih dimenzij Vprašalnika Velikih pet (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, prijetnost in vestnost) se pri vseh treh vzorcih testirancev (*splošni*, *izgoreli* in *zavzeti*) razporejajo v obliki normalne distribucije (glej tabelo 16).

Vprašalnik subjektivnega blagostanja (VSB)

V vseh treh vzorcih je Kolmogorov-Smirnov test za rezultate zadovoljstva z življenjem (SB) pokazal, da je distribucija normalna (splošni: $Z=1,14$, $p=0,147$; izgoreli: $Z=0,84$, $p=0,477$; zavzeti: $Z=1,05$, $p=0,222$). Povprečna ocena subjektivnega blagostanja je v

splošnem vzorcu $M=18,6$ ($SD=7,1$), v vzorcu izgorelih $M=16,7$ ($SD=6,4$), v vzorcu zavzetih pa $M=20,42$ ($SD=6,6$).

Muskova lestvica vrednot (MLV)

Tabela 17

Deskriptivne statistike rezultatov Muskove lestvice vrednot (MLV) za splošni vzorec, izgorele in zavzete s povzetki Kolmogorov-Smirnov testov normalnosti distribucije (statistična značilnost - p)

<i>Kategorije vrednot</i>	<i>Splošni</i>			<i>Izgoreli</i>			<i>Zavzeti</i>		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
<i>čutne vrednote</i>	7,40	1,82	0,092	7,27	1,66	0,000	7,69	1,86	0,011
<i>varnostne vrednote</i>	8,58	1,78	0,000	8,63	1,54	0,000	8,63	1,89	0,003
<i>statusne vrednote</i>	4,63	1,86	0,532	4,27	1,81	0,203	5,26	1,77	0,859
<i>patriotske vrednote</i>	4,95	2,48	0,233	4,65	2,37	0,000	5,63	2,54	0,489
<i>demokratske vrednote</i>	7,90	1,93	0,044	7,57	1,93	0,000	8,06	1,9	0,127
<i>socialne vrednote</i>	8,74	1,66	0,000	8,72	1,49	0,000	8,72	1,91	0,000
<i>tradicionalne vrednote</i>	8,21	1,5	0,013	8,06	1,60	0,000	8,15	1,85	0,015
<i>aktualizacijske vrednote</i>	8,03	1,58	0,022	7,95	1,42	0,000	8,06	1,79	0,106
<i>spoznavne vrednote</i>	8,13	1,82	0,002	8,09	1,60	0,000	8,24	1,77	0,025
<i>kulturne vrednote</i>	6,94	1,92	0,000	6,73	1,94	0,000	7,09	1,9	0,167
<i>verske vrednote</i>	4,18	3,17	0,000	3,91	3,03	0,000	4,59	3,17	0,100
<i>hedonske vrednote</i>	6,84	1,74	0,160	6,63	1,62	0,000	7,17	1,73	0,201
<i>potenčne vrednote</i>	4,78	1,81	0,691	4,44	1,73	0,171	5,45	1,82	0,958
<i>moralne vrednote</i>	8,52	1,44	0,027	8,40	1,25	0,000	8,56	1,76	0,013
<i>izpolnitvene vrednote</i>	7,43	1,55	0,479	7,20	1,53	0,000	7,55	1,58	0,140
<i>apolonske vrednote</i>	8,20	1,46	0,064	8,01	1,37	0,000	8,28	1,75	0,017
<i>dionizične vrednote</i>	7,40	1,82	0,374	7,27	1,66	0,034	6,64	1,64	0,674
<i>delavnost</i>	8,58	1,78	0,000	8,63	1,54	0,000	7,73	2,09	0,002

Rezultati pri večini kategorij vrednot in vrednoti delavnost se v vseh treh vzorcih testirancev ne razporejajo v obliki normalne distribucije (glej tabelo 17).

4.2. Testiranje hipotez (kvantitativna raziskava)

Za preverjanje hipotez v kvantitativnem delu raziskave (H_1 do H_8) smo uporabili »splošni« vzorec (615 oseb). Zanimalo nas je, katerih intrapersonalnih dejavniki so najbolj povezani z izgorelostjo.

4.2.1. Hipoteza H_1

Čeprav podatki ni enotni, pa večina rezultatov študij poroča, da je izgorelost pogostejša med ženskami, da so bolj ogroženi starejši zaposleni, menedžerji in samostojni podjetniki ter višje izobraženi ljudje (Cole, Selahadin, Shannon, Scott & Eyles, 2002; Hakanen, 1999; Lundberg, Mårdberg & Frankenhaeuser, 1994; Matt & Dean, 1993; Mesler & Capobianco, 2001; Mirowsky, 1996; Newbury-Birch & Kamali, 2001; Preston, 1995; Schieman, Van Gundy & Taylor, 2001; Williams, Barefoot, Blumenthal, & Helms, 1997). Zato smo pričakovali, da bo pri ženskah, starejših in bolj izobraženih osebah, menedžerjih in samostojnihpodjetnikih povprečna skupna stopnja izgorelosti (SSI) višja. V primerjavo smo vključili tudi nezaposlene osebe, saj velja prepričanje, da je izgorelost posledica delovnih okoliščin, torej bi morali med nezaposlenimi izmeriti nižjo stopnjo izgorelosti

Tabela 18

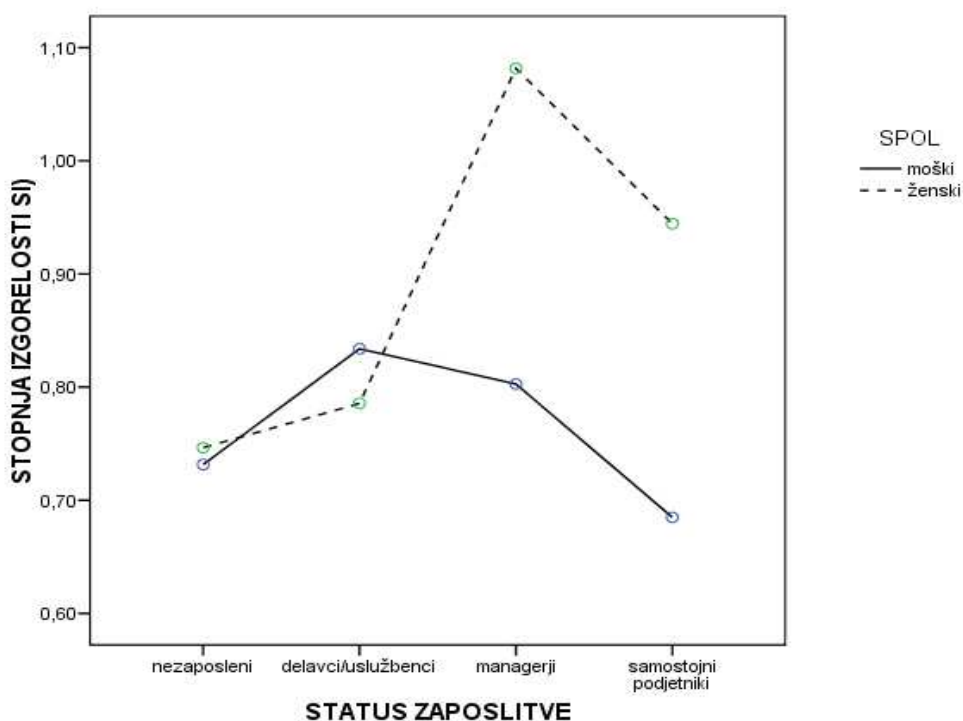
Primerjava srednje stopnje izgorelosti (SSI) po demografskih pokazateljih v splošnem vzorcu (615 oseb) s povzetkom t-testa (spol) in analiz variance (starost, stopnja izobrazbe, status zaposlitve)

Spol	M	SD	Starost v letih			Stopnja izobrazbe			Status zaposlitve	M	SD
			M	SD		M	SD				
moški	0,89	0,68	do 20	0,68	0,61	4. stopnja	0,85	0,63	nezaposlen	0,87	0,63
ženske	0,89	0,70	20 do 30	0,95	0,67	5. stopnja	0,91	0,68	delavec/uslužbenec	0,86	0,69
			30 do 40	0,86	0,70	6. stopnja	0,95	0,74	menedžer	1,08	0,74
			40 do 50	0,87	0,75	7. stopnja	0,84	0,69	podjetnik	0,91	0,73
			50 do 60	0,88	0,68	več	0,91	0,71	ni podatka	1,01	0,95
			nad 60	0,73	0,54	ni podatka	0,85	0,60			
<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
0,14	613	0,89	0,89	5;609	0,49	0,44	5;609	0,82	1,17	4;610	0,32

V splošnem vzorcu so najvišjo srednjo stopnjo izgorelosti dosegli testiranci med 20 in 30 letom, s 6. stopnjo izobrazbe in tisti na vodilnih delovnih mestih, vendar razlike niso

statistično značilne (glej tabeli 18). Do podobne ugotovitve so prišli finski raziskovalci (Ahola idr., 2006), ko so na vzorcu splošne populacije primerjali rezultate vprašalnika Maslach Burnout Inventory različnih demografskih skupin. Izgorelost torej ogroža vso populacijo, ne glede na spol, starost in stopnjo izobrazbe ali zaposlitev.

Večna strokovne literature poroča, da so menedžerji in samostojni podjetniki bolj "okuženi" z izgorelostjo. Čeprav naša raziskava ni potrdila statistično značilnih razlik, sta ti dve skupini vseeno dosegli višjo srednjo stopnjo izgorelosti kot ostali dve (nezaposleni, delavci/uslužbenci). Rezultati so podobni kot pri finski raziskavi (Ahola idr., 2006). Psihološke okoliščine dela in življenja uslužbencev/delavcev in nezaposlenih so zaradi tranzicijskega obdobja (negotovosti zaposlitve) najbrž precej podobne tistim pri samostojnih podjetnikih in menedžerjih.



Slika 1
Stopnje izgorelosti (SI) po spolu in statusu zaposlitve v splošnem vzorcu.

Tabela 19
Povzetek dvosmerne analize variance (splošni vzorec)

<i>Izvor</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Variabilnosti SI</i>					
<i>Spol</i>	3,01	1	2,90	2,85	0,066
<i>Status zaposlitve</i>	3,13	3	1,05	2,11	0,098
<i>Spol xStatus zaposlitve</i>	4,98	3	1,66	3,35*	0,018
<i>Napaka</i>	724	602	0,49		
<i>Skupaj</i>	2,90	610			

* $p < 0,05$

Razlika pa je pokazala pri dvosmerni analizi variance po spolu in zaposlitvenem statusu (glej sliko 1, tabelo 19).

Ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice izkazujejo višjo stopnjo izgorelosti kot njihovi moški kolegi na enakih podobnih mestih ($F(3)=3,35$, $p=0,018$), medtem ko pri delavcih/uslužbencih in nezaposlenih ni razlik med spoloma.

Kot nezaposleni se je opredelilo 79 udeležencev. Srednja stopnja izgorelosti (SSI) nezaposlenih ($M = 0,87$, $SD = 0,63$) (glej tabelo 15) in zaposlenih oseb (skupaj: delavci/uslužbenci, menedžerji in samostojni podjetniki; $M = 0,89$, $SD = 0,70$) se ni statistično pomembno razlikovala, $t(608) = -2,76$, $p = 0,608$. Tudi v razmerju med tistimi, ki so imeli znake izgorelosti, in tistimi, ki jih niso imeli, med nezaposlenimi osebami (52 : 27) in med zaposlenimi (332 : 119) ni statistično značilnih razlik, $\chi^2(1) = 0,34$, $p = 0,844$.

Prvo hipotezo, da se stopnja izgorelosti se razlikuje glede na spol, starost, stopnjo izobrazbe in status zaposlitve, zavrnamo. Vse demografske skupine so enako ogrožene, izstopajo le ženske na vodilnih mestih in samostojne podjetnice.

4.2.2. Hipoteza H₂

Recipročni model izgorelosti (Pšeničny, 2006) predpostavlja, da je izgorelost povezana z nekaterimi osebnostnimi značilnostmi, ki vplivajo na način odzivanja na življenjske in delovne okoliščine. Mednje sodijo osebnostne dimenzije in vrednote. V naši raziskavi smo zato najprej preverjali, kako so osebnostne dimenzije in vrednote povezane z izgorelostjo (H₁).

Osebnostne dimenzije

Raziskave kažejo, da je vseh »Veliki Pet« dimenzij osebnosti: nevroticizem (čustvena stabilnost), ekstravertnost, odprtost, prijetnost in vestnost do neke mere povezanih z izgorelostjo. Rezultati soglasno potrjujejo pozitivno povezanost nevroticizma in negativno povezanost ekstravertnosti z izgorelostjo (Burisch, 2002; Cano-García, Padilla-Munöz & Carrasco-Ortiz, 2005; De Vries & Van Heck, 2002; Mills & Huebner, 1998; Zellars idr., 2004). Neizgoreli naj bi se od izgorelih ločevali prav po višjem nevroticizmu (Langelaan idr., 2006), tudi prijetnost je negativno povezana z izgorelostjo (Gaylord, 2001). Tudi posamezni faktorji izgorelosti (čustvena izčrpanost, depersonalizacija in delovna učinkovitost) so povezani z osebnostnimi dimenzijami. Čustvena izčrpanost je tako pozitivno povezana s čustveno labilnostjo in odprtostjo, depersonalizacija je pozitivno povezana z nevroticizmom ter negativno povezana s prijaznostjo in odprtostjo. Zmanjšana učinkovitost pa je pozitivno povezana z nevroticizmom, ekstravertnostjo in odprtostjo, negativno pa z vestnostjo (Bakker idr., 2006; Deary, Blenkin, Agius, 1996; Manlove, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998.). Nevroticizem je pomemben prediktor izgorelosti (Innes & Kitto, 1989), osebnostne dimenzije »Velikih Pet« pojasnijo od 3 odstotkov do 10 odstotkov variance treh faktorjev izgorelosti (Goddard, Patton & Creed, 2006; Hochwälder, 2006).

Ugotavljali smo, v kolikšni meri in na kakšen način rezultati Vprašalnika SAI (stopnja izgorelosti, faktorji SAI) sovarirajo z osebnostnimi lastnostmi, ki smo jih merili z vprašalnikom B5 (Velikih pet). Pričakovali smo podobne rezultate, kakršne navaja

literatura, torej da so osebnostne dimenzije B5 (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, vestnost) povezane s stopnjo izgorelosti (SI) in faktorji SAI (izguba notranje motivacije, deloholizem, kognitivna in telesna izčrpanost): nevroticizem naj bi rasel iz razreda v razred izgorelosti (pozitivna povezanost), ekstravertnost pa naj bi padala iz razreda v razred (negativna povezanost).

Tabela 20

Povezanost (Pearsonov r koeficient) petih osebnostnih dimenzij s stopnjo izgorelosti (SI) in štirimi faktorji Vprašalnika SAI (izguba notranje motivacije, deloholizem, kognitivna in telesna izčrpanost)

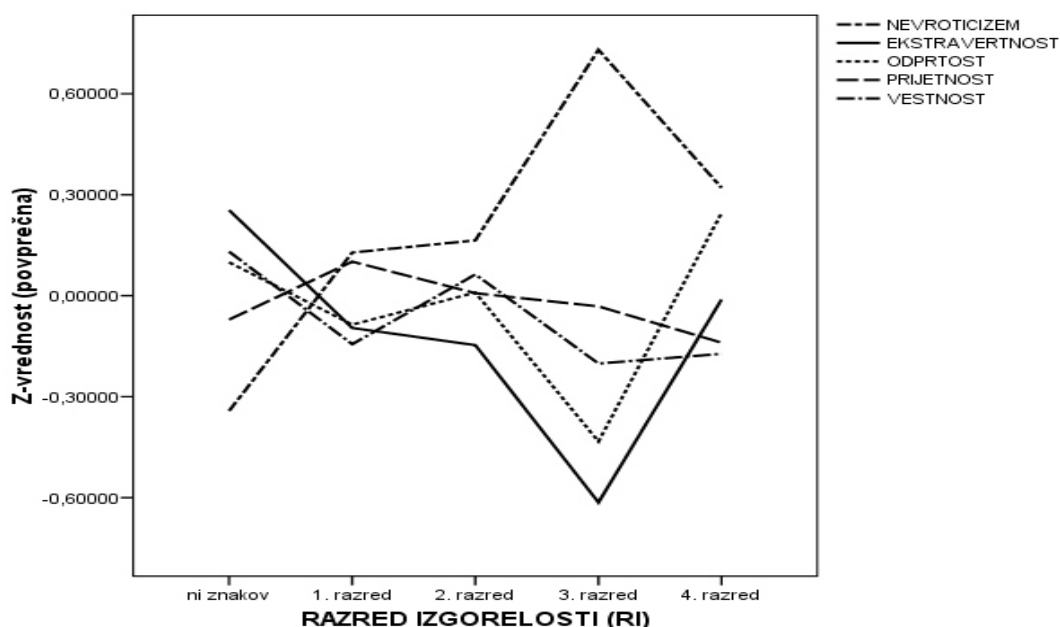
	SI	Izguba notranje motivacije	Deloholizem	Kognitivna izčrpanost	Telesna izčrpanost
<i>Nevroticizem</i>	0,30*	0,26*	0,03	0,25*	0,20*
<i>Ekstravertnost</i>	-0,21*	-0,15*	0,04	-0,26*	-0,12*
<i>Odprtost</i>	-0,04	-0,01	0,06	-0,08	0,01
<i>Prijetnost</i>	-0,01	-0,05	-0,1	-0,02	0,04
<i>Vestnost</i>	-0,10*	-0,06	0,05	-0,15*	0,00

* $p < 0,05$

Nevroticizem (NE) v splošnem vzorcu testirancev srednje močno pozitivno statistično značilno sovarira s stopnjo izgorelosti (SI), ekstravertnost (EK) pa šibkeje, a tudi statistično značilno negativno. Še šibkeje negativno, a še vedno statistično pomembno pa s stopnjo izgorelosti sovarira tudi vestnost (VE) (glej tabelo 20). Primerjava med testiranci brez ($N=228$) in z znaki izgorelosti ($N=387$) kaže podobno sliko: osebe z znaki izgorelosti so bolj čustveno labilne ($t(359, 735)=-6,75, p<0,05$), manj ekstravertirane ($t(613)=-4,94, p=0,000$) in manj vestne ($t(613)=2,50, p=0,013$).

Najmočnejše sta s faktorji vprašalnika SAI povezana nevroticizem in ekstravertnost, medtem ko odprtost in prijetnost nista povezani z nobenim od faktorjev. Izguba notranje motivacije je pozitivno povezana z nevroticizmom in negativno z ekstravertnostjo. Kognitivna izčrpanost je pozitivno povezana z nevroticizmom, negativno pa z ekstravertnostjo, vestnostjo. Telesna izčrpanost je pozitivno povezana z nevrotivizmom, negativno pa z ekstravertnostjo. Deloholizem ne sovarira z nobeno od osebnostnih dimenzij (glej tabelo 20). Faktorji izgorelosti torej podobno sovarirajo z osebnostnimi dimenzijami kot stopnja izgorelosti.

Primerjali smo tudi rezultate posameznih osebnostnih dimenzij med seboj po razredih izgorelosti (RI). Za standardizacijo rezultatov smo uporabili Z-vrednosti. Posamezno osebnostno dimenzijo smo po razredih izgorelosti primerjali z enosmerno analizo variance, razlike med dimenzijami pa z dvosmerno analizo variance za ponovljene meritve.



Slika 2

Primerjava rezultatov (prikazani v Z-vrednostih) za posamezne osebnostne dimenzije (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost, prijetnost in vestnost) po razredih izgorelosti (RI)

Tabela 21

Povzetek rezultatov analiz variance za primerjavo povprečnih dosežkov na Vprašalniku velikih (VB5) po razredih izgorelosti

	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Nevroticizem</i>	14,30	0,000
<i>Ekstravertnost</i>	8,11	0,000
<i>Odprtost</i>	2,77	0,027
<i>Prijetnost</i>	0,92	0,452
<i>Vestnost</i>	2,59	0,036

df= 4, 609

Standardizirani rezultati osebnostnih dimenzij se po razredih izgorelosti različno spreminjajo ($F(16)=6,935$; $p<0,05$). Nevroticizem narašča do 3. razreda izgorelosti, v 4. razredu pa pade, pri ekstravertnosti pa je slika obrnjena. Odprtost je najnižja v 3. razredu, najvišja pa v četrtem, vestnost pade v 1. razredu, v 2. razredu skokovito naraste, po njem pa spet pada, medtem ko se prijetnost le zmerno spreminja (glej slika 2). Razlike med razredi izgorelosti pri nevroticizmu, ekstravertnosti, odprtosti in vestnosti so statistično značilne (glej tabelo 21).

Z linearno regresijo s postopnim vključevanjem prediktorjev smo še preverili, v kolikšni meri rezultati osebnostnih dimenzij napovedujejo stopnjo izgorelosti (SI). V sprejetem modelu ($R^2=0,097$, $SE_{\text{napovedi}}=0,659$, $F=32,92$, $p<0,05$) sta bila najmočnejša prediktorja nevroticizem ($\beta=0,337$, $t=8,03$, $p<0,05$) in ekstravertnost ($\beta=0,092$, $t=2,20$, $p=0,029$). Glede na merila, ki jih navaja Cohen (1988), da naj bi R^2 , manjši od 0,13, pojasnjeval majhen delež variance, med 0,13 in 0,26 pa srednjega, osebnostne dimenzije pojasnjujejo majhen delež variance.

Vrednote

Čeprav v literaturi pogosto zasledimo trditve o pomenu (osebnih in poklicnih) vrednot kot motivacijskih dejavnikov v povezavi z izgorelostjo, pa nam je uspelo najti le eno raziskavo o povezanosti med izgorelostjo in vrednotami (Altun, 2002).

Vrednote, ki so integrirane in so del naše osebnosti, ponavadi ne delujejo kot introjekti, temveč kot avtonomna motivacija. Zato nas je zanimalo, ali morda (pre)visoka angažiranost, deloholizem in izgorelost kot njegova posledica, morda izhaja iz vrednot. Če bi bilo tako, bi pričakovali, da so vrednote pozitivno povezane s stopnjo izgorelosti, torej da imajo osebe z znaki izgorelosti višje vrednote kot tiste brez teh znakov. Poleg kategorij vrednot, ki so opredeljene z MLV, smo posebej preverili še, kako visoka vrednota je delavnost, ki bi lahko sama po sebi morda predstavljala močan vir motivacije. Ker se rezultati večine kategorij vrednot ne distribuirajo normalno, smo uporabili neparametrične teste (Mann-Whitney U in Spearmanov ρ).

Tabela 22

Primerjava povprečnih dosežkov na Muskovi lestvici vrednot (MLV) med testiranci brez znakov izgorelosti (N=228) in z znaki izgorelosti (N=387), povzetek rezultatov Mann-Whitney U testov (statistično značilnost $-p$) ter povezanost (Spearmanov ρ) med stopnjo izgorelosti (SI) in dosežki na MLV

MLV - vrednote	Brez znakov		Z znaki		Mann-Whitney U	Spearman
	M	SD	M	SD	p	ρ
Čutne vrednote	7,78	1,68	7,18	1,87	0,000	-0,13*
Varnostne vrednote	8,67	1,66	8,52	1,84	0,306	-0,02*
Statusne vrednote	4,91	1,71	4,46	1,93	0,005	-0,15*
Patriotske vrednote	5,35	2,52	4,71	2,43	0,003	-0,16*
Demokratske vrednote	8,10	1,75	7,79	2,02	0,100	-0,08*
Socialne vrednote	8,83	1,52	8,69	1,74	0,643	-0,01
Tradicionalne vrednote	8,29	1,46	8,17	1,53	0,388	-0,08*
Aktualizacijske vrednote	8,24	1,48	7,91	1,62	0,008	-0,10*
Spoznavne vrednote	8,28	1,76	8,03	1,85	0,056	-0,06
Kulturne vrednote	7,16	1,79	6,81	1,99	0,028	-0,08*
Verske vrednote	4,11	3,19	4,22	3,16	0,668	-0,01
Hedonske vrednote	7,14	1,69	6,67	1,75	0,000	-0,14*
Potenčne vrednote	5,09	1,71	4,60	1,84	0,002	-0,17*
Moralne vrednote	8,60	1,39	8,47	1,46	0,209	-0,07
Izpolnitvene vrednote	7,63	1,48	7,30	1,58	0,005	-0,11*
Apolonske vrednote	8,34	1,39	8,12	1,50	0,032	-0,11*
Dionizične vrednote	6,49	1,57	5,98	1,71	0,000	-0,16*
Delavnost	7,89	1,83	7,51	2,25	0,000	-0,09*

* $p < 0,05$

Vse vrednote, razen verskih, so pri testirancih brez znakov izgorelosti višje kot pri tistih z znaki izgorelosti. Pri polovici vrednot je razlika statistično značilna. Zlasti je opazen sistematično nižji rezultat pri vseh kategorijah vrednot, ki se nanašajo na uživanje življenje – čutne, hedonske in dionizične. Vse vrednote negativno korelirajo s stopnjo izgorelosti, pri večini je korelacija statistično značilna. Izjema so socialne, tradicionalne, verske in moralne vrednote (glej tabelo 22).

Apolonske vrednote prevladujejo nad dionizičnimi ($t(614)=30,35$; $p<0,05$), razmerje med apolonskimi in dionizičnimi vrednotami pa se pri tistih z znaki izgorelosti ($M=1,47$, $SD=0,55$) v primerjavi s tistim brez znakov ($M=1,35$, $SD=0,39$) še poveča v korist apolonskih vrednot ($t(588,133)=3,06$; $p<0,05$).

V linearno regresijo s postopnim vključevanjem prediktorjev smo vključili tiste vrednote, katerih rezultati se distribuirajo normalno in so statistično značilno povezane z izgorelostjo

(čutne, statusne, patriotske, hedonske, potenčne, izpolnitvene, apolonske in dionizične). Preverili smo, v kolikšni meri vrednote iz MLV napovedujejo stopnjo izgorelosti. V sprejetem modelu ($R^2=0,030$, $SE_{\text{napovedi}}=0,683$, $F=18,80$, $p<0,05$) so bile najmočnejši prediktor potenčne vrednote ($\beta=-0,172$, $t=-4,34$, $p<0,05$). Same vrednote torej pojasnjujejo le 3 odstotke variance stopnje izgorelosti.

Zaključimo lahko, da tri osebnostne značilnosti (nevroticizem – pozitivna povezanost, ekstravertnost in vestnost – negativna povezanost), ki jih meri vprašalnik B5, sovarirajo s stopnjo izgorelosti. Osebnostne dimenzije pojasnjujejo manjši delež, 9,7 odstotkov variance stopnje izgorelosti, najmočnejša prediktorja sta nevroticizem in ekstravertnost. Ti rezultati se, čeprav smo uporabili drug vprašalnik izgorelosti (SAI), ujemajo z izsledki raziskav v literaturi. Prav tako lahko zaključimo, da so z izgorelostjo povezane nižje vrednote, zlasti tiste, ki se nanašajo na uživanje življenja, status in moč.

Druga hipoteza, da je izgorelost povezana z nekaterimi osebnostnimi značilnostmi (nevroticizem, introvertnost, vestnost) in vrednotami (status, moč, uživanje življenja) so povezana z izgorelostjo, je potrjena. Povezava med stopnjo izgorelosti in vrednotami pa je negativna (sicer relativno nizka, a statistično značilna), kar odpira vprašanje, kaj torej, če to niso vrednote, motivira izgorele osebe za pretirano delovno angažiranost.

4.2.3. Hipoteza H₃

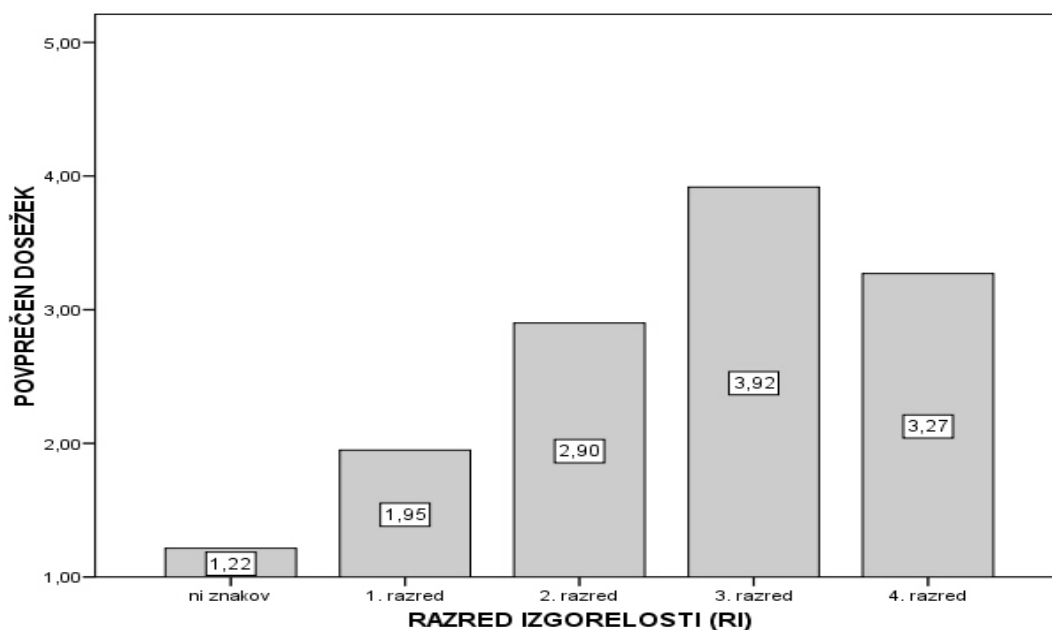
Recipročni model predpostavlja, da je izgorelost povezana z nekaterimi osebnostnimi značilnostmi, ki vplivajo na način odzivanja. Ugotoviti smo še želeli, ali je storilnostno pogojena samopodoba, kakor jo opisuje Hallsten (2005), povezana z odlaganjem zadovoljevanja temeljnih potreb (H₂), torej, ali je tudi ta ena od tistih osebnostnih značilnosti, ki po Recipročnem modelu izgorelosti vplivajo na odzivanje na življenjske in delovne okoliščine.

Maslach in Leitner (1997) navajata, da je izgorelost povezana z negativno samopodobo, po mnenju drugih raziskovalcev pa je razlika med depresivnimi in izgorelimi osebami v tem, da izgorele osebe ohranijo pozitivno samovrednotenje (Brenninkmeijer, Van Yperen & Buunk, 2001). Storilnostno pogojena samopodoba, torej labilna samopodoba, ki je odvisna od priznanja za dosežke, je v večji meri prisotna pri osebah, ki izgorevajo (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005).

Ugotavljali smo, ali so med osebami, ki kažejo znake izgorelosti in tistimi brez njih ter med posameznimi razredi izgorelosti razlike pri rezultatih Vprašalnika storilnostno pogojene samopodobe. Pričakovali smo, da bo storilnostno pogojena samopodoba pri osebah, ki kažejo znake izgorevanja, višja kot pri tistih, ki so brez njih ter da bo rasla iz razreda v razred.

Stopnja izgorelosti (SI) in storilnostno pogojena samopodoba (SPS) sta močno pozitivno povezani ($r=0,67$, $p<0,05$). T-test je potrdil, da storilnostno pogojena samopodoba je pri testirancih z znaki izgorelosti statistično značilno močnejše prisotna ($t(613)=16,50$, $p<0,05$) ($M=2,56$, $SD=1,07$) kot pri tistih brez znakov izgorelosti ($M=1,30$, $SD=0,54$). Zanimivo je, da je tudi pri nezaposlenih testirancih z znaki izgorelosti opaziti močnejše prisotno storilnostno pogojeno samopodobo ($M=2,51$, $SD=1,16$) kot pri nezaposlenih brez znakov izgorelosti ($M=1,55$, $SD=0,77$), ($t(72,299)=-4,40$, $p<0,05$). Med faktorji izgorelosti SAI je storilnostno pogojena samopodoba najmočnejše povezana z deloholizmom ($r=0,61$),

kognitivno izčrpanostjo ($r=0,53$), telesno izčrpanostjo ($r=0,47$) in izgubo notranje motivacije ($r=0,41$). Vse korelacije so statistično značilne ($p<0,05$).



Slika 3
Povprečni dosežki po razredih izgorelosti na Vprašalniku storilnostno pogojene samopodobe (VSPS) po razredih izgorelosti

Storilnostno pogojena samopodoba narašča od 1. do 3. razreda izgorelosti, v po adrenalnem zlomu pa se zmanjša (glej sliko 3), razlike so statistično značilne ($F(4,610)=158,81$, $p<0,05$). Pričakovali bi, da bo storilnostno pogojena samopodoba pri tistih osebah, ki so doživele adrenalni zlom (4. razred izgorelosti) najvišja. Rezultat pa kaže, da je storilnostno pogojena samopodoba očitno ena od tistih značilnosti, ki se lahko spremenijo po adrenalnem zlomu.

Testirance smo razdelili glede na to, ali je njihov rezultat pri storilnostno pogojeni samopodobi nad aritmetično sredino (nadpovprečen) ali pod njo (podpovprečen) in preverili, kako se razporejajo po razredih izgorelosti.

Tabela 23

Odstotek testirancev, pri katerih je rezultat storilnostno pogojene samopodobe (SPS) pod aritmetično sredino (podpovprečna SPS) in nad njo (nadpovprečna SPS) po razredih izgorelosti

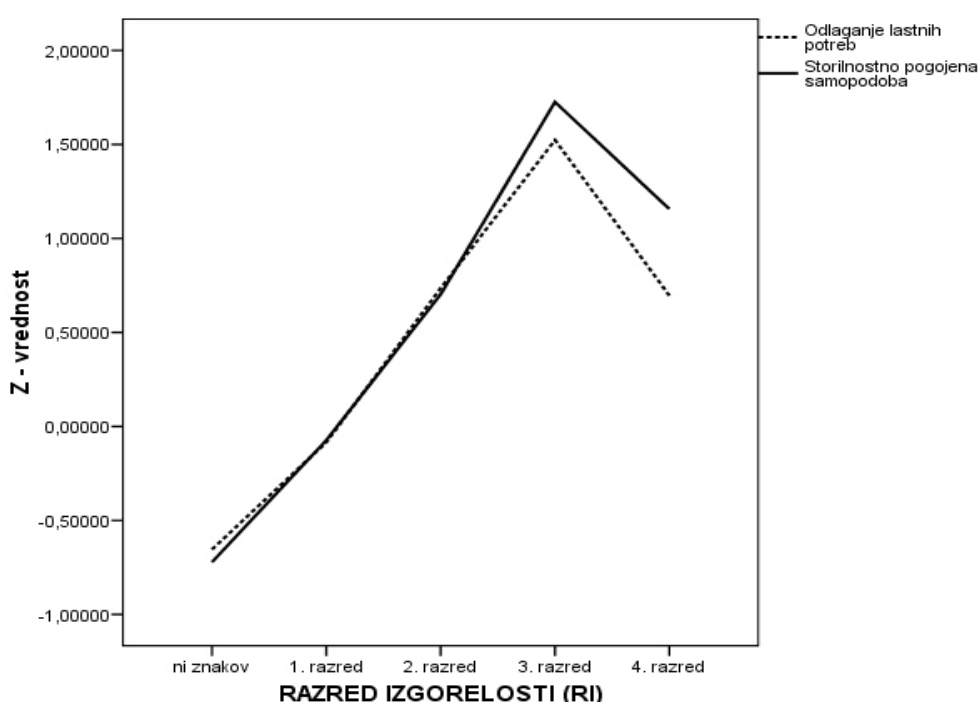
<i>Razred izgorelosti (RI)</i>	<i>podpovprečna SPS</i>	<i>nadpovprečna SPS</i>
<i>ni znakov</i>	<i>58,4</i>	<i>9,7</i>
<i>1. razred</i>	<i>32,1</i>	<i>30,9</i>
<i>2. razred</i>	<i>8,09</i>	<i>40,5</i>
<i>3. razred</i>	<i>0</i>	<i>11,5</i>
<i>4. razred</i>	<i>1,45</i>	<i>7,43</i>

Več kot polovica tistih, pri katerih je rezultat storilnostno pogojene samopodobe pod povprečjem, nima znakov izgorelosti, ostali pa so se večinoma kazali znake prve stopnje izgorelosti, manjšina pa druge, v tretji stopnji pa ni nikogar (glej tabelo 23). Večina tistih, ki so dosegli nadpovprečen rezultat pri storilnostno pogojeni samopodobi, pa kaže znakov izgorelosti, večina jih je v drugi stopnji, desetina pa v tretji. Po adrenalnem zlomu storilnostno pogojena samopodoba pri nekaterih pade tudi pod povprečje. Razlike so statistično značilne ($\chi^2(4)=221,63, p<0,05$). Da tisti, ki imajo nadpovprečno storilnostno pogojeno samopodobo, močneje izgorevajo, bi kazalo tudi to, da je njihova srednja stopnja izgorelosti višja tudi takrat ($t(373,290)=-9,98, p<0,05$), ko izključimo testirance brez znakov izgorelosti (nadpovprečni: $M=0,98, SD=0,38$; podpovprečni: $M=1,48, SD=0,53$).

Preverili smo tudi, kakšen je odnos do zadovoljevanja svojih potreb pri osebah z znaki izgorelosti in tistih brez njih ter po razredih izgorelosti, pa tudi, ali je to povezano z s stopnjo izgorelosti (SI). Odlaganje lastnih potreb smo merili s postavkami: »Ponosen/na sem na to, da imam tako malo potreb.« »Nenehno odlagam zadovoljevanje svojih potreb.« »Ne borim se za svoje potrebe.« »Načrtno zmanjšujem svoje potrebe.« »Potrebujem dopust, a si zanj ne znam vzeti časa.« »Čeprav potrebujem pomoč, ne zaprosim zanjo ali jo celo odklanjam.« »Potrebe drugih so mi pomembnejše od mojih.« Pričakovali smo pozitivno povezavo med odlaganje zadovoljevanja potreb in izgorelostjo.

Odlaganje lastnih potreb (OP) je bilo po pričakovanjih močneje prisotno pri osebah z znaki izgorelosti ($M=29,36\%, SD=26,75$) kot pri tistih brez znakov ($M=3,14\%, SD=8,34$),

$t(613)=16,49$, $p<0,05$. S stopnjo izgorelosti (SI) je odlaganje potreb (OP) močno pozitivno povezano ($r=0,634$, $p<0,05$), prav tako je odlaganje lastnih potreb statistično značilno ($p<0,05$) pozitivno povezano s faktorji izgorelosti SAI: izgubo notranje motivacije ($r=0,47$), deloholizmom ($r=0,46$), kognitivno izčrpanostjo ($r=0,47$) in telesno izčrpanostjo ($r=0,45$).



Slika 4

Primerjava rezultatov (prikazanih v Z-vrednostih) povprečnih deležev izbranih postavk, ki izražajo odlaganje lastnih potreb (OP) in storilnostno pogojene samopodobe po razredih izgorelosti

Dvosmerna analiza variance s ponovljenimi meritvami pa je pokazala, da se odlaganje lastnih potreb (OP) in storilnostno pogojena samopodoba podobno spreminjata po razredih izgorelosti ($F(4)=1,01$; $p=0,402$), naraščata do 3. razreda izgorelosti, v 4. razredu pa se zmanjšata (glej sliko 4). Razlike v povprečnih deležih izbranih postavk (ni znakov: 3,14 %, 1. razred: 17,53%, 2. razred: 38,20%, 3. razred: 58,06%, 4. razred: 37,19%), ki izražajo odlaganje lastnih potreb (OP), so bile med razredi statistično značilne ($F(4,610)=109,90$;

$p < 0,05$). Kaže, da je adrenalni zlom tako močna kriza, da lahko pripelje do prevrednotenja odnosa so sebe in svojih potreb.

Ker sta storilnostno pogojena samopodoba (SPS) in odlaganje lastnih potreb (OP) srednje močno pozitivno povezana med seboj ($r = 0,57$, $p < 0,05$), smo s pomočjo parcialne korelacije preverili, ali medsebojna povezanost zmanjšuje vpliv ene ali druge neodvisne spremenljivke na stopnjo izgorelosti (SI). Če v povezanost med stopnjo izgorelosti (SI) in odlaganje lastnih potreb (OP) vključimo kontrolno spremenljivko storilnostno pogojeno samopodobo (SPS), se povezanost med prvima sicer nekoliko zmanjša na srednje močno, a ostaja enako statistično pomembno ($r = 0,38$, $p < 0,05$). Ko pa v povezanost med stopnjo izgorelosti (SI) in storilnostno pogojeno samopodobo (SPS) vključimo kot kontrolno spremenljivko odlaganje lastnih potreb (OP), se povezanost med prvima le nepomembno zmanjša in ostaja enako statistično pomembno ($r = 0,62$, $p < 0,05$). Storilnostno pogojena samopodoba do neke mere vpliva na odlaganja zadovoljevanja potreb in preko tega na stopnjo izgorelosti, medtem kot je obraten vpliv zanemarljiv.

Hipoteza H_3 , da je storilnostno pogojena samopodoba močnejše prisotna pri osebah z znaki izgorelosti in je povezana z odlaganjem zadovoljevanja temeljnih potreb, je v celoti potrjena. Osebe z močnejšo storilnostno pogojeno samopodobo tudi bolj izgorevajo.

4.2.4. Hipoteza H₄

Pri hipotezi, da je ocena zadovoljenosti potreb pozitivno povezana s posameznikovim odnosom do odlaganja lastnih potreb in negativno povezana s stopnjo izgorelosti (H₄), smo izhajali iz predpostavke Recipročnega modela izgorelosti (Pšeničny, 2006), da je izgorelost povezana z nezadovoljenostjo temeljnih potreb, do česar lahko privede neustrezen odnos do zadovoljevanja lastnih potreb. Podatke o oceni zadovoljenosti potreb smo zbrali z Vprašalnikom zadovoljenost potreb (VZP). Pričakovali smo, da je ocena zadovoljenosti potreb negativno povezana z odlaganjem potreb, in da se bo z višanjem razreda izgorelosti zmanjševala skupna povprečna ocena zadovoljenosti potreb (ZPSK). Predpostavko smo preverjali tako, da smo primerjali skupne povprečne ocene zadovoljenosti vseh potreb (ZPSK) med razredi izgorelosti (RI), a tudi povprečne ocene zadovoljenosti posameznih vrst potreb (materialnih, telesnih, čustvenih, socialnih, intelektualnih potreb, potreb po varnosti, spoštovanju in osebni rasti). Nato smo preverili povezanost skupnih ocen zadovoljenosti potreb (ZP) s stopnjo izgorelosti (SI), končno pa še, kako je odlaganje lastnih potreb (OP) povezano z oceno zadovoljenosti potreb (ZP) ter stopnjo izgorelosti (SI).

Tabela 24

Povprečne ocene in standardne deviacije za zadovoljenosti posameznih potreb ter primerjava (t-test) med testiranci brez in znaki izgorelosti

Ocena zadovoljenosti potreb	Vsi		Brez znakov		Z znaki		t-test
	M	SD	M	SD	M	SD	
Materialne potrebe	3,08	1,07	3,42	1,01	2,88	1,06	6,16*
Telesne potrebe	3,03	1,15	3,55	1,02	2,72	1,11	9,26*
Potreba po varnosti	2,87	1,2	3,43	1,10	2,54	1,14	9,44*
Čustvene potrebe	3,01	1,12	3,47	1,08	2,73	1,05	8,36*
Socialne potrebe	2,96	1,09	3,49	1,04	2,64	0,99	10,00*
Potreba po spoštovanju	3,22	1,04	3,64	0,95	2,96	1,01	8,23*
Intelektualne potrebe	3,01	1,09	3,52	0,96	2,71	1,06	9,47*
Potreba po osebni rasti	2,95	1,12	3,46	1,02	2,65	1,07	9,11*
Skupna ocena	3,01	0,79	3,50	0,69	2,73	0,70	13,15*

* $p < 0,05$; $df=613$;

Skupna povprečna ocena zadovoljenosti potreb (ZPSK) je znašala 3,01 (SD=0,79), ocena 54 odstotkov testirancev je nad srednjo vrednostjo lestvice. Pri tistih brez znakov izgorelosti je bila povprečna ocena zadovoljenosti potreb (M=3,50, SD=0,69) statistično značilno višja kot pri tistih z znaki izgorelosti (M=2,73, SD=0,70). Vse potrebe so boljše zadovoljene pri tistih brez znakov izgorevanja (glej tabelo 24).

Najvišje so testiranci ocenili zadovoljenost potrebe po spoštovanju in materialnih potreb, najnižje pa zadovoljenost potrebe po varnosti in osebni rasti, razlike med njimi so statistično značilne ($F(7)=9,29$; $p<0,05$).

Z linearno regresijo s postopnim vključevanjem prediktorjev smo tudi preverili, katere ocene zadovoljenosti posameznih temeljnih potreb najbolj napovedujejo stopnjo izgorelosti (SI). V sprejetem modelu ($R^2=0,331$, $SE_{\text{napovedi}}=0,569$, $F=60,36$, $p<0,05$) so bile najmočnejši prediktorji socialne ($\beta=-0,209$, $t=-4,80$, $p<0,05$), telesne ($\beta=-0,174$, $t=-4,35$, $p<0,05$), čustvene ($\beta=-0,176$, $t=-4,58$, $p<0,05$) in intelektualne potrebe ($\beta=-0,127$, $t=-3,05$, $p=0,002$) ter potreba po varnosti ($\beta=-0,084$, $t=-1,97$, $p=0,049$).

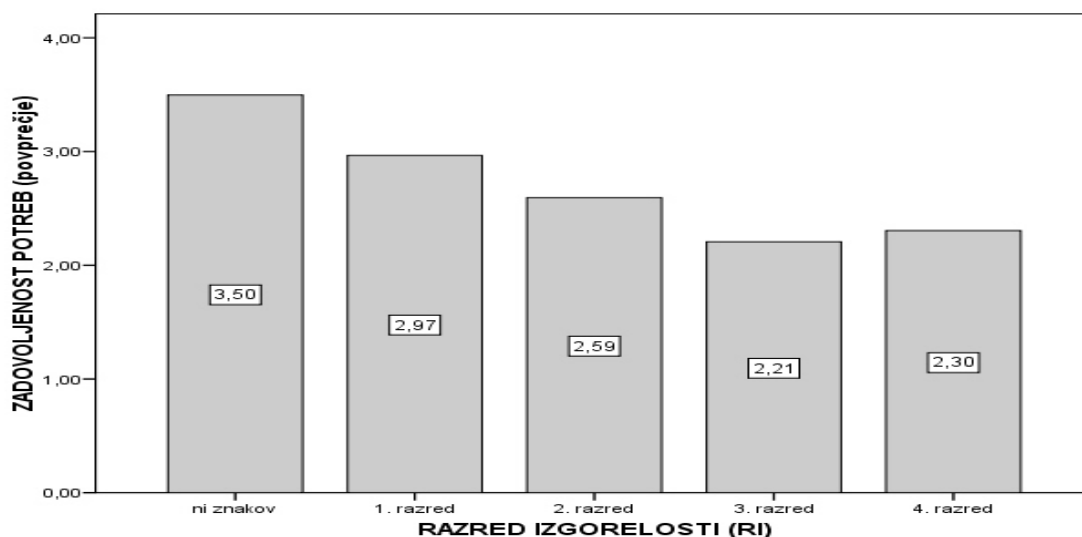
Tabela 25

Povezanost (Pearsonov r koeficient) med faktorji izgorelosti SAI in skupno oceno zadovoljenostjo potreb (ZPSK)

<i>Faktorji izgorelosti SAI</i>	<i>Zadovoljenost potreb</i>
<i>Izguba notranje motivacije</i>	-0,47*
<i>Deloholizem</i>	-0,28*
<i>Kognitivna izčrpanost</i>	-0,47*
<i>Telesna izčrpanost</i>	-0,39*

* $p < 0,05$

Ocena zadovoljenosti potreb (ZP) pa je srednje močno negativno povezana s stopnjo izgorelosti (SI) ($r=-0,57$, $p<0,05$), enako tudi z vsemi faktorji vprašalnika, najmočnejše z izgubo notranje motivacije in kognitivno izčrpanostjo (glej tabelo 25).



Slika 5

Povprečne ocene skupne zadovoljenosti potreb (ZPSK) po razredih izgorelosti

Ocena zadovoljenosti potreb je padala iz razreda v razred, potrebe so bile najslabše zadovoljene v 3. razredu izgorelosti, v 4. razredu (po adrenalnem zlomu) pa je povprečna skupna ocena zadovoljenosti potreb spet narasla (glej sliko 5). Razlike v povprečni skupni oceni zadovoljenosti potreb med razredi izgorelosti so bile statistično značilne, $F(4,610)=61,91$, $p<0,05$.

Kot bi pričakovali, je med oceno zadovoljenosti potreb (ZP) in odlaganjem lastnih potreb (OP) srednje močna negativna povezanost ($r=-0,43$, $p<0,05$). Tudi povezanost med odlaganje lastnih potreb (OP) in stopnjo izgorelosti (SI) je, kot smo ugotovili pri testiranju prejšnje hipoteze, pozitivna in močna ($r=0,63$, $p<0,05$). Ta povezanost je relativno neodvisna od skupne ocene zadovoljenosti potreb (ZP), saj se je parcialna korelacija med OP in SI le malo spremenila, ko smo ZP uvedli kot kontrolno spremenljivko ($r=0,53$, $p<0,05$), saj še vedno pojasni velik delež variance SI ($R^2=0,28$). Odlaganje lastnih potreb (OP) pa je kot kontrolna spremenljivka nekaj močnejše zmanjšala povezanost med ZP in SI ($r=-0,42$, $p<0,05$), delež pojasnjene variance se je zmanjšal z velikega na srednjega ($R^2=0,18$).

Multipla korelacija za obe spremenljivki skupaj (ZP in OP) s stopnjo izgorelosti (SI) pa je visoka ($r=0,713$, $p<0,05$) in statistično značilna ($F(2, 612)=315,59$, $p<0,05$). Skupaj pojasnjujeta 51 odstotkov variance ($SE_{napovedi}=0,487$). Močnejši prediktor, odlaganje potreb - OP ($\beta=0,48$, $t=15,32$, $p<0,05$) sam pojasni 40 odstotkov variance SI, medtem kot skupna ocena zadovoljenost potreb - ZP ($\beta=-0,36$, $t=-1,459$, $p<0,05$) doda 11 odstotkov, razlika je statistično značilna ($F(1,612)=131,30$, $p<0,05$).

Hipotezo H_4 , da odlaganje zadovoljevanja lastnih potreb lahko vodi v nezadovoljenost temeljnih potreb, ki pa je povezana izgorelostjo, lahko potrdimo. Pri tistih, ki bolj odlagajo zadovoljevanje lastnih potreb, so potrebe slabše zadovoljene in močnejše izgorevajo.

4.2.5. Hipoteza H₅

Viri poročajo, da sta izgorelost in zadovoljstvo z življenjem (subjektivno blagostanje) negativno povezana (Golden idr., 2004; Lloyd, Steriner & Shannon, 1994; Senter, 2006; Wright & Hobfoll, 2004). Želeli smo preveriti, na kakšen način so intrapersonalni dejavniki, kot so osebnostne dimenzije, vrednote in skupna ocena zadovoljenosti potreb (ZP) povezani z zadovoljstvom z življenjem (SB) in v kolikšni meri je zadovoljstvo z življenjem negativno povezano z izgorelostjo (H₅).

Tabela 26

Povezanost) med zadovoljstvom z življenjem (SB), zadovoljenostjo potreb (Pearsonov r koeficient), osebnostnimi dimenzijami (Pearsonov r koeficient) in vrednotami (Spearmanov ρ)

Zdovoljenost potreb	r	Osebnostne dimenzije	r	Vrednote	ρ	Vrednote	ρ
Materialne	0,40*	Nevroticizem	-0,47*	Čutne	0,15*	Kulturne	0,11*
Telesne	0,47*	Ekstravertnost	0,41*	Varnostne	0,10*	Verske	0,06
Varnost	0,49*	Odprtost	0,23*	Statusne	0,15*	Hedonske	0,11*
Čustvene	0,43*	Prijetnost	0,07	Patriotske	0,12*	Potenčne	0,13*
Socialne	0,42*	Vestnost	0,33*	Demokratične	0,04	Moralne	0,08
Spoštovaneu	0,45*			Socialne	0,10*	Izpolnitvene	0,17*
Intelektualne	0,46*			Tradicionalne	0,11*	Apolonske	0,11*
Osebnai rast	0,48*			Aktualizacijske	0,16*	Dionizične	0,13*
ZPSK	0,63*			Spoznavne	0,07		

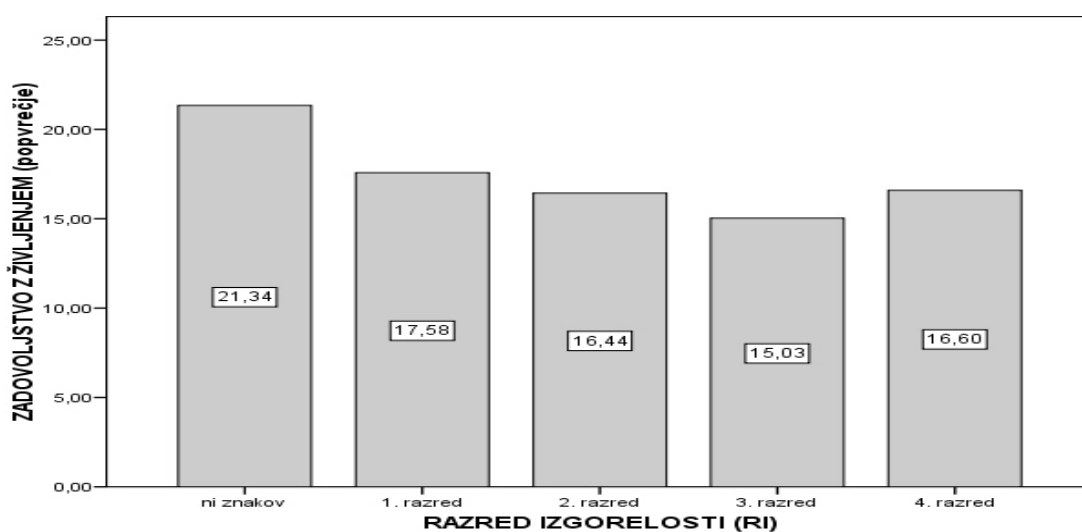
* $p < 0,05$

Od vseh intrapersonalnih dejavnikov je z zadovoljstvom z življenjem (SB) najmočnejše povezana skupna ocena zadovoljenosti potreb ($r=0,63$, $p<0,05$) (glej tabela 26). Tudi rezultat multiple regresije, kjer smo kot prediktorje postopno vključevali posamezne temeljne potrebe, kaže, da te pojasnjujejo 41,8 odstotkov variance ocene subjektivnega blagostanja (SB) ($SE_{\text{napovedi}}=5,46$, $F=72,84$, $p<0,05$). Pomembni prediktorji zadovoljstva z življenjem (SB) so potreba po osebni rasti ($\beta=0,205$, $t=5,274$, $p<0,05$), po varnosti (VP) ($\beta=0,200$, $t=4,99$, $p<0,05$) in telesne potrebe ($\beta=0,167$, $t=4,36$, $p<0,05$). Povezanost (parcialna korelacija) med zadovoljstvom z življenjem in skupno oceno zadovoljenosti potreb je praktično neodvisna od storilnostno pogojene samopodobe ($r=0,59$, $p<0,05$) in osebnostnih dimenzij nevroticizem, ekstravertnost in vestnost ($r=0,53$, $p<0,05$) in tudi od

stopnje izgorelosti ($r=0,58$, $p<0,05$). Ta rezultat v precejšnji meri nakazuje, da je (vsaj delna) zadovoljenost temeljnih potreb nujen (čeprav najbrž ne zadosten) pogoj za zadovoljstvo z življenjem.

Subjektivno blagostanje negativno sovarira z nevroticizmom in pozitivno z ekstravertnostjo, odprtostjo in vestnostjo, medtem ko s prijetnostjo v našem vzorcu ni povezano (glej tabelo 26). Če preverimo povezanost le pri testirancih brez znakov izgorevanja, ta postane statistično značilna ($r=0,22$, $p<0,05$), mestem ko je pri tistih z znaki izgorevanja neznačilna.

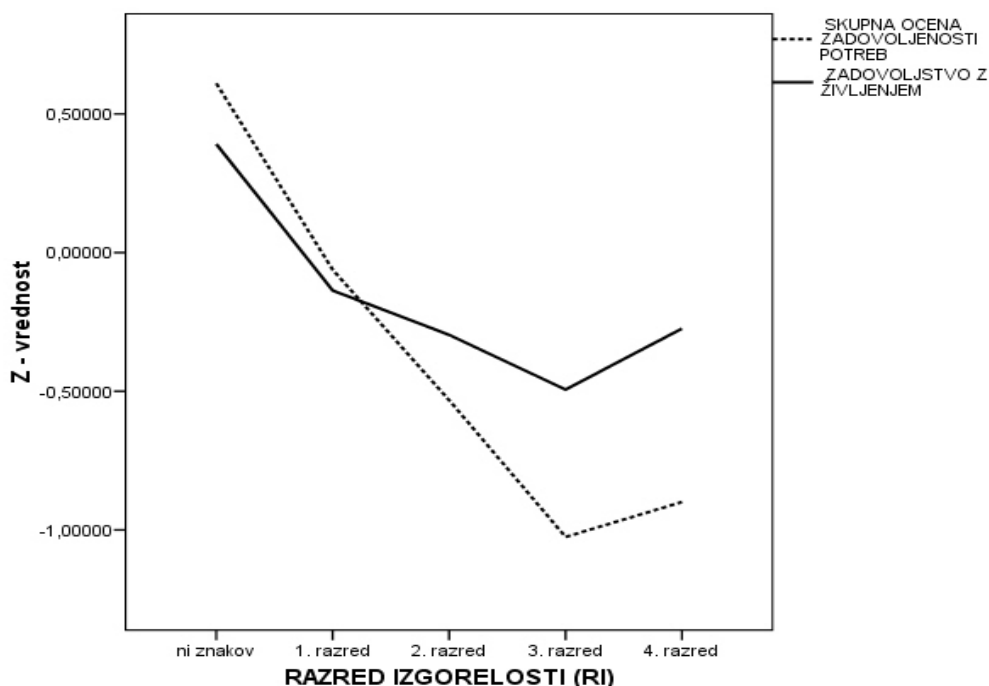
Večina vrednot šibko, a statistično značilno pozitivno sovarira z zadovoljstvom z življenjem (glej tabelo 26).



Slika 6

Povprečne ocene zadovoljstva z življenjem (SB) po razredih izgorelosti

Občutek subjektivnega blagostanja (SB) pada do 3. razreda izgorelosti, v 4. razredu, po adrenalnem zlomu pa začne spet rasti (glej sliko 6), razlike so statistično značilne ($F(4,609)=746,55$, $p<0,05$).



Slika 7

Primerjava rezultatov (prikazanih v Z-vrednostih) skupne ocene zadovoljenosti potreb (ZPSK) in zadovoljstva z življenjem (SB) po razredih izgorelosti

Podoben trend sprememb kot pri zadovoljstvu z življenjem smo po razredih izgorelosti opazili tudi pri oceni zadovoljenosti potreb (ZP) (glej sliko 6), primerjavo smo prikazali v standardiziranih vrednostih rezultatov (glej sliko 7). To bi najbrž lahko spet pojasnili s tem, da je zadovoljenost potreb pomembna za zadovoljstvo z življenjem. Temu bi pritrčila tudi parcialna korelacija med zadovoljstvom z življenjem (SB) in oceno zadovoljenosti potreb (ZP), v katero smo kot kontrolno spremenljivko vključili stopnjo izgorelosti – povezanost se skorajda ni spremenila ($r=0,576$, $p<0,05$). Verjetno je povečanje zadovoljstva z življenjem v 4. razredu povezano s povečanjem zadovoljenosti potreb v istem razredu.

Kot smo pričakovali, je povezanost med *zadovoljstvo z življenjem* (SB) in *stopnjo izgorelosti* negativna ($r=-0,33$, $p<0,05$) (glej tabelo 26). Osebe brez znakov izgorelosti izražajo višje zadovoljstvo ($M=21,34$, $SD=6,94$) kot tiste z znaki ($M=16,90$, $SD=6,71$),

razlika je statistično značilna ($t(613)=7,81, p<0,05$). Tudi vsi faktorji izgorelosti SAI so negativno statistično značilno ($p<0,05$) povezani s subjektivnim blagostanjem: izguba notranje motivacije ($r=-0,30, p<0,05$), deloholizem ($r=-0,09, p=0,034$), kognitivna izčrpanost ($r=-0,30, p<0,05$) in telesna izčrpanost ($r=0,19, p<0,05$).

Negativna povezanost (parcialna korelacija) med *zadovoljstvom z življenjem* (SB) in *stopnjo izgorelosti* je nekoliko manjša, ko vključimo kot kontrolni dejavnik storilnostno pogojeno samopodobo ($r=-0,18, p<0,05$) ali osebnotne dimenzije nevroticizem, ekstravertnost in vestnost ($r=-0,23, p<0,05$), a ostaja enako statistično značilna. Ko pa kontroliramo vpliv skupne oceno zadovoljenosti potreb, povezanosti ni več ($r=0,05, p=0,211$).

Hipotezo H_5 , da so določene osebnotne značilnosti (nevroticizem, introvertnost, vestnost) in vrednote (status, moč, uživanje življenja), ter zadovoljenost temeljnih potreb, povezane z zadovoljstvom z življenjem, ki je tudi negativno povezano z izgorelostjo, lahko delno sprejmemo

4.2.6. Hipoteza H₆

Za zadovoljstvo z življenjem in izgorelost bi morda lahko rekli, da sta na nasprotnem polu počutja, navzlic temu, da so ljudje v zgodnjih stopnjah izgorelosti še vedno zadovoljni in produktivni na drugih področjih življenja (Pines, 1993). Zato nas je zanimalo, ali morda zadovoljstvo z življenjem in izgorelost tudi v resnici napovedujejo isti intrapersonalni dejavniki, vendar z nasprotnimi predznaki (H₆). Pričakovali smo, da bodo namočnejši prediktorji storilnostno pogojena samopodoba, nevroticizem, ekstravertnost in ocena zadovoljenosti potreb.

V ta namen smo ugotavljali, kolikšen delež variabilnosti stopnje izgorelosti (SI) pojasnjujejo ocena zadovoljenosti potreb, storilnostno pogojena samopodoba in ostalimi intrapersonalni dejavniki. V primerjave smo vključili tiste osebnostne dimenzije (NE - nevroticizem, EK - ekstravertnost in VE - vestnost) in vrednote (čutne, statusne, patriotske, hedonske, potenčne, izpolnitvene, apolonske in dionizične), ki so statistično značilno povezane z izgorelostjo in s subjektivnim blagostanjem. Ker se pri vseh teh vrednotah rezultati distribuirajo normalno, smo lahko za vse primerjave uporabili parametrične preizkuse (glej tabelo 17). Enak preizkus z istimi prediktorji smo opravili za zadovoljstvo z življenjem (SB).

V tabeli 27 so zbrane povezanosti tistih intrapersonalnih dejavnikov, ki značilno sovarirajo tako s stopnjo izgorelosti kot z zadovoljstvom z življenjem.

Tabela 27

Povezanost (Pearsonov r koeficient) stopnje izgorelosti (SI) in zadovoljstva z življenjem (SB) s skupno oceno zadovoljenosti potreb (ZPSK), storilnostno pogojeno samopodobo (SPS), osebnostnimi dimenzijami ter vrednotami

<i>Intrapersonalni dejavniki</i>	<i>SI</i>	<i>SB</i>
<i>ZPSK</i>	<i>-0,57*</i>	<i>0,63*</i>
<i>SPS</i>	<i>0,67*</i>	<i>-0,28*</i>
<i>Nevroticizem</i>	<i>0,30*</i>	<i>-0,48*</i>
<i>Ekstravertnost</i>	<i>-0,21*</i>	<i>0,43*</i>
<i>Vestnost</i>	<i>-0,10*</i>	<i>0,35*</i>
<i>Čutne vrednote</i>	<i>-0,11*</i>	<i>0,20*</i>
<i>Statusne vrednote</i>	<i>-0,16*</i>	<i>0,15*</i>
<i>Patriotske vrednote</i>	<i>-0,15*</i>	<i>0,12*</i>
<i>Hedonske vrednote</i>	<i>-0,12*</i>	<i>0,15*</i>
<i>Potenčne vrednote</i>	<i>-0,17*</i>	<i>0,14*</i>
<i>Izpolnitvene vrednote</i>	<i>-0,10*</i>	<i>0,20*</i>
<i>Apolonske vrednote</i>	<i>-0,09*</i>	<i>0,14*</i>
<i>Dionizične vrednote</i>	<i>-0,15*</i>	<i>0,16*</i>

**p < 0,05*

Opazimo lahko, da so vsi intrapersonalni dejavniki, ki smo jih vključili v primerjavo (skupna ocena zadovoljenosti potreb, storilnostno pogojeno samopodoba, nevroticizem, ekstravertnost, vestnost in vrednote), statistično značilno, vendar ravno obratno povezani s stopnjo izgorelosti (SI) kot z zadovoljstvom z življenjem (SB). Tako so zadovoljenost potreb (ZP), ekstravertnost (EK) in vse vrednote pozitivno povezani z zadovoljstvom z življenjem, z izgorelostjo pa negativno, medtem ko sta storilnostno pogojena samopodoba (SPS) in nevroticizem (NE) negativno povezana s subjektivnim blagostanjem in pozitivno s stopnjo izgorelosti (glej tabelo 27).

Zadovoljstvo z življenjem je najmočneje povezano z oceno zadovoljenosti potreb (glej tabelo 27), ki je, kot smo že videli v prejšnji hipotezi, praktično neodvisna od sovariranja z drugimi dejavniki. *Izgorelost* pa je najmočneje povezana s storilnostno pogojeno samopodobo (glej tabelo 27). Ta povezanost se le minimalno zmanjša, če v preverjanje (parcialna korelacija) vključimo kot kontrolni dejavnik skupno oceno zadovoljenosti potreb ($r=0,59$, $p<0,05$), zadovoljstvo z življenjem ($r=0,64$, $p<0,05$) in osebne dimenzije nevroticizem, ekstravertnost in vestnost ($r=0,64$, $p<0,05$). Povezanost med

izgorelostjo in nevroticizmom ($r=0,30$, $p<0,05$) pa se pomembno zmanjša, če izključimo vpliv storilnostno pogojene samopodobe ($r=0,12$, $p<0,05$).

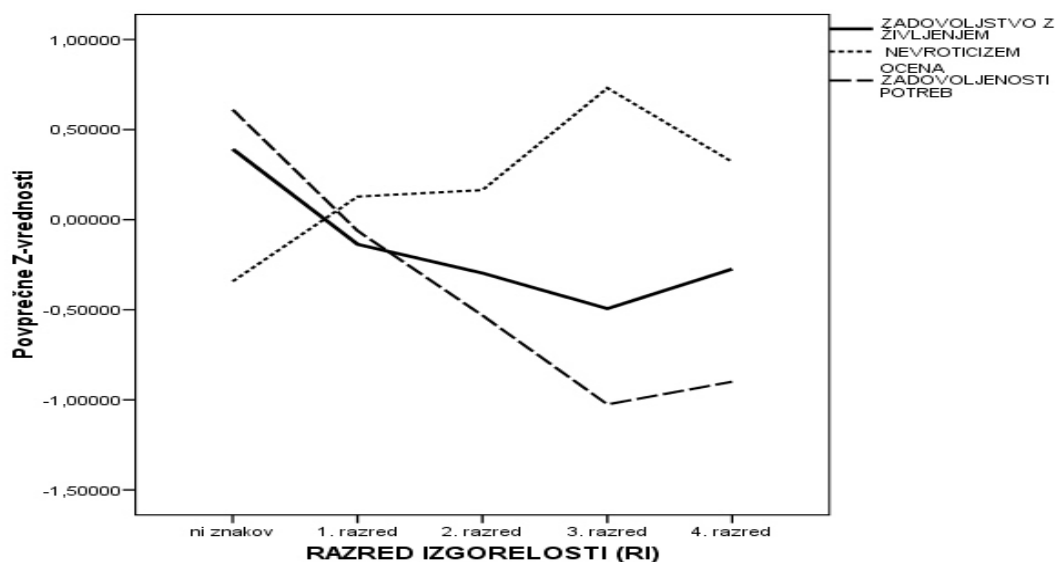
Ker so vsi intrapersonalni dejavniki (nevroticizem, ekstravertnost, vestnost, vrednote, storilnostno pogojena samopodoba in skupna ocena zadovoljenosti potreb), ki smo jih vključili v našo raziskavo, obratno povezani z zadovoljstvom z življenjem kot z izgorelostjo, nas je zanimalo, ali tudi isti intrapersonalni dejavniki napovedujejo zadovoljstvo z življenjem in stopnjo izgorelosti. To smo preverili z multiplo regresijo s postopnim vključevanjem prediktorjev

Statistično značilni prediktorji *zadovoljstva z življenjem* skupaj pojasnjujejo 47,4 odstotkov variance ($SE_{\text{napovedi}}=5,19$, $F(4,610)=137,22$, $p<0,05$). Največ variance - 40,1 odstotkov, pojasni skupna ocena zadovoljenosti potreb ($\beta=-0,514$, $t=-15,59$, $p<0,05$), 5,2 odstotka nevroticizem ($\beta=-0,18$, $t=-4,76$, $p<0,05$), 1,5 odstotka vestnost ($\beta=0,113$, $t=4,02$, $p<0,05$), čutne vrednote pa 0,5 odstotka ($\beta=0,073$, $t=2,43$, $p=0,015$). Če vključimo kot prediktor še stopnjo izgorelosti, se rezultat ne spremeni.

Intrapersonalni prediktorji *stopnje izgorelosti* pa pojasnijo še več, kar 56,3 odstotke njene variance. V sprejetem modelu ($R^2_{\text{pop.}}=0,645$, $SE_{\text{napovedi}}=0,412$, $F(4,610)=280,82$, $p<0,05$) najbolje napovedujejo stopnjo izgorelosti storilnostno pogojena samopodoba ($\beta=0,531$, $t=28,28$, $p<0,05$), ki pojasni 44,5 odstotke variance, ocena zadovoljenosti potreb 11,0 odstotkov ($\beta=-0,346$, $t=-11,78$, $p<0,05$), 0,6 odstotkov statusne vrednote ($\beta=-0,083$, $t=-3,07$, $p<0,05$), 0,2 odstotka pa izpolnitvene vrednote ($\beta=-0,054$, $t=-2,10$, $p=0,036$).

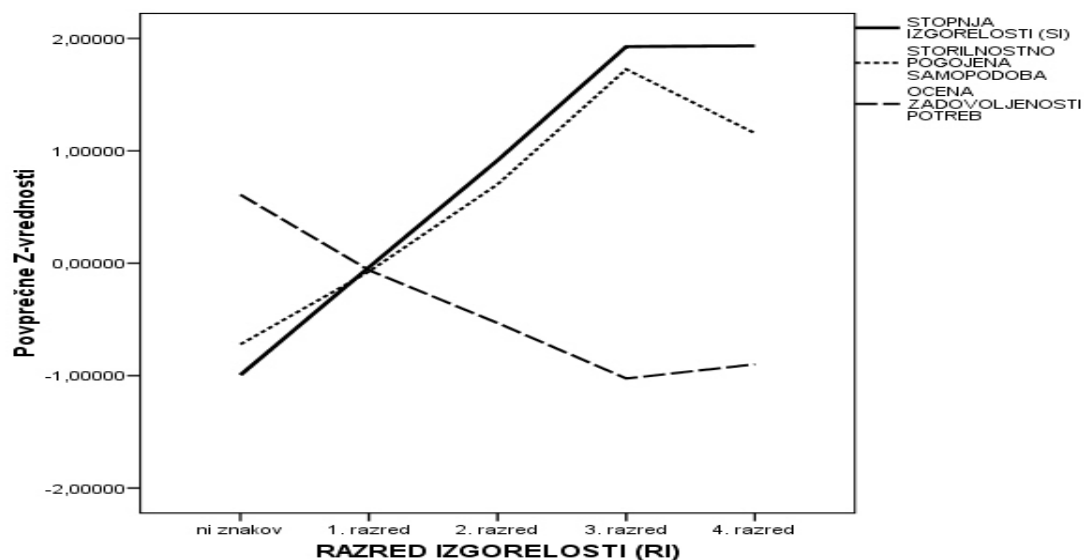
Če vključimo kot prediktor tudi zadovoljstvo z življenjem, se rezultat multiple korelacije ne spremeni. Šele če istočasno izključimo najmočnejša prediktorja (SPS, ZP), zadovoljstvo z življenjem pojasni največ variance izgorelosti ($\beta =-0,233$, $t =-5,41$, $p<0,05$). Sledijo ji Ti so še nevroticizem ($\beta=0,236$, $t=5,04$, $p<0,05$), potenčne vrednote ($\beta=-0,131$, $t=-3,50$, $p=0,001$) in vestnost ($\beta=0,113$, $t=2,58$, $p=0,010$). Vsi skupaj pojasnijo precej manj

variance ($R^2=0,158$, $SE_{\text{napovedi}}=0,638$, $F(4,610)=28,61$, $p<0,05$). Sprememba je statistično pomembna ($F(1,610)=45,641$, $p<0,05$).



Slika 8

Povprečne Z-vrednosti zadovoljstva z življenjem in dveh najmočnejših prediktorjev: ocene zadovoljenosti potreb in nevroticizma po razredih izgorelosti



Slika 9

Povprečne Z-vrednosti stopnje izgorelosti in dveh najmočnejših prediktorjev: storilnostno pogojene samopodobe in ocene zadovoljenosti potreb po razredih izgorelosti

V slikah 8 in 9 prikazujemo po dva najpomembnejša prediktorja zadovoljstva z življenjem in izgorelosti po razredih izgorelosti. Vse rezultate smo prikazali v standardiziranih vrednostih (Z-vrednosti).

Čustveno stabilnejši in vestnejši ljudje z boljše zadovoljenimi temeljnimi potrebami, se zavedajo pomembnosti uživanja življenja, so bolj zadovoljni z življenjem. Osebe z močnejšo storilnostno pogojeno samopodobo in slabše zadovoljenimi temeljnimi potrebami, ki manj cenijo status in osebno rast pa močnejše izgorevajo (glej tabelo 27 in sliki 8 - 9).

Šesto hipotezo, da zadovoljstvo z življenjem in izgorelost napovedujejo isti intrapersonalni dejavniki, vendar z nasprotnimi predznaki, zavrnamo. Edini prediktor, ki ga delita izgorelost in subjektivno blagostanje, je ocena zadovoljenosti potreb, ki z njima obratno sovarira. Vendar je ta prediktor najmočnejši le pri subjektivnem blagostanju, pri izgorelosti pa je to storilnostno pogojena samopodoba, ki je sploh ni med prediktorji zadovoljstva z življenjem.

4.2.7. Hipoteza H₇

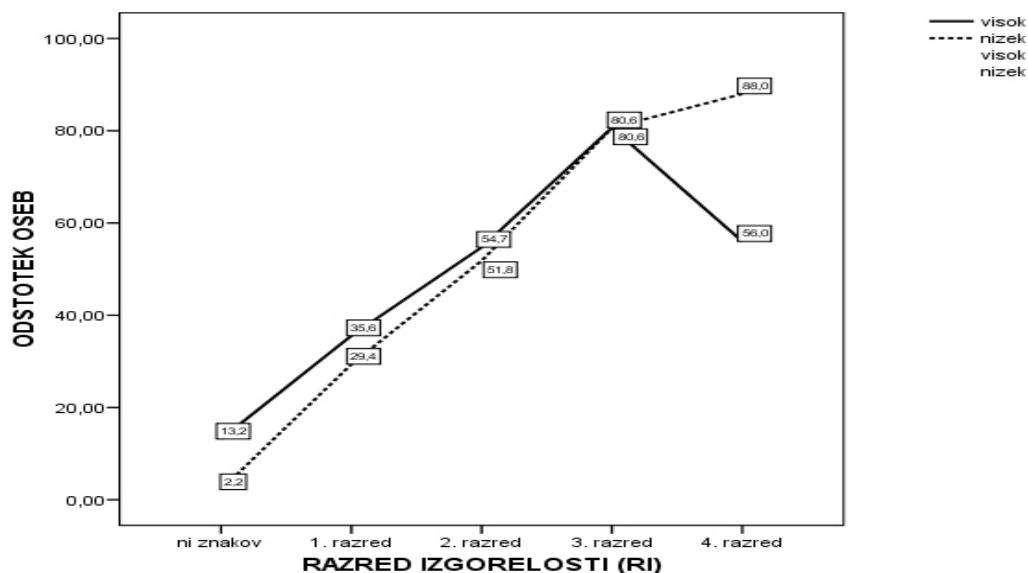
Paine (1981) je predlagal razlikovanje med »stresnim sindrom izgorelosti« (*Burnout Stress Syndrome* - BOSS) in »mentalno onesposobljenostjo zaradi izgorelosti« (*Burnout Mental Disability* - BOMD). BOSS je opisan kot relativno blaga psihološka reakcija na stres na delovnem mestu in frustracijo. Lahko pa se razvije v končno stopnja procesa izgorevanja – BOMD, ki bi jo lahko opisali kot psihično bolezen. Za BOSS so značilne predvsem blažje psihične in telesne pritožbe (motnje spanja, koncentracije, izčrpanost, čustveni odmik...), BOMD pa zajema intenzivne depresivne in anksiozne znake (Paine, 1981; Shirom idr., 2005; Åsberg, Nygren & Rylander, 2002). Nekateri empirični dokazi podpirajo to razlago (Schaufeli idr., 2001a; Ahola idr., 2005). Mi smo predlagali delitev v dvostopenjski proces izgorevanja (izčrpanost in ujetost), ki bi bil lahko zajet v stresnem sindromu izgorelosti in končno stanje adrenalne izgorelosti, Menimo, da je pri procesu izgorevanja kortizol povišan, po adrenalnem zlomu, ko se kortizol zniža, pa nastopi stanje mentalne onesposobljenosti zaradi izgorelosti. Raziskave tudi sicer kažejo, da je pri izgorelih osebah po adrenalnem zlomu zaradi funkcionalne blokade hipotalamus-hipofizno-adrenalne osi opaziti znižano raven bazičnega kortizola (Heim, Ehlert & Hellhammer, 2000; Miller, Chen & Zhou, 2007; Mommersteeg, van Doornen & Heijnen, 2003; Mommersteeg s sod., 2006a; Mommersteeg s sod., 2006b; Pruessner, Hellhammer & Kirschbaum, 1999, 2003; Schmidt-Reinwald, Pruessner & Hellhammer, 1999; Shirom idr., 2005). Če pa so merili raven bazičnega kortizola med izgorevanjem (izpostavljenosti stresu), je bila ta povišana (De Vente, Olf & Van Amsterdam, 2003; Grossi, Perski, Ekstedt, Johansson, Lindström & Holm, 2005; Melamed, Ugarten & Shirom, 1999; Mommersteeg idr., 2006b; Pruessner, Hellhammerja & Kirschbauma, 1999).

Zato smo preverjali (H₅), ali se pri osebah, ki izgorevajo (1. do 3. razred izgorelosti) pojavlja več znakov povišanega kortizola, in ali se pri osebah, ki so doživele adrenalni zlom (4. razred izgorelosti), pojavlja manj znakov zvišane ravni kortizola in več znakov znižane ravni kortizola. Ker v Sloveniji pri osebah z diagnozo izgorelosti ne testirajo ravni bazičnega kortizola, smo skušali preko poročanja testiranih oseb o znakih posredno ugotavljati, ali je pri njih kortizol zvišan ali znižan. Morebitno zvišanje kortizola smo

preverjali preko opazanja sprememb pri srčno-žilnih znakih (zvišan srčni utrip, celo ob prebujanju ter povišan krvni tlak). Če predvidevamo, da se raven tega hormona po adrenalnem zlomu zniža, naj bi bili tedaj tudi ti srčno-žilni znaki manj pogosti. Znake znižanja ravni kortizola smo preverjali preko poročanja oseb o utrujenosti in pomanjkanju energije (kar lahko kaže na znižanje presnove ogljikovih hidratov) in otekanju telesa (kar lahko kaže na manjšo prepustnost kapilar), občasne padce kortizola pa skozi poročila o prisotnosti močnih nenadnih padcev psihofizične energije.

V predhodni raziskavi na vzorcu 225 oseb (Pšeničny, 2007) smo ugotovili, da znaki zvišane ravni kortizola naraščajo do vključno 3. razreda izgorelosti, v 4. razredu pa upadejo. Povprečen delež izbranih postavk, ki opisujejo znake znižane ravni kortizola, je naraščal iz razreda v razred, razlika je bila najizrazitejša med 2. in 3. razredom izgorelosti, v 4. razredu izgorelosti pa se še poveča. V 3. razredu se znaki mešajo, istočasno prisotnih je največ znakov povišanega in zelo veliko znakov znižanega kortizola. V tem razredu so vključeni tisti, ki so tik adrenalnim pred zlomom (močno zvišan kortizol), kot tisti neposredno po njem (znižan kortizol), zato se znaki mešajo. Ker pa je bilo v 4. razredu izgorelosti le 7 oseb, je bilo potrebno ponoviti analizo na vzorcu, ki zagotavlja zanesljivejše rezultate. Analizo smo tokrat opravili na vzorcu 615 oseb, v katerem je tudi v 3. in 4. razredu več oseb (31, 25 oseb). Najprej smo preverili kolikšen delež oseb v posameznem razredu poroča o znakih visokega in nizkega kortizola.

Delež oseb, ki pri sebi opažajo znake visokega kortizola, raste od 1. do 3. razreda, v 4. razredu pa pade. Delež tistih, ki pri sebi opažajo znake nizkega kortizola, pa raste iz razreda v razred (glej sliko 10). Razlike so statistično značilne pri tistih, ki pri sebi opažajo znake nizkega kortizola ($\chi^2(4)=195,59$; $p<0,05$), kakor tudi pri tistih, ki pri sebi opažajo znake visokega kortizola ($\chi^2(4)=105,03$; $p=0,001$). V nižjih razredih, med izgorevanjem, prevladujejo tisti, ki poročajo o znakih visokega kortizola, v tretjem razredu se ta deleža izenačita, medtem ko v četrtem razredu večina poroča o znakih nizkega kortizola. Razlike pa so statistično značilne samo pri osebah brez znakov izgorelosti ($\chi^2(4)=19,34$; $p<0,05$) in v četrtem razredu izgorelosti ($\chi^2(4)=6,35$; $p=0,013$).

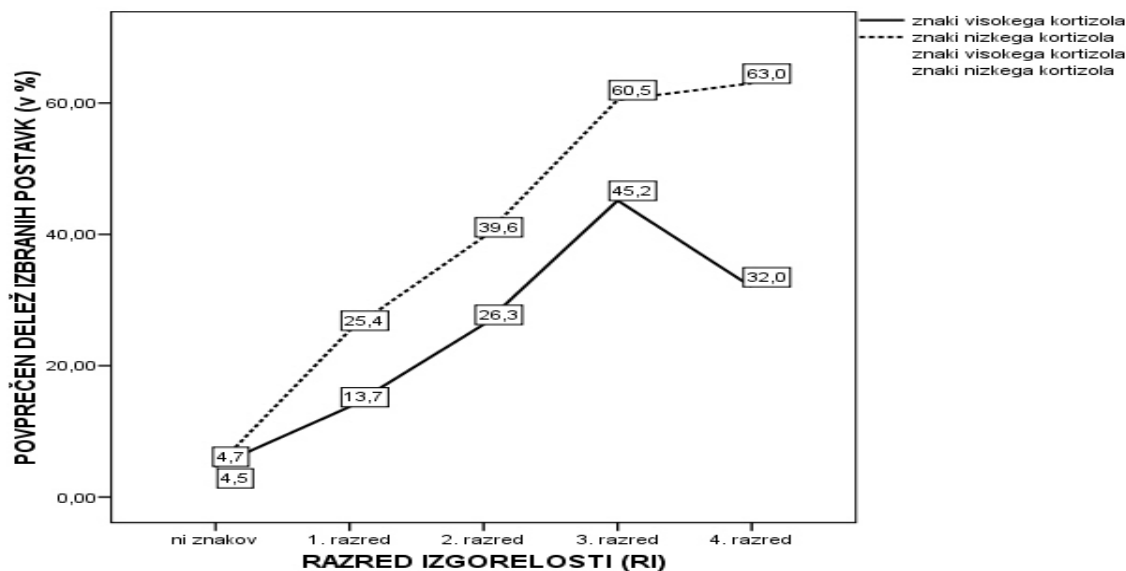


Slika 10

Povprečni deleži testirancev (v %), ki imajo znake povišane ravni kortizola (visok) in znižane ravni kortizola (nizek) po razredih izgorelosti

Zaključimo lahko le, da večina oseba v 4. razredu izgorelosti poroča o znakih nizkega kortizola, torej da je možno, da je v tem razredu izgorelosti kortizol res znižan, saj se istočasno tudi zmanjša delež tistih, ki poročajo o znakih visokega kortizola. Ker pa se od 1. do 3. razreda značilno povečuje delež tistih, ki poročajo o visokem kortizolu, je prav tako mogoče, da je med izgorelostjo kortizol povišan, čeprav zaradi enakega deleža oseb, ki poročajo tudi o znakih nizkega kortizola, tega z gotovostjo ne moremo trditi. Znake visokega kortizola pri tistih brez znakov izgorevanja pa bi bilo najbrž bolj smiselno pripisati najbrž drugim vzrokom in ne izgorevanju.

Ker smo opazili, da določen odstotek oseb poroča istočasno o znakih visokega in nizkega kortizola, smo preverili še, kolikšen povprečen odstotek znakov visokega in nizkega kortizola izberejo osebe v posameznem razredu izgorelosti.



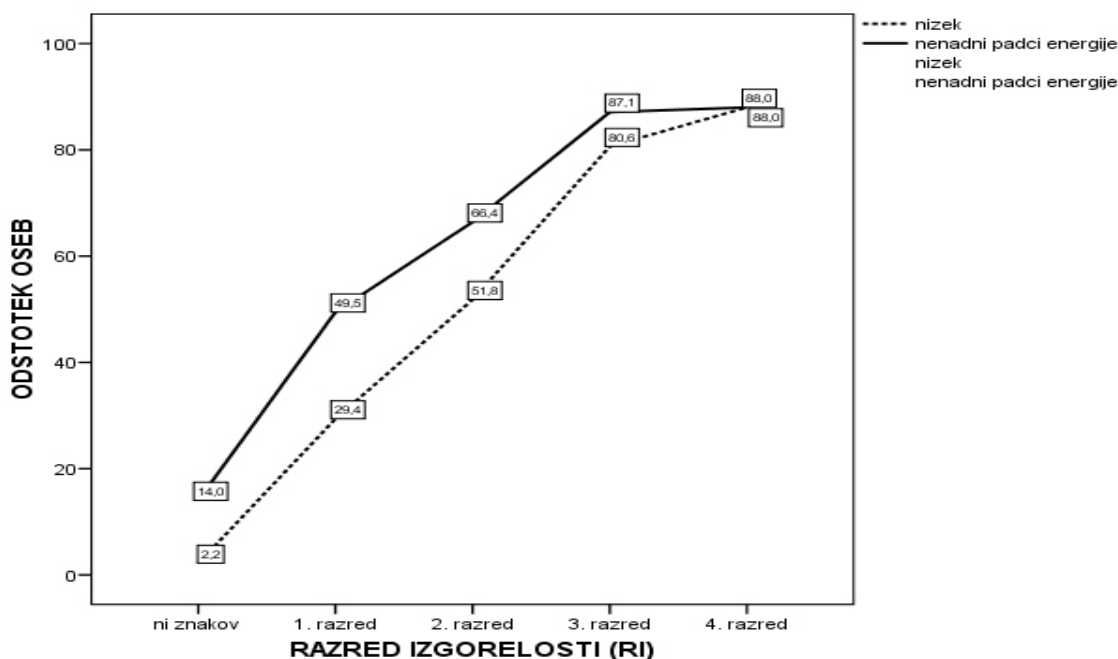
Slika 11

Povprečni deleži izbranih postavk (v %), ki opisujejo znake povišane ravni kortizola (znaki visokega kortizola) in znižane ravni kortizola (znaki nizkega kortizola) po razredih izgorelosti

Na sliki 11 pa je prikazan povprečen delež izbranih postavk, ki opisujejo znake zvišane in znižane ravni kortizola v posameznem razredu izgorelosti. Znaki zvišanega kortizola najprej naraščajo do vključno 3. razreda izgorelosti, v 4. razredu pa upadejo. Povprečen delež izbranih postavk, ki opisujejo znake znižane ravni kortizola, pa narašča iz razreda v razred. Z analizo variance smo ugotovili, da se povprečni deleži izbranih postavk, ki opisujejo znake zvišane in znižane ravni bazičnega kortizola, ki so jih navedli testiranci, med razredi izgorelosti v obeh primerih statistično značilno razlikujejo (zvišan kortizol: $F(4, 610)=100,35, p<0,05$; znižan kortizol: $F(4, 610)=41,86, p<0,05$).

Rezultati so podobni tistim iz predhodne raziskave na 225 testirancih (Pšeničny, 2007). Čeprav temeljijo na subjektivni oceni znakov in ne na objektivnih meritvah, bi te razlike morda lahko pripisali tudi spremembi ravni bazičnega kortizola. Rezultati nakazujejo, da se pri osebah od 1. do 3. razreda izgorelosti najbrž v večji meri pojavlja zvišana raven bazičnega kortizola, po adrenalnem zlomu pa ta se zmanjša (4. razred). To kaže tako padec znakov povišanega kortizola v 4. razredu, kot porast znakov znižanega kortizola. V 3. razredu izgorelosti je sočasno prisoten velik delež znakov zvišanega in znižanega kortizola,

najbrž zato, ker so se vanj uvrstili testiranci neposredno pred zlomom (ko naj bi bila raven kortizola še zvišana) in iz obdobja zloma (znižana raven kortizola). Znaki nizkega kortizola se enakomerno zvišujejo iz razreda v razred, kar sicer kaže na njihovo močno prisotnost, vendar o njih poroča že 50 odstotkov oseb, ki so se uvrstile v 2. razred izgorelosti, izbrali pa so povprečno 40 odstotkov znakov znižanega kortizola. Ena od možnih razlag bi bila, da se že pred adrenalnim zlomom, po katerem se za dalj časa zniža raven bazičnega kortizola, tudi med izgorevanjem pojavljajo kratkotrajni upadi kortizola pod normalno raven, tako kot se pojavljajo še dolgo obdobje (pri nekaterih tudi leta dolgo) po adrenalnem zlomu. Zato smo primerjali, pri koliko osebah se med izgorevanje in po adrenalnem zlomu pojavljajo nenadni kratkotrajni padci energije z odstotki znaki visokega in nizkega .



Slika 12

Odstotek oseb, ki poročajo o znkih znižanega kortizola (nizek) in tistih, ki poročajo o nenadnih padcih energije v posameznem razredu izgorelosti

Odstotek ljudi, ki so poročali o nenadnih padcih energije, je enakomerno naraščal iz razreda v razred (glej sliko 12), tako kot je naraščal odstotek ljudi, ki so poročali o znakih

nizkega kortizola (glej sliko 10). Pearsonov korelacijski koeficient med nenadnimi padci energije in znaki nizkega kortizola znaša $r=0,54$ ($p<0,05$), medtem ko je povezanost nenadnih padcev energije z znaki visokega kortizola pol nižja, a še vedno statistično pomembna ($r=0,29$ ($p<0,05$)). Ko odstranimo vpliv stopnje izgorelosti (SI) (parcialna korelacija), se povezanost med nenadnimi padci energije in znaki nizkega kortizola razpolovi ($r=0,27$; $p<0,05$), medtem ko povezanost z znaki visokega kortizola ni več statistično značilna ($r=0,04$; $p=0,097$). Iz tega bi bilo mogoče zaključiti, da so nenadni padci energije pri izgorevanju najbrž povezani z znižano ravni kortizola. Potrebno bi bilo v eni od naslednjih raziskav preveriti tudi domnevo o tej povezanosti, saj je možnih razlag za občutek nenadnih padcev energije lahko več, od fizioloških (padec kortizola ali sladkorja v krvi) pa do psihičnih (depresija).

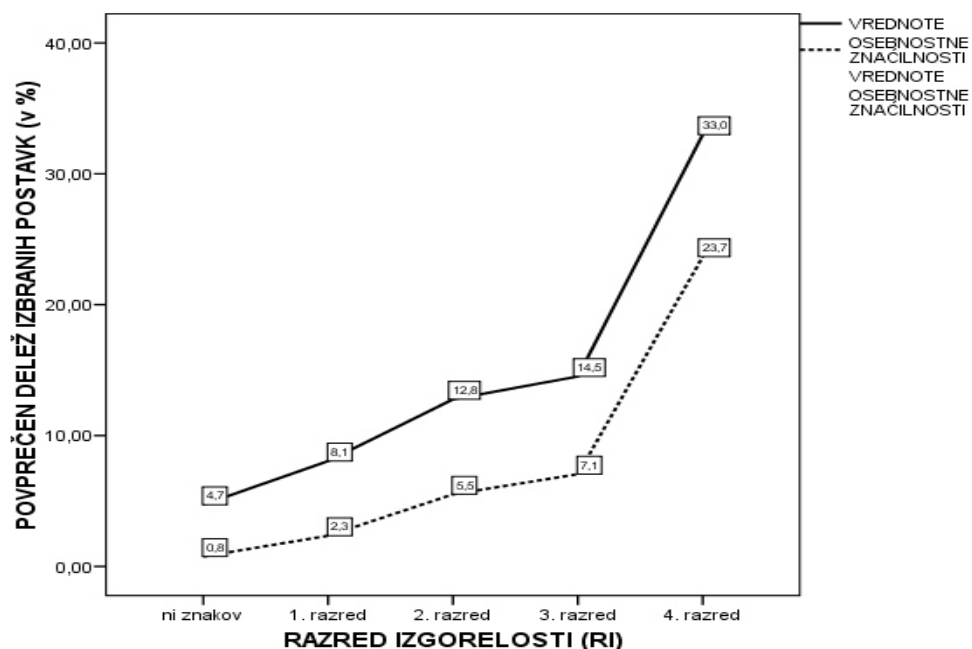
Za zanesljiv sklep bi potrebovali meritve krvnega tlaka in srčne frekvence ter laboratorijsko testiranje ravni bazičnega kortizola, skupaj z dnevniškim beleženjem počutja, kot je metodološko zastavljeno v raziskavi Sonnenschein, Mommersteeg in Houtveen s sodelavci (2007).

Hipoteza H₇, da je med izgorevanjem raven bazičnega kortizola povišana, po adrenalnem zlomu pa se zniža pod običajno raven, je delno potrjena. Znaki visokega kortizola se res zmanjšajo v 4. razredu, znaki nizkega kortizola pa naraščajo iz razreda v razred. To sicer nakazuje možnost, da je med izgorevanjem kortizol najbrž res povišan, po izgorevanju pa znižan, vendar pa se znaki tudi močno prekrivajo. Najverjetnejše pojasnilo za nejasen rezultat je metodološko – opisi znakov se le posredno poročilo o tem, kaj se dogaja na ravni nevroendokrinih hormonov.

4.2.8. Hipoteza H₈

Izkušnje pri svetovalnem delu z izgorelimi osebami na Inštitutu za razvoj človeških virov so kazale, da izgorele osebe po adrenalnem zlomu poročajo o spremembah vrednot in nekaterih osebnostnih značilnosti (H₈). V raziskavi na vzorcu 225 oseb (Pšeničny, 2007) se je opažanje izkazalo kot pravilno, Analizo smo tokrat opravili na vzorcu 615 oseb, v katerem je tudi v 3. in 4. razredu večji vzorec oseb (31, 25 oseb).

Najprej smo preverjali prvi dela hipoteze, spremembe vrednot. Primerjali smo, kolikšen je delež postavk iz Vprašalnika SAI (Priloga 2 – Vprašalniki, Spreminjanje vrednot), ki izražajo spremembo vrednot, pri osebah v različnih razredih izgorelosti (RI). Postavke vključujejo dve vrsti trditev: delo kot vrednota ter pomembnost lastnih in tujih potreb. Pričakovali smo, da bo do sprememb vrednot prišlo predvsem po adrenalnem zlomu (4. razred izgorelosti), saj naj bi prav kriza pri osebah povzročila spremembe vrednot.



Slika 13

Povprečni deleži izbranih postavk (v %), ki opisujejo spremembe vrednot (VR) in osebnostnih značilnosti (OZ) po razredih izgorelosti

Povprečen delež izbranih postavk o spremenjenih vrednotah počasi je naraščal iz razreda v razreda izgorelosti, do izrazitega porasta deleža sprememb pa je prišlo po adrenalnem zlomu (v 4. razredu izgorelosti je odstotek enak 33,0) (glej sliko 13), razlike med razredi izgorelosti so statistično značilne, $F(4, 610)=37,10$; $p<0,05$. Osebam po adrenalnem zlomu postaneta delo in zadovoljitev tujih potreb manj pomembni vrednoti; pomembnejše jim postanejo lastne potrebe.

Pri rezultatih Muskove lestvice vrednot smo nato preverili, katere vrednote so se z izgorelostjo spremenile. Pričakovali smo spremembe pri podobnih vrednotah (delavnost, dionizične potrebe). Ker se rezultati nekajterih vrednot ne razporejajo normalno, smo za primerjavo med razredi izgorelosti uporabili Kruskal-Wallis test.

Tabela 28

Primerjava med povprečnimi rezultati kategorij vrednot in vrednote delavnost na Muskovi lestvici vrednot po razredih izgorelosti s povzetkom Kruskal – Wallis testa

	ni znakov	1. razred	2. razred	3. razred	4. razred	χ^2
čutne vrednote	7,78	7,19	7,08	7,26	7,56	20,45*
varnostne vrednote	8,67	8,51	8,38	8,65	9,17	6,02
statusne vrednote	4,91	4,65	4,34	4,17	4,06	12,27*
patriotske vrednote	5,35	4,99	4,36	4,68	4,56	14,29*
demokratske vrednote	8,10	7,95	7,54	7,75	7,96	6,58
socialne vrednote	8,83	8,66	8,58	9,02	9,13	5,76
tradicionalne vrednote	8,29	8,29	8,13	7,92	7,76	2,80
aktualizacijske vrednote	8,24	7,97	7,86	7,71	7,88	9,58*
spoznavne vrednote	8,28	7,99	8,09	8,11	7,96	4,57
kulturne vrednote	7,16	6,86	6,75	6,53	7,03	6,36
verske vrednote	4,11	4,36	3,99	4,94	3,52	4,41
hedonske vrednote	7,14	6,79	6,46	6,67	6,85	16,76*
potenčne vrednote	5,09	4,82	4,39	4,39	4,35	14,99*
moralne vrednote	8,60	8,56	8,32	8,54	8,56	5,78
izpolnitvene vrednote	7,63	7,39	7,21	7,02	6,93	10,75*
apolonske vrednote	8,34	8,24	7,95	8,06	8,18	9,23
dionizične vrednote	6,49	6,12	5,82	5,87	6,03	17,58*
delavnost	7,89	7,64	7,46	6,84	7,56	3,87

* $p < 0,05$; $df=4$

Primerjava med razredi izgorelosti kaže, da se večina vrednot z izgorevanjem pada, a v 4. razredu spet zraste. (glej tabelo 27). Razlike so statistično značilne pri čutnih, hedonskih in dionizičnih ter pri aktualizacijskih vrednotah. Statusne in izpolnitvenih ter potenčne in

patriotske vrednote pa tudi v zadnjem razredu padajo, razlike so statistično značilne. Delavnost kot vrednota se bistveno ne spremeni.

Drugi del te hipoteze, spremembe osebnostnih značilnosti, smo preverjali tako, da smo v posameznih razredih izgorelosti ugotovili, kolikšen je delež izbranih postavk, ki v Vprašalniku SAI izražajo spremembe trajnejših osebnostnih značilnosti. Spremembe osebnostnih značilnosti smo preverjali s postavkami, ki se nanašajo na storilnostno usmerjenost, samovrednotenje, odlaganje zadovoljevanja lastnih potreb oziroma njihovo uveljavljanje ter čustveno ranljivost in postavljanja meja (Priloga 2 – Vprašalniki, Spreminjanje osebnostnih značilnosti). Pričakovali smo, da bo v 4. razredu izgorelosti delež teh sprememb večji kot v nižjih razredih.

Podobno kot pri spremembah vrednot je tudi pri spremembah osebnostnih značilnosti povprečen delež izbranih postavk počasi naraščal iz razreda v razred izgorelosti, močno pa je narasel po adrenalnem zlomu (v 4. razred je bil odstotek enak 23,7) (glej sliko 13). Povprečni deleži izbranih postavk spremenjenih osebnostnih značilnosti so se med razredi izgorelosti statistično značilno razlikovali, $F(4, 610)=99,94$, $p<0,05$. Osebe v 4. razredu izgorelosti so izražale nižjo storilnostno usmerjenost, višje samovrednotenje, nižjo čustveno ranljivost ter boljše zadovoljevanje lastnih potreb. Kaže, da je ta kriza tako močna, da lahko pretrese celotno osebnost. Videli smo že, da se med razredi izgorelosti razlikujejo tudi rezultati osebnostnih dimenzij Velikih Pet. Osebe v 4. razredu izgorelosti postanejo bolj čustveno stabilne, ekstravertne, odprte in vestne (glej sliko 2 in tabelo 21).

Zmanjšan pomen storilnosti se ujema z upadanjem storilnostno pogojene samopodobe po adrenalnem zlomu (glej sliko 5), zavedanje pomena skrbi za lastne potrebe pa v boljši zadovoljenosti temeljnih potreb (glej sliko 7). Osebe z višjo storilnostno pogojeno samopodobo (SPS) in slabše zadovoljenimi potrebami (ZP) poročajo o večjem deležu sprememb vrednot (SPS: $r=0,30$, $p<0,05$; ZP: $r=-0,17$, $p<0,05$) ter osebnostnih značilnosti (SPS: $r=0,52$, $p<0,05$; ZP: $r=-0,33$, $p<0,05$).

Osmo hipotezo (H_8) smo tako potrdili. Pri osebah v 4. razredu izgorelosti po adrenalnem zlomu lahko pride do sprememb vrednot in osebnostnih značilnosti. Zmanjša se pomen storilnosti, dvigne se (navzlic zmanjšani storilnosti) samovrednotenje in pomembnost zadovoljevanja lastnih temeljnih potreb. Enostavno rečeno, ljudje se po adrenalnem zlomu bolj začnejo zavedati pomembnosti skrbi zase.

4.3. Testiranje hipotez (kvalitativna raziskava)

Kvalitativni del raziskave (glej poglavje Hipoteza H₆) je pokazal, da intrapersonalni dejavniki pojasnjujejo 64,5 odstotkov variabilnosti stopnje izgorelosti. Med njimi je najpomembnejši prediktor storilnostno pogojena samopodoba, ki sama pojasnjuje 44,5 odstotka variabilnosti. Med faktorji izgorelosti je storilnostno pogojena samopodoba najmočneje povezana s faktorjem deloholizma ($r=0,61$), za katerega menimo, da je njen vedenjski pokazatelj. Zato smo želeli raziskati, kako se je pri izgorelih oblikovala storilnostno pogojena samopodoba, ki, kot kaže, pravzaprav predstavlja njihovo osrednji strukturno in psihodinamsko značilnosti. Zanimalo nas je, o kakšni vrsti objektivnih odnosov s pomembnimi odraslimi v otroštvu (interpersonalni dejavniki) bodo izgoreli in zavzeti poročali, kakšna je vsebina njihove samopodobe (notranje prisile) in kako ta vpliva na vedenje (deloholizem), ki lahko vodi v izgorevanje ter o kakšni vrsti interpersonalnih dejavnikov, povezanih z deloholizmom in izgorelostjo (pridožbe glede delovnih okoliščin), bodo ti poročali. Kvalitativni del raziskave smo v obliki usmerjenih anamnestičnih intervjujev izvedli na vzorcu 147 oseb (»izgoreli«) in in njihove odgovore primerjali z odgovori *zavzertih za delo* (59 oseb). Pri intervjujih smo obema skupinama oseb zastavljali ista vprašanja iz vprašalnikov Anamneza, Samopodoba, Deloholizem in Pogojevana ljubezen (Priloga 2 - Vprašalniki).

4.3.1. Hipoteza H₉

Najprej smo se želeli prepričati, ali sta vzorca testirancev (*izgoreli* in *zavzeti*), ki smo ju izbrali za primerjavo kvalitativnih podatkov, med seboj tudi različna po storilnostno pogojeni samopodobi in ne le po v rezultatih Vprašalnika SAI (na podlagi katerih smo jih med drugim razvrstili v vzorca). Obenem pa smo preverili, ali se vzorca razlikujeta tudi po drugih osebnostnih značilnostih in vrednotah, ki so z povezane z izgorelostjo, saj naj bi bila izgorelost nasprotje zavzetosti za delo (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)(H₉). Zato so tudi udeleženci kvalitativnega dela raziskave izpolnili vse vprašalnike, ki smo jih uporabili pri splošnem vzorcu (ZP, SPS, B5, SB in MLV). Želeli smo namreč ugotoviti,

ali smo res izbrali dva med seboj dovolj različna vzorca in tudi, ali sta vzorca različna od tudi splošne populacije. Glede na podatke iz literature (Burke & Matthiesen, 2004; Kim, Shin & Swanger, 2009; Schaufeli & Taris, 2005, Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008) smo pričakovali, da naj bi bila vzorca izgorelih in zavzetih po rezultatih vprašalnikov »na nasprotnih straneh« splošnega vzorca. V skladu s hipotezo bi pri vzorcih, ki se razlikujeta po storilnostno pogojeni samopodobi, zato pričakovali, da se bosta razlikovala tudi po vrsti objektivnih odnosov ter načinih odzivanja, torej po podatkih, pridobljenih z anamnestičnimi intervjuji. Pri tistih vprašalnikih, pri katerih so se vsi rezultati razporejali v obliki normalne distribucije, smo za primerjavo uporabili t-teste, pri ostalih (storilnostno pogojena samopodoba in vrednote) pa Mann-Whitney U teste. V tabeli 28 smo prikazali samo tiste rezultate, ki so se med skupinami statistično pomembno razlikovali. Vrednosti rezultatov smo prikazali opisno (visok – srednji – nizek), pri čemer smo rezultate splošnega vzorca označili kot srednje (glej poglavje Deskriptivne statistike).

Tabela 29:

Primerjava vrednosti rezultatov vprašalnikov (nizek – srednji – visok) s povzetki t-testov (*t*) in Mann-Whitney U (*U*) med splošnim vzorcem, izgorelimi in zavzetimi (statistična značilnost)

	Rezultat - vrednost			Test	Splošni – Izgoreli	Splošni – Zavzeti	Izgoreli- Zavzeti
	Izgoreli	Splošni	Zavzeti				
<i>Stopnja izgorelosti</i>	visoka	srednja	nizka	<i>t</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Storilnostno pog. samopodoba</i>	visoka	srednja	nizka	<i>U</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Ocena zadovoljenosti potreb</i>	nizka	srednja	visoka	<i>t</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Zadovoljstvo z življenjem</i>	nizka	srednja	srednja	<i>t</i>	0,002	0,053	0,000
<i>Nevroticizem</i>	visoka	srednja	srednja	<i>t</i>	0,001	0,038	0,002
<i>Ekstravertnost</i>	nizka	srednja	srednja	<i>t</i>	0,002	0,048	0,003
<i>Čutne vrednote</i>	srednje	srednje	visoke	<i>U</i>	0,169	0,123	0,025
<i>Statusne vrednote</i>	srednje	srednje	visoke	<i>U</i>	0,054	0,013	0,001
<i>Patriotske vrednote</i>	srednje	srednje	visoke	<i>U</i>	0,181	0,045	0,009
<i>Demokratske vrednote</i>	nizke	srednje	srednje	<i>U</i>	0,021	0,523	0,049
<i>Hedonske vrednote</i>	srednje	srednje	visoke	<i>U</i>	0,076	0,112	0,012
<i>Potenčne vrednote</i>	nizke	srednje	visoke	<i>U</i>	0,045	0,009	0,000
<i>Moralne vrednote</i>	srednje	srednje	visoke	<i>U</i>	0,057	0,161	0,031
<i>Apolonske vrednote</i>	nizke	srednje	srednje	<i>U</i>	0,021	0,16	0,016
<i>Dionizične vrednote</i>	nizke	srednje	visoke	<i>U</i>	0,027	0,022	0,000

$df(\text{splošni} - \text{izgoreli})=760$; $df(\text{splošni} - \text{zavzeti})=672$, $df(\text{izgoreli} - \text{zavzeti})=204$

Opomba: Test: t= t-test, U=Mann-Whitney U

Zaradi selekcije vzorcev *izgorelih* in *zavzetih* je po pričakovanih stopnja izgorelosti najvišja pri izgorelih, pri zavzetih pa najnižja. Najmočnejši prediktor izgorelosti – storilnostno pogojena samopodoba je pri izgorelih najvišja, pri zavzetih pa najnižja. Vse razlike so statistično značilne (glej tabelo 29). Samopodoba izgorelih je torej veliko bolj odvisna od dosežkov in priznanj kot pri splošnem vzorcu, pri zavzetih pa bistveno manj. Vzorca izgorelih in zavzetih sta po višini storilnostno pogojene samopodobe glede na splošni vzorec diametralno nasprotna in zato ustrezna za primerjavo o tem, kakšna vrsta objektivnih odnosov je značilna za osebe z visoko storilnostno pogojeno samopodobo (*izgoreli*) in kakšna za tiste z nizko (*zavzeti*).

Vzorca izgorelih in zavzetih pa so tudi med seboj in od splošnega vzorca razlikujeta še po drugih značilnostih. Izgoreli ocenjujejo, da so njihove potrebe slabše zadovoljene, so manj čustveno stabilni, manj družabni in nasploh manj zadovoljni s svojim življenjem. Izkazujejo tudi nekoliko nižje demokratične, potenčne, apolonske in dionizične vrednote kot zavzeti in splošni testiranci. Zavzeti testiranci pa ocenjujejo, da so njihove potrebe bolje zadovoljene in so čustveno stabilnejši, bolj družabni ter bolj zadovoljni z življenjem kot testiranci v splošnem vzorcu in izgoreli. Izkazujejo pa tudi višje vrednote kot izgoreli, nekatere njihove vrednote so tudi višje kot v splošnem vzorcu (glej tabelo 27). Razlike v čustveni stabilnosti in ekstravertnosti se ujemajo s podatki iz literature, da sta ti dve osebnostni dimenziji obratno povezani z izgorelostjo kot z zavzetostjo za delo (Langelaan idr., 2006). Vzorca izgorelih in zavzetih se po osebnostnih značilnostih med seboj torej razlikujeta do te mere, da bi lahko res rekli, da sta »na nasprotnih straneh« glede na splošno populacijo, tako kot poročajo viri.

Hipotezo H_9 , da se izgoreli in zavzeti za delo značilno razlikujejo po storilnostno pogojeni samopodobi in drugih intrapersonalnih dejavnikih, lahko sprejmemo. Menimo, da sta vzorca dovolj različna, da ju lahko uporabimo za kvalitativno primerjavo.

4.3.2. Hipoteza H₁₀

Preverjali smo, ali testiranci z visoko storilnostno pogojeno samopodobo (izgoreli) in testiranci z nizko storilnostno pogojeno samopodobo (zavzeti) podobno poročajo o delovni energiji in angažiranosti, različno pa o doživljanju sebe, objektivnih odnosih in simptomih (H₁₀). Glede na opise iz literature smo tudi pri naših testirancih pričakovali razlike. Pri intervjujih smo obema skupinama oseb zastavljali ista vprašanja iz vprašalnikov Anamneza, Samopodoba, Deloholizem in Pogojevana ljubezen (Priloga 2 - Vprašalniki).

Povzetek primerjave skupnih značilnosti zavzetih in izgorelih smo prikazali v tabeli 30.

Tabela 30:

Povzetek primerjave skupnih značilnosti izgorelih in zavzetih za delo

	Izgoreli	Zavzeti
<i>Energetska opremljenost</i>	dobra	dobra
<i>Čas, ki preživijo pri delu</i>	večina dneva	večina dneva
<i>Obrambno vedenje</i>	nadkompenzacija	nadkompenzacija
<i>Samopodoba</i>	labilna ali nizka	stabilna
<i>Razlog za visoko storilnost</i>	strah in tesnoba	veselje do dela
<i>Delavnost kot družinska vrednota</i>	pomembna, zahteva	pomembna, brez prisile, ideal
<i>Superego</i>	premočan	ustrezen
<i>Objektivni odnos</i>	pogojevana ljubezen	razumevanje in upoštevanje
<i>Simptomi</i>	izčrpanost, tesnoba, depresija	odsotni ali utrujenost
<i>Sorojenci</i>	pogoste psihopatološke značilnosti	redke psihopatološke značilnosti

- Izgoreli in zavzeti so si podobni v tem, da so oboji *energetsko dobro ali nadpovprečno opremljeni* (*»Vedno sem imela veliko energije, ponavadi več kot drugi okrog mene... Ponavadi sem zmogla več kot drugi... Lahko sem se zanesel nase, da lahko delam, dokler vse ni narejeno... Delo me le redko zares utruji.«*) in da oboji večino svojega časa posvetijo delu;

- Oboji uporabljajo *nadkompensatorne obrambne mehanizme*, a se razlikujejo v tem, da znajo zavzeti povečano investicijo časovno omejiti. Pri izgorelih prevladuje nadkompzatorno obrambno vedenje, do dekompenzacije ponavadi pride šele po dolgotrajnih (sukcesivnih) obremenitvah, do takrat funkcionirajo relativno, ponavadi pa celo zelo uspešno (*»Ponavadi sem dosegel, kar sem si zadal, ne glede na to, koliko napora je bilo potrebno... Končala sem faks, naredila podiplomca, imam dva majhna otroka, v službi sem pred kratkim spet napredovala. Ne razumem, zakaj sem zadnje mesece nenadoma tako izčrpana... Vse življenje se trudim za najboljše rezultate.«*). Zavzeti prav tako povečajo investicijo delovanja ob ovirah, vendar jo znajo tudi časovno omejiti. Cilj so nove izkušnje, nova znanja, užitek ob delu, zadovoljstvo ob dobro opravljenem delu in osebna rast. (*»Problemi so mi ponavadi izziv... Če pa ugotovim, da je cena za doseganje cilja postala previsoka, raje usmerim prizadevanje drugam. Včasih pač zaidem v slepo ulico...«*);

- *Samopodoba* je pri izgorelih odvisna od ustreznih zunanjih odzivov na rezultate delovanja, ki jih skušajo doseči s stalnim angažiranjem (*»Povejte mi, kaj moram narediti, da bi bila čim prej sposobna toliko delati, kot sem prej, sicer me šef ne bo več cenil. Za bolniško te nihče ne pohvali... Nikoli ne odklonim dodatnega dela, ker bi izpadla slaba sodelavka... Zadal sem si nalogo, da bo podjetje zaradi tega, ker so me zaposlili, v dveh letih podvojilo promet, sicer sem nesposoben.«*). Pri zavzetih je stabilna, neodvisna od pohvale in kritike, doživljajo se kot ustvarjalne in podjetne osebe (*»Bolj kot zunanja pohvala ali kritika je zame pomembno, da sem sam zadovoljen z rezultatom svojega dela... Kadar mi ne uspe, iščem rešitve ali pa novih ciljev.«*). Pri izgorelih opazimo uporabo *doing* (kar naredim, dosežem) dela *samopodobe* za kompenziranje nizkega *being* (kdo sem) dela *samopodobe* (*»Ker o sebi mislim, da nisem dovolj dobra za druge, skušam narediti vse, kar se mi zdi, da ti ljudje od mene pričakujejo, da bi bila dovolj dobra.«*), medtem ko je *samopodoba* zavzetih pozitivna in stabilna (*»Mislim, da sem podjeten in ustvarjalen človek.«*);

- V pretirana storilnost (*deloholizem*) izgorele ženejo različne vrste strahu in notranjih prisil (*»Največji del svojega časa namenim delu, vse ostalo temu prilagajam, tudi svoje družinsko življenje in počitek. Vedno mi je bilo delo zelo pomembno, a se mi zdi v zadnjem času, da vse več in več delam. To me izčrpava. Če pa naredim manj, se počutim nesposobnega, zato začnem hitro iskati, kaj bi moral delati, da bi se počutil spet bolje.«*). Zavzete za delo pa motivira radovednost, zadovoljstvo pri delu, zanimanje za delo in občutek pripadnosti (*»Večkrat se tako zatopim v delo, da pozabim na čas... Občasno me reševanje kakšnega problema pritegne do te mere, da ga ne morem izpustiti iz rok, dokler ne najdem rešitve... Delo me enostavno veseli.«*);

- Delavnost je pri obeh skupinah pomembna družinska vrednota, vendar je ta pri izgorelih v vlogi prisile, zahteve (*»Moja starša sta zelo delovna. Ne spomnim se, da bi mama kdaj počivala. Če sem brala knjigo ali gledala televizijo, me je ponavadi vprašala, če morda vidim njo kdaj počivati. Zato sva z bratom gledala televizijo samo takrat, ko je bila od doma. Nasploh sta ljudi delila na pridne in lenuhe... Če hočeš uspeti, moraš trdo delati... Kdor ne dela, naj ne je!«*), medtem ko za zavzete pomeni le vodilo in ideal (*»Delo je zelo zame pomembno, ampak zanj le ne bi žrtvoval časa, ki ga namenjam svoji družini... Moji starši so bili delovni, vendar sta si znala vzeti čas tudi zase iz za nas, otroke... Delavnost je eden od faktorjev uspeha.«*);

- Izgoreli nosijo v sebi premočan in (pre)krut *superego* (*»Kadar se mi zdi, da ne naredim dovolj, se sekiram celo noč.... Ne smem narediti napake, ker je potem vse delo zaman, vse je zanič.... Če ne zmorem vsega, sem ničvredna ... Kadar ne delam, se počutim kot lenoba in luzer.... Samo slabiči so utrujeni... Moram biti perfekten, da sem sploh dober.«*), medtem ko ta zavzetim dopušča narediti in popraviti napake in svojo aktivnost usklajevati s počutjem (*»Napaka ... no, saj mi ni všeč, kadar jo naredim, a jih da ponavadi uspešno popravim, oziroma se opravičim, kadar tega ne morem ... Ločim, za kaj sem odgovorna in za kaj so drugi... Ponavadi vem, kdaj sem res utrujena, takrat si pač vzamem čas za počitek.«*);

- Starši izgorelih so svojo ljubezen pogojevali, načini pogojevanja pa so se razlikovali (*»Take te ne maramo... Moji starši so sprejemali moje samostojne odločitve, zato so bili nesrečni in razočarani, kadar mi ni uspelo. Ker tega nisem hotel, sem se vedno trudil, da bi bil uspešen, da ne bi naredil napake... Mama je ponavadi rekla: Se nisi mogel bolj potruditi, da bi dobil pet namesto štiri? ... Sestra je imela z očetom poseben odnos, ker je z njim delila njegove interese... Starši so bili z mano zadovoljni takrat, kadar niso imeli z mano nobenega dela.«*). Starši zavzetih za delo so postavljali jasne in realne zahteve, svoje otroke so veliko vzpodbujanja k samostojnemu poskušanju in se ustrezno odzivali s pohvalami ob konstruktivni kritičnosti. Vzpostavljali so odnos vzajemnosti - medsebojnega razumevanja in upoštevanja. Vloge staršev in otrok so bile jasno ločene. Večina staršev je bila sama zavzeta za delo, otroke so znali skozi igro vključevati v skupno delo kot svoje »pomočnike«. (*»Veseli so bili mojih uspehov, če pa sem ga polomil, smo se ponavadi pogovorili o tem, na kakšen način je možno popraviti škodo.... Ko sem trenirala atletiko, je moja mama na vsaki tekmi sedela med gledalci in mi ploskala, tudi če si je za to vzela dopust v službi. Čeprav pogosto nisem dobila ravno medalje, sem imela pri njej občutek, da sem zanjo vedno zmagovalka.«*).

- Najbolj značilen skupen *simptom* izgorelih je izčrpanost, ob kateri se pojavljajo tesnoba in/ali depresivni znaki, zavzeti ne poročajo o simptomih, ali pa kvečjemu o povečani utrujenosti;

- Skoraj 60% *sorojencev* izgorelih je imelo psihopatološke značilnosti (psihične motnje, alkoholizem, odvisnost od prepovedanih drog...), medtem ko je o tem poročalo le pet zavzetih oseb (8 odstotkov);

Hipotezo H_{10} lahko potrdimo. Izgoreli in zavzeti večino svojega časa namenijo delu in se na ovire odzovejo z večjim delovnim vložkom. Razlikujejo pa se po razlogih za veliko angažiranost (pri zavzetih prevladuje veselje do dela, pri izgorelih pa strah in tesnoba), doživljanju sebe, objektivnih odnosih in simptomih.

4.3.3. Hipoteza H₁₁

Izhajali smo iz spoznanj teorije objektnih odnosov. Skozi objektne odnose, ki ne podpirajo individuacije in separacije (vzgoja s pogojevano ljubeznijo), se lahko oblikuje labilna ali negativna samopodoba (Self). Če je obenem delavnost močna družinska vrednota, je labilna samopodoba pogosto storilnostno pogojena. Potreba po vzdrževanju storilnostno pogojene samopodobe predstavlja notranjo prisilo, ki lahko sproži deloholizem, kar lahko vodi v izgorelost. Ker smatramo, da so *notranje prisile* motivacijski del storilnostno pogojene samopodobe in da so notranje prisile pravzaprav *introječna motivacija*, kakor jo pojmujeta Ryan in Deci (2000a), smo pričakovali, da bodo izgoreli in zavzeti za delo navajali različne razloge (vrsto motivacije) za veliko delovno angažiranje (H₁₁). Ker viri večinoma povezujejo izgorevanje z zadovoljevanjem narcisističnih potreb (biti najboljši, sicer sem ničvreden), smo pričakovali, da bodo izgoreli poročali predvsem o tej vrsti razlogov za deloholično vedenje, medtem ko bodo zavzeti za delo navajali predvsem veselje do dela kot glavni razlog. Podatke smo zbirali na enak način in z istimi pripomočki kot v hipotezi H₁₀.

Pokazalo pa se je, da so *zavzeti* res poročali predvsem o zanimanju in veselju do dela, *izgoreli* pa so navajali štiri različne vrste razlogov (*notranjih prisil*) za pretirabno delo. Glede na vrsto potreb, ki jih odražajo, smo te štiri oblike *introječne motivacije* poimenovali:

- *narcistična* motivacija (*Moji dosežki morajo biti izjemni.*),
- *globoko odvisna* motivacija (*Moram prepoznati in zadovoljiti potrebe ljudi okrog sebe.*),
- *shizoizdna* motivacija (*Varen sem samo kadar (perfektno) delam tisto, kar zahtevajo od mene.*) in
- *anakastična* (obsesivno kompulzivna) motivacija (*Hočem biti perfekten, da bom boljši kot drugi.*).
- nasprotna od notranjih prisil je *zrela, avtonomna* motivacija za delovanje (*Delo me zanima, veseli, prevzame.*)

Pri posamezniku se lahko vzporedno pojavljajo vse štiri oblike introjektne motivacije in avtonomna motivacija, vendar ponavadi ena prevladuje.

Tabela 31:

Razvrščanje izgorelih in zavzetih testirancev po prevladujočih oblikah introjektne in avtonomni motivaciji (v odstotkih)

	<i>Izgoreli</i>	<i>Zavzeti</i>
<i>narcistična motivacija</i>	18,4	3,4
<i>globoko odvisna motivacija</i>	23,1	1,7
<i>shizoizdna motivacija</i>	9,5	3,4
<i>anankastična motivacija</i>	46,3	16,9
<i>avtonomna motivacija</i>	2,7	74,6

Razlike v razvrščanju testirancev glede na prevladujočo obliko introjektnih oziroma avtonomne motivacije so statistično značilne ($\chi^2(4)=22,98$, $p=0,000$). Zavzeti so najpogosteje poročali o avtonomni motivaciji, medtem ko pri izgorelih prevladujejo različni tipi introjektnih motivacij (glej tabelo 31).

Izgoreli in zavzeti za delo so navajali različne razloge (vrsto motivacije) za veliko delovno ngažiranje, zato H_{11} lahko sprejmemo. Pokazalo pa se je, da je pri izgorelih opaziti štiri različne tipe introjektne motivacije: narcisistično, globoko odvisno, shizoidno in anankastično (obsesivno-kompulzivno), zavzeti pa so poročali predvsem o avtonomni motivaciji, v manjšem deležu pa tudi o anankastični. Zato smo v naslednjih primerjavah podatke pri izgorelih razporejali glede na vrsto introjektne motivacije.

4.3.4. Hipoteza H₁₂

Želeli smo vedeti, kakšne podatke o sprožilni situaciji in kakšen samoopis bodo navajali izgoreli in zavzeti za delo. Viri navajajo, da je pri izgorelih opaziti različne vrste psiholoških delovnih okoliščin (interpersonaih dejavnikov), ki so povezani z izgorelostjo in da izgorevajo predvsem entuziastični in idealitični ljudje (Leiter & Maslach, 2005).

Pregledi večine raziskav kažejo močno pozitivno povezanost med izgorelostjo ter kvalitativno in kvantitativno delovno preobremenitvijo in časovnimi pritiski, srednje močno pozitivno povezanost z negotovostjo ali konfliktnostjo vlog ter pomanjkanjem povratnih informacij in šibko pozitivno povezanost s pomanjkanjem socialne podpore s strani sodelavcev in nadrejenih in pomanjkanjem vpliva na delovne okoliščine, kot so komunikacijske poti, avtonomnost, zahtevnostjo klientov, vplivanje na odločanje itd. (Lee & Ashforth, 1996; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Pfennig & Hüscher, 1994; Schaufeli & Buunk, 2002; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, 2005). Zanimalo nas je dvoje: ali bodo zavzeti za delo navajali podobne ali različne pritožbe nad delovnimi okoliščinami in ali bodo izgoreli, ki jih v deloholizem vodijo različne oblike introjektne motivacije tudi navajale različne pritožbe nad delovnimi okoliščinami.

Zato smo testirance spraševali o njihovih pritožbah nad okoliščinami, kakor tudi o sprožilnih situacijah za iskanje terapevtske pomoči in o tem, kako se vidijo. Menili smo, da bodo izgoreli in zavzeti za delo navajali različne podatke (H₁₂). Podatke smo zbirali na enak način in z istimi pripomočki kot v hipotezah H₁₀ in H_{1i} (vprašalnik Anamneza in Deloholizem). Razporedili smo jih glede na vrsto motivacije .

Tabela 32

Podatki o sprožilni situaciji in samoopisu, razporejeni po tipu motivacije

	Narcistična	Globoko odvisna	Shizooidna	Anankastična	Avtonomna
Pritožba(P) <i>nad delovnimi okoliščinami in značilni simptomi (S)</i>	P: Pretirana pričakovanja nadrejenih ali okolja, občutek kvalitativne preobremenjenosti in nepogrešljivosti S: Malo simptomov, jeza, zamera in cinizem	P: Konfliktnost zahtev ali vlog, pomanjkanje socialne podpore S: Veliko simptomov, zlasti anksioznost, depresivni znaki	P: Zahtevnost klientov, nejasnost navodil, pomanjkanje nadzora ali samostojnosti S; Močne somatizacije in izguba motivacije	P: Občutek kvantitativne preobremenjenosti, neustrezno nagrajevanje, konfliktnost sodelavcev. S: Razočaranje, psihosomatske težave, anksioznost	P: »tehnične« S: Občasna utrujenost
Sprožilna situacija za obisk terapevta	Neuspeh ali izguba pomembnega statusa	Grožnja izgube ali izguba (odnosa), odločanje.	Zahteva po večjem čustvenem vključevanju.	Tekmovalna situacija	
Razlog za vključitev v terapijo	Da bodo čim prej zmogli enako kot prej, da bi dokazali, da s drugi krivi za neuspeh.	Da bi se naučili, kako obvladovati okolje, reparacijske zahteve.	Da jih bo naučila boljšega razumevanja, kaj kdo od njih sploh pričakuje in boljšega varovanja pred drugimi.	Da se naučijo reči ne in bolje uveljaviti, reparacijske zahteve.	
Samoopis (being samopodoba)	uspešni, izjemni, posebni, ki zmorejo vse	empatični, skrbni in altruistični.	samostojni in odgovorni	pridni in disciplinirani, ki spoštujejo red.	Podjetni, ustvarjalni

Izgoreli so glede na vrsto introjektne motivacije navajali različne pritožbe in sprožilne situacije. Tisti z narcistično motivacijo so kot razlog za svojo izčrpavanje navajali pretirana pričakovanja okolja, preobremenjenost, zlasti kvalitativno (zelo zahtevne naloge) ter nepogrešljivost (nihče razen mene ne more...). Testiranci z globoko odvisno motivacijo so se pritoževali predvsem nad konfliktnost zahtev ali vlog, pomanjkanje socialne podpore. Tiste s shizoidno motivacijo v deloholizem ženejo zahtevnost klientov, nejasnost navodil in pomanjkanje nadzora ali samostojnosti. Pri anankastični motivacija pa prevladuje občutek predvsem kvantitativne preobremenjenosti (preveč nalog), neustrezno nagrajevanje in konfliktnost sodelavcev. Glede na vrsto motivacije so se tudi opisovali različno (glej tabelo 32): tisti z narcisistično motivacijo se vidijo kot izjemne in uspešne ljudi, med tistimi z globoko odvisno motivacijo prevladujejo v samoopisu empatične in altruistične značilnosti, tisti s shizoidno motivacijo se doživljajo kot samostojne in odgovorne, anankastično motivirani pa kot pridne in disciplinirane.

Zavzeti za delo so navajali manj pritožb nad delovnimi okoliščinami, nanašale pa so se predvsem na objektivne, tehnične okoliščine dela (oprema, delovni prostor...). Večinoma so se opisovali kot podjetne in ustvarjalne osebe (glej tabelo 32).

Hipotezo H_{12} lahko torej sprejmemo, testiranci z različno vrsto motivacije se razlikujejo po pritožbah nad delovnimi okoliščinami, samoopisih ter pričakovanjih od drugih.

4.3.5. Hipoteza H₁₃

Raziskava o posledicah vzgoje s pogojevano ljubeznijo ugotavlja, da takšna vzgoja pripelje do labilne samopodobe (Assor idr., 2004). Storilnostno pogojena samopodoba je močnejše prisotna pri tistih, ki izgorevajo (Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, 2005). Mi smatramo, da se labilna samopodoba, odvisna od dosežkov, se izraža skozi deloholično vedenje. Pri tistih, ki izgorevajo, je nestabilni del samopodobe storilnostno pogojen, odvisen od tega, kako se okolje odziva na rezultate njihovega delovanja. Med faktorji izgorelosti je storilnostno pogojena samopodoba najmočnejše povezana prav s faktorjem deloholizma ($r=0,61$), za katerega menimo, da je njen vedenjski pokazatelj. Po našem menju je prav potreba po vzdrževanju nestabilne (storilnostno pogojene) samopodobe tista notranja prisila, ki vodi v nenehno aktiviranje – deloholizem, ta pa lahko vodi v izgorevanje. Deloholizem je torej vedenje ki služi za vzdrževanje storilnostno pogojene samopodobe, v bistvu je njen vedenjska komponenta.

Zato smo z usmerjenimi intervjuji zbrali zbrali podatke o dejavnikih, ki ženejo v deloholizem in vsebini storilnostno pogojene samopodobe: razlogih, ki jih navajajo za deloholizem (manifestna potreba), razlogih, da ne postavljajo meja pretiranim zadolžitvam, vsebini notranje prisile (introjektne motivacije), odzivanju na pohvalo in na kritiko, vsebini storilnostno pogojene samopodobe (doing samopodoba) in notranje prisile (introjektne zapovedi), ter ciljnih nadkompenziranega delovanja. Pričakovali smo, da se bodo osebe z različnimi vrstami motivacije razlikovale med seboj po teh podatkih (H₁₃).

Pri zbiranju teh podatkov smo si pomagali z vprašanji iz vprašalnikov Samopodoba in Deloholizem, razvrstili pa smo jih po tipu motivacije.

Tabela 33:

Podatki o deloholizmu in vsebini (storilnostno pogojerne) samopodobe, razvrščeni po tipu motivacije

	<i>Narcistična</i>	<i>Globoko odvisna</i>	<i>Shizoidna</i>	<i>Anankastična</i>	<i>Avtonomna</i>
<i>Razlog, ki ga navajajo za deloholizem oz. delovanja (manifestna potreba), da ne nrečejo NE.</i>	Od sebe pričakujem, da zmorem bolje in več. »Nihče razen mene ne zmore te naloge.«	Drugi od mene pričakujejo, da da poskrbim zanje, da jim »služim«. »Nočem, da bi mi kdo kaj očital!«	Samo po sebi je umevno, da je treba ves čas delati. »Nikogar drugega ni, ki bi mu lahko dali to nalogo.«	Odgovornost do dela. »Delo mora biti narejeno!«	Veseli in zadovoljstvo ob ustvarjanju. »Delo me zanima.«
<i>Razlog, da ne postavljajo meja pretiranim zadolžitvam</i>	Izogniti se razvrednotenju, narcistični rani	Izogniti se zapuščanju	Izogniti se ne-obstoju, izgubi stika ali izgubi sebe	Izogniti se občutku krivde	Zmorejo reči NE
<i>Odzivanje na pohvalo</i>	Kratkotrajno zadovoljstvo, odsotnost pohvale doživijo kot kritiko.	Kratkotrajno zadovoljstvo, motivacija vztraja tudi ob odsotnosti pohvale.	Na videz neodvisni od dosežkov, ne vzbudi posebnega zadovoljstva.	Dolgotrajno motivira za večjo delovno investicijo.	Tudi brez pohvale obdržijo usmerjenost na cilj
<i>Odzivanje na kritiko</i>	občutek razvrednotenja, jeza in povečana aktivnost.	grožnja z zapuščanjem, tesnoba in povečanje aktivnosti.	grožnja izolacije, tesnoba in povečanje aktivnosti	sovpade s superegom, povečanje aktivnosti.	Ob konstruktivni kritiki iščejo nove rešitve
<i>Storilnostno pogojena samopodoba (doing samopodoba) in vsebina notranje prisile (introjektne zapovedi)</i>	Dober sem samo, če sem pohvaljen za dosežek. <i>Notranja prisila: Moji dosežki morajo biti izjemni.</i>	Nisem slab, če je drugi zadovoljen zaradi mojega dela. <i>Notranja prisila: Moram prepoznati in zadovoljiti potrebe ljudi okrog sebe.</i>	Delam, ker sem to jaz, če hočem obstajati, moram delati. <i>Notranja prisila: Varen sem samo kadar (perfektno) delam isto, kar zahtevajo od mene.</i>	Jaz sem delaven (priden) človek; hočem biti perfekten. <i>Notranja prisila: Hočem se potruditi, da bom boljši kot drugi.</i>	Stabilna samopodoba, tudi ob neuspehu ali kritiki.
<i>Cilj nadkompenziranega delovanja (iskanje cilja, »smisla«)</i>	polnjenje notranje praznine skozi priznanje »priznanje	polnjenje notranje praznine skozi vzdrževanje in polnjenje vsebine odnosa – »skrb za druge«	polnjenje notranje praznine skozi vzpostavljane nadzora in nadomeščanje odnosa – »psevdo-samosojnost«.	Uveljavljanje, tekmovanje – »primerjanje«	Učenje, osebna rast

Tisti z narcistično motivacijo pretirano delajo, ker od sebe pričakujejo več kot od drugih, saj določene naloge »zmorejo samo oni«. Pretiranih nalog ne odklonijo, ker jih občutek, da česa ne zmorejo, povsem razvrednoti v lastnih očeh. Pohvalo nujno potrebujejo, njeno odsotnost doživijo kot kritiko, ta pa zbudi občutek brezvrednosti (če ni perfektno, je zanič) in jih žene v še večje angažiranje – deloholizem. Njihovi rezultati bi morali biti vedno izjemni. Pomanjkanje notranjih vsebin (»smisla«) zapolnjujejo skozi iskanje priznanj. Tisti z globoko odvisno motivacijo pretirano delajo, ker so prepričani, da to od njih pričakujejo drugi, pa ne želijo, »da bi jim kdo kaj očital«. Preobremenijo se, ker jih je nenehno strah, da bi jih drugi zapustili (odpustili), če se ne potrudijo dovolj zanje. Ta strah jih žene v deloholizem tudi brez tega, da so hvaljeni, kritika pa strah pred tem, da bodo zapuščeni še povečuje. Zato morajo nenehno zadovoljevati (realna ali projicirana) pričakovanja drugih. Pomanjkanje notranjih vsebin (»smisla«) zapolnjujejo s skrbjo za druge. Shizoidno motivirani se čutijo varne samo, kadar (perfektno) delajo, pri čemer so na videz »psevdosamostijni«, neodvisni od pohvale, kritika pa v njih zbudi strah pred izgubo stika, izničenjem in izolacijo. Z deloholizmom zapolnjujejo pomanjkanje notranjih vsebin (»smisla«), ker z njim v bistvu nadomeščajo odnose. Aankastično motivirani z deloholizmom nenehno tekmujejo, se skušajo uveljavljati, čeprav tega sebi ne priznajo, ampak menijo, da je pretirano delo njihova dolžnost, sicer jih pretirane zapovedi o delavnosti kot osnovni vrednoti, vgrajene v njihov superego, preplavljajo mz občutki krivde.

Zavzeti za delo veliko delajo, ker jih delo zanima in veseli, vendar znajo jasno postaviti mejo pretiranim zadolžitvam in obveznostim. Pohvale so sicer veseli, a tudi brez nje obdržijo ciljno usmerjenost, kritiko znajo ločiti od lastne vrednosti in jih vzpodbudi k iskanju novih rešitev, saj je njihova samopodoba stabilna. Veliko delajo zaradi želje po novih izkušnjah in znanjih.

Ker se podatki, ki jih navajajo testirane osebe o dejavnikih, ki ženejo v deloholizem in vsebini storilnostno pogojene samopodobe, razlikujejo glede na tip motivacije, lahko sprejmemo hipotezo H₁₃.

4.3.6. Hipoteza H₁₄

V razvojno psihoanalitični psihologiji pogojevana ljubezen za otroka pomeni, da se starši ne odzivajo ustrezno na njegove razvojne potrebe. Kadar otrok služi predvsem zadovoljevanju potreb staršev, ti s svojim odzivanjem nanj lahko ovirajo izražanje in zadovoljevanje njegovih temeljnih potreb, kar lahko, če so ta prikrajšanja stalna in dolgotrajna, lahko vplivajo na njegov osebnostni razvoj in na oblikovanje njegove samopodobe. To lahko bodisi pripelje do ponotranjenjih konfliktov motivov, ki se kažejo skozi zavrtosti teženj (nevrotična osebnostna organizacija), bodisi do razvojnih deficitov tega na več razvojnih linijah, zlasti pa na razvojni liniji separacije in individuacije, torej oblikovanja avtonomne identitete (Mahler, Pine & Bergman, 1973; Praper, 1999). Menimo, da zato objektni odnosi, ki ne vzpodbujajo separacije in individuacije, lahko vodijo v oblikovanje storilnostno pogojene samopodobe (H₁₄), take, ki je odvisna od zunanjih potrditev. Saj, kot meni Millerjeva (2005, str. 13): »Po drugi plati pa: manj ko je dobil otrok ljubezni, bolj ko bo pod pretvezo, da gre za vzgojo, doživljal negacije in zlorabljanja, močnejše je kot odrasel navezan na starše ali nadomestne osebe in pričakuje, da bo dobil od njih vse tisto, kar so mu starši ostali dožni v odločilnem trenutku«.

V naši raziskavi smo zato preverjali, o kakšni vzgoji in odnosih s starši poročajo tisti z visoko storilnostno pogojeno samopodobo (izgoreli) in o kakšnih zavzeti testiranci z nizko storilnostno pogojeno samopodobo. Pričakovali smo, da bodo testiranci iz skupine izgorelih, poročali predvsem o takih vrstah objektnih odnosov v otroštvu, ki ne vzpodbujajo individuacije in separacije, torej avtonomnosti (vzgoja s pogojevano ljubeznijo). Menili smo tudi, da bodo izgoreli od drugih pričakovali tisto, kar jim pogojevan odnos staršev ni nudil in kar je prava vsebina njigove latentne potrebe, ki jo skušajo zadovoljiti skozi pretirano delo. Prav tako smo predpostavljali, da bo vsebina notranjih prisil, ki jih vsebuje storilnostno pogojena samopodoba, podobna vsebini pričakovanj in zahtev staršev.

Za zavzete testirance pa smo pričakovali, da bodo poročali o vzgoji z brezpogojno ljubeznijo. Slednja pomeni naklonjenost, pozornost, skrb, zaščito, prijaznost in pripravljenost na komuniciranje (Miller, 2005, str. 12).

V usmerjenih pogovorih smo zato zbrali podatke starših in njihovemu odnosu do testirancev, o njihovih samopodobi in o vzrokih, ki jih ženejo za deloholično vedenje. Iskali smo podatke o pričakovanjih in zahtevah staršev, pričakovanjih testirancev do drugih, značilnostih staršev in objektnega odnosa, latentnih potrebah ter tesnobah (strahu) in obrambnih mehanizmih.

Obenem smo enake podatke zbrali tudi v vzorcu zavzetih. Pričakovali smo torej, Objektni odnosi, ki ne vzpodbujajo separacije in individuacije, lahko vodijo v oblikovanje storilnostno pogojene samopodobe (H_{14}), prvi o različnih oblikah pogojevanje ljubezni, drugi pa o brezpogojni ljubezni.

Tabela 34:

Značilnosti objektivnih odnosov in z njimi povezane potrebe in tesnobe, razvrščene po tipu motivacije

	<i>Narcistična</i>	<i>Globoko odvisna</i>	<i>Shizoidna</i>	<i>Anankastična</i>	<i>Avtonomna</i>
Pričakovanja in zahteve staršev	Jasna, a pretirana pričakovanja, vezana na dosežke; pohvale ob izjemnih dosežkih in razvrdenotenje ob neuspehu.	Nejasna, nekonsistentna pričakovanja in meje, pohvala ali graja za enako dejanje.	Otrok mora biti brez lastnih potreb, ki se brezpogojno prilagodi zahtevam, mora biti tak, da se ne ukvarjajo z njim. Odzivov ni ali so predvsem negativni..	Močne zahteve po konformiranju in potlačitvi samouveljavljanja. Redke pohvale ali odsotnost pohval	Jasna, ustrezna in konsistentna pričakovanja in meje, uravnotežene pohvale in konstruktivne kritike
Značilnosti staršev in objektivnega odnosa	Pogojevana ljubezen: otrok je čustveno sprejet samo, ko z izjemnim dosežkom zadovolji starševska pričakovanja. Pogosto starši uporabljajo otroka za lastno narcistično potrjevanje. Objektivni odnos je na ravni zadovoljevanja potreb.	Pogojevana ljubezen: otrok mora <i>aktivno</i> skrbeti za neizražene čustvene potrebe svojih staršev (pogosto zamenjana vloga roditelj – otrok); močno nekonsistentni starši. Objektivni odnos je na ravni zadovoljevanja potreb.	Hladni, zavračajoči in/ali intruzivni starši, ki so z otrokom »komunicirali« predvsem skozi <i>funkcionalno</i> »oskrbovanje«; odsoten primaren objekt. (sirote v prvih mesecih), prezgodaj prekinjena simbioza. Objektivni odnos je na ravni parcialnega objekta	Togi, avtoritarni, avtokratski starši, dresirajoči starši, ki zahtevajo pridnosti, red, delavnost; počitek je dovoljen šele, ko je vse delo <i>opravljeno</i> ; pogosta je primerjava z »boljšimi«. V objektivnem odnosu je dosežena konstantnost selfa in objekta.	Brezpogojna ljubezen; naklonjenost in sprejemanje li ne glede na dosežek, medsebojni odnos je temeljil na upoštevanju in razumevanju. Vloge staršev in otrok so bile jasno razdeljene. Objektivni odnos temelji na navezanosti.
Pričakovanja, ki jih gojijo do drugih	Da jih brezpogojno (nekritično) sprejema take, kot so.	Da poskrbijo zanje in odločajo namesto njih.	Da upošteva njihove neizražene (krhke) meje.	Da jih ustrezno nagradijo za njihov trud.	Sodelovanje po potrebi
Latentna potreba	Vzdrževati iluzijo omnipotentnega lažnega selfa	Nadzorovati idealiziran objekt	Vzpostavljati in vzdrževati stika s svetom brez bližine in intimnosti	Uveljavitev	
Tesnoba (strah) in obrambni mehanizmi	Ker nisem najboljši, bom razvrdenoten (separacijski). Razcee, potreba po vzdrževanju grandioznega selfa in strah pred razvrdenotenjem, bes	Če ne zadovoljim potrebe drugega, sem slab in bom zapuščen (separacijski). Razcep, zlivanje z idealiziranim objektom, deidealizacija, ambivalenca	Brez dela ne obstajam, delo omogoči stik s svetom (separacijski/dezintegracijski). Razcep, grožnji bližine in sledi strah pred izolacijo, bes	Čutim se krivega, ker se želim uveljaviti (katracijski strah), Podlačitev potrebe po uveljavljanju in racionalizacija	

Izgoreli testiranci z visoko storilnostno pogojeno samopodobo so poročali o različnih oblikah vzgoje s pogojevano ljubeznijo, medtem ko so zavzeti testiranci z nizko storilnostno pogojeno samopodobo v večini primerov v opisih objektivnih odnosov navajali značilnosti brezpogojne ljubezni staršev (glej tabelo34).

Pričakovanja staršev narcisitično motiviranih so bila pretirana in vezana na otrokove izjemne dosežke. Kadar otroci tem pričakovanjem niso zadostili, so jim starši ponavadi razvrednotili, ker so skozi otrokove dosežke zadovoljevali potrebo po lastnem samopotrjevanju. Posledica je, da ti otroci kot odrasli skušajo skozi deloholizem vzdrževati iluzijo vsemogočnosti, kakršno so od njih zahtevali starši, od drugih pa želijo, da bi jih (nekritično) sprejemali »take, kot so«, kakor starši sprejemajo svoje majhne otroke (glej tabelo34). Zahteve staršev po izjemnih dosežkih so se torej vgradile vanje kot notranja prisila : *Moji dosežki morajo biti izjemni* (glej tabelo 33).

Primer 1 - (Aleš, m, 29 let): *»Če pogledam svojo družino... vedno so me imeli zelo radi, oni v vse verjamejo, vse vzpodbujajo, za kar se odločim. Verjamejo, da sem lahko najboljši, če le hočem. Po drugi strani pa so me pogosto poniževali v smislu, ja, to pa je naš najgrši otrok, no, tako, zato pa mora največ doseči. Jaz sem se temu smejal. Nič me ni prizadelo, saj so se samo šalili z žalitvami ... ampak, saj je bilo vedno po moje, na koncu, vedno se jim pokazal, kako sem uspešen. Zmeraj pa sem bil trmast otrok, oče mi je povedal, da sem lopotal z vrati, da so šipe dol letele, če ni bilo po moje. Oni pa so začeli popuščati, da se je moja jeza zniževala. Ja, saj tudi zdaj zmeraj dosežem, da je po moje.«*

Primer 2 - (Matej, m, 43 let): *»Res je, da sem že v štartu vedel, da se kolega, ki se je z naročniki pogajal za to pogodbo, ni prav zmenil za roke in kaj rabimo. Šefica mi je rekla, da nima nobenega drugega, ki bi ta projekt lahko speljal, pogodba pa je podpisana, pa sem sprejel.... No, zame je bil to tudi izziv, saj sem vedel, da ga kolega, ki ga je pripeljal, ne bi zmoget narest, ker pogoji niso pravi. Računal sem, da bom jaz ... da se bom že znal zmenit z naročnikom. Že na drugem sestanku pa sem videl, da se z njihovim predstavnikom ne da čisto nič zmenit. Si predstavljate, da je mirno rekel, da smo tako pogodbo podpisali*

in da pričakuje, da se bomo držali rokov... Kot da mu ne bi bilo jasno, da se je treba o tem dogovarjat, da .. da bi moral tudi on razumet, da smo se zeznli pri roku... saj konec koncev oni rabijo, da mi naredimo ta projekt. Probal sem mu razložiti, zakaj rabimo več časa, pa je samo ponavljal, da se moramo držat roka... čisto nič ne razume in je težek, z njim ni mogoče razpravljat, ko je tako neumen. Zame je to bila nemogoča situacija. Še enkrat sem probal, potem pa sem šefici rekel, da se tega ne da normalno delat.... Šefica je rekla, da nima nobenega, ki bi mu ga dala ... na koncu pa ga je našla, ko sem šel na bolniško. Zdaj pa sama pravi, da je bi naročnik moral razumet situacijo, a ne?«

Starši globoko odvisno motiviranih so bili nekonsistentni in nejasni v svoji pričakovanjih in zahtevah. Otrok je moral zato ves čas iz nejsnih sporočil razbirati, kaj starši od njega želijo in s tem skrbeti za njihove simbiotične čustvene potrebe, starši pa so ga zavračali, kadar temu ni bil kos. Zato tudi kot odrasli skušajo predvideti in zaznavati potrebe drugih in jim zadostiti, da ne bi bili zavračani in s tem nadzorovati idealiziran objekt, da jih ne bi zapustil. Odločanje jih zato spravlja v stisko, zato od drugih pričakujejo, da odločajo namesto njih – dajejo jasna navodila, ki pa se jim zaradi ambivalentnih občutkov pogosto uprejo (glej tabelo 34). Zahteve staršev, da mora zadovoljiti njihove simbiotične čustvene potrebe, vgrajene kot notranja prisila, so: *Moram zadovoljiti ljudi okrog sebe* (glej tabelo 33).

Primer 3 - (Jaka, m, 37 let): *»Ampak to godrnjanje in godenje in negodovanje je bilo pa dan na dan, kot reka, mislim da je to vzrok za ta čustva, ki se v meni prebudijo ob nasprotnem mnenju. Saj ata je vedno godrnjal in kritiziral, ne glede na dejansko stanje, ne glede na to, ali si nekaj dobro opravil ali pa si naredil napako, Tako ni bilo normalne povratne informacije, kaj delaš prav in kaj narobe, ker je vedno bilo narobe. Vedno je obveljala njegova, sploh ni poslušal, če je kdo kaj rekel. Pa tudi nismo upali ugovarjati. Vedno mi je dal vedeti, da nisem dovolj dober in jaz sem se tako zelo trudil, da bi mu dokazal nasprotno. Nikoli ni bil na moji strani in večinoma je bilo njegovo godrnjanje zelo neupravičeno – ker smo živeli zelo varčno in otroci smo bili pridni, zdravi in živahni – morali smo veliko fizično delati pa tudi pametni – vsi odličnjaki pa tudi kar dobri športniki.*

Skratka, otroci, ki bi si jih človek lahko samo želel, on pa je samo godrnjal in kazal svojo nejevoljo. Samo svojo tesnobo je sproščal nad nami, tesnobo, da mu ni nikoli uspelo živeti svojega življenja, da se ni mogel ločiti od stare družine, da ni naredil kakšne šole, da ni sprejel službe na občini, ki bi lahko bila uvod v uspešno službeno kariero, da je bil v bistvu ena velika šleva, ki se je izživiljal nad nami nemočnimi otroci, mama je pa to dopuščala. Ker ni mogel zares imeti rad svoje žene, je bežal v delo, ona pa se je zaljubila v najstarejšega sina – mojega brata in ga imela za čustvenega partnerja. Ker je bil ata dejansko alkoholik, napil se ga je bolj ali manj vsako nedeljo, po opravljeni maši seveda, kot dober kristjan.«

Primer 4 - (Jasna, ž, 42 let): *»Težko prenašam svojo šefico, zato ker se vede tako čustveno nestabilno, kot se je moj oče. Ker nikdar nismo vedeli, kaj bo, ko bo prišel domov, sem se morala vsak dan adaptirati na njegovo voljo. Tudi šefica je vsako jutro druge volje. Vprašala sem se, zakaj čustveno enačim družino in službo, saj je, racionalno gledano, dom eno okolje, služba pa drugo. Poleg tega imam jaz že svojo lastno družino, ki je povsem tretje okolje. Zakaj zame služba ni samo služba, zakaj me je tako strah? Zakaj službo enačim s svojim prvim domom? Prišla sem do tega, da sta zame situaciji v mojem prvem domu, pri starših in v službi identični. Da nisem vredna. Ker mi šefica ne zaupa, nimam temeljnega občutka vrednosti. Doma se nihče ni ukvarjal z mano, nisem imela občutka, da kdo zaupa v moje sposobnosti, da sem kaj vredna. Enako se zdaj počutim v službi, zato me je neprestano strah, čeprav se trudim in trudim. Pri starših in v sedanji službi nimam občutka, da sem kaj vredna. Pri starših sem se trudila, da bi dokazala svojo vrednost in enako je v službi... Vedno se mi je zdelo bolj pomembno, kako me vidijo drugi, kot kako se jaz počutim...«*

Starši shizoidno motiviranih otrok so pričakovali, da nimajo nikakršnih svojih potreb in so jim nenehno vsiljevali svoje zahteve kot njihove lastne ali pa so otroka enostavno zavračali. Ker je bil tak otrok deleže samo »funkcionalne oskrbe« brez pravih čustvenih vezi, se je naučil, da bo varen (lahko obstaja) samo, če (perfektno) dela samo to, kar od njega pričakujejo, saj se boji (ponovne) izolacije. Ker v takem odnosu ni imel priložnosti

oblikovati jasnih, trdnih in stabilnih mej med sabo in drugimi, od drugih želi, da jih zaznajo in upoštevajo. Tipična izjava je: »Nadrejeni bi moral vedeti, kdaj imam preveč dela!« (glej tabelo 34). Zahteve staršev, da sprejme njihove potrebe kot svoje lastne, so se vgradile kot noranja prisila: *Varen sem samo kadar (perfektno) delam tisto, kar zahtevajo od mene.* (glej tabelo 33).

Primer 5 - (Jani, m, 33 let): *»Vedno večkrat se zalotim pri razmišljanju, zakaj sem na svetu. Rad bi verjel, da iz želje. Vendar ... otroku, ki si ga želiš, z radostjo kažeš lepote življenja in ga opremljaš z veščinami, s katerimi bo znal živeti svoje življenje po svojih vzgibih, ne da bi škodil drugim. Jaz pa sem se ob materi počutil kot koš za smeti. Ne vem, ali sem ji to kdaj povedal ali sem si samo tako močno želel, da se mi zdaj zdi, da sem ji. Bilo mi je frustrirajoče misliti, čutiti in biti ob tem nemočno prepuščen tem negativnim čustvom. Odločil sem se, da je bolje ne opazovati sveta, ker je tako zelo zapleten in neprijeten, kot sem to ob njej dojel. Kot da bi se moral neprestano opravičevati, da sploh živim. Samo takrat, ko sem delal, kar mi je bilo naročeno, sem lahko bil.«*

Primer 6 - (Ana, ž, 32 let): *»Evo, bom povedala, kako to izgleda, da potem nimam nobenega časa. Ena kolegica me je predvčerajšnjim klicala v službo in me je vprašala, če jih lahko povem, kje na tržnici prodajajo borovnice. Rekla sem ji, naj ne hodi na trg, da ji bom že jaz zrihtala boljše, saj starši od druge kolegice gojijo borovnice. Poklicala sem tisto drugo kolegico, da se zmenim. Ta pa mi je rekla, da me že ful dolgo ni bilo pri njih in da moram obvezno priti zraven... Res nisem imela časa, pa še zmatrana sem bila, ampak ker sem tisti kolegici obljubila, da ji bom zrihtala borovnice, sem obljubila, da pridem z njo. Po službi sem šla kolegico pobrat pred njeno službo, da me ne bi čakala.... Pol pa so mi starši od druge kolegice tam pripravili maline, pa sem se odločila, da jih vzamem še za babico in očeta. Zato sem se potem odpeljala do babice. Babica je rekla, da fajn, ampak da zdaj nima časa peči peciva, ker ni vedela, da jih bom prinesla. Zato sem jih očistila in spravila v njen frizer... Doma pa sem zvečer iz malin, ki sem jih prinesla, da ne bi šle v nič, hitro skuhalo še marmelado. Končala sem ob enih zjutraj. Pa čisto druge stvari sem mela tisti dan v načrtu, pa nimam čisto res nobenega časa, še za spat ne. Pa sem od vsega čisto*

izčrpana. Ampak, kaj pa naj, če me je kolegica prosila za borovnice? Čisto normalno je, da sem vse zrihtaal. Normalno je, da narediš vse, kar drugi rabi. Tako, kot sem vso osnovno šolo pisala domače naloge namesto mojega brata, ker je mama rekla, da je to moja dolžnost kot starejše sestre, ker sicer ne bo šole naredil.«

Starši ankastično motiviranih pa niso sprejemali otrokove (konstruktivne) agresivnosti – raziskovanja, uveljavljanja, izražanja lastnih zahtev, pač pa so podpirali izključno pridnost in ubogljivost. Zato se taki otroci kot odrasli čutijo krive, kadar se začnejo buditi njihovi potlačeni impulzipo samouveljavljanju, namesto, da bio jih izrazili, jih preusmerijo v deloholizem in od drugih pričakujejo, da jih bodo ustrezno nagradili za njihov trud. (glej tabelo 34). Zahteve staršev, da smejo tekmovati le v »pridnosti«, so se vgradile kot notranja prisliila: *Hočem se potruditi, da bom boljši kot drugi.* (glej tabelo 33).

Primer 7 - (Tanja, ž, 34 let): *»Jaz sem perfekcionista, imam rada vse pospravljeno. Mož pravi, da se doma kregamo samo okrog pospravljanja. .. Pri nas je bilo tako. Jaz sem morala pospravljati staro hišo, sestra pa novo... Mama zdaj nima tako pospravljeno, kot je imela takrat, ko sem jaz delala. Dobro nas je pokomnadirala, ves čas smo morali delati. Midve s sestro sva bili v soboto prosti šele potem, ko je bila lepa kuhinja. .. Ker, recimo, če bi jaz ulegla v soboto popoldne, bi me oče vprašal, če jem mamila, ali kaj... Pri nas je bilo treba delat, dekat. Pri nas je bil glavni moto: Delat! In če ne delaš, nisi nič vreden in ljudje te ne cenijo in še zdaj imam slab občutek, če se uležme. Imam tak slab občutek, kaj pa če pride mama na obisk. Groza me je, če pomislim, da bi prišla, jaz pa bi tam s knjigo ležala.... Rekla bi, ja, ja, mi tastari moramo delat, vi tamladi pa ležite. Jaz res ne morem počivati, res ne.«*

Primer 8 - (Sašo, m, 40 let): *»Jezem sem, razočaran, nad našim direktorjem. Nad njegovimi odločitvami. Spet je pripeljal nekoga, ki bo vse zašuštrfal in šel. Vem, kako bi znal rešiti določene probleme. Saj sem nekatere rešitve tudi izpeljal in rešil nekaj delovnih mest, obdržali smo določena dela in določene ljudi. Prizadene me, da se ljudi ob odpuščanju losajo kot enih starih čevljev, pa toliko so vložili v firmo. Mi, ki smo se tako*

borili ... tudi jaz sem k temu pripomogel ... plače imamo kakršne imamo... čeprav jaz nisem človek, ki bi gledal skozi plačo, zdi se mi pomembno, da se človeku dajo neke zasluge, da se izkaže, opazi, koliko je vsak prispeval. Jaz bi boljše vodil kot oni!«

Zavzeti za delo so od staršev dobivali ustrezne pohvale in kritike ter jasna in konsistentna pričakovanja, zahteve in meje ter brezpogojno naklonjenost ne glede na otrokove dosežke. Zato od drugih pri delu pričakujejo predvsem funkcionalno sodelovanje, kadar je to potrebno.

Primer 9 - (Petra, ž, 28): *»Moj oče je prevajalec, mama pa kostumografinja. Oba sta večino časa delala kot svobodnjaka. Pri nas je bilo delo enega in drugega kar način življenja. Oče je skozi vlačil s sabo najprej pisalni stroj, potem pa računalnik. Ampak, čeprav je veliko časa presedel za mizo in tipkal, se spomnim, da mu ni bilo nikdar odveč, če sem ga zmotila. Vzel me je v naročje in mi na glas bral tisto, kar je prevajal. No, vsaj mislila sem tako. Ko pa sem bila toliko velika, da sem že znala brati, sem videla, da ima na mizi med svojimi papirji vedno tudi kakšno otroško ali mladinsko knjigo, iz katerej nam je bral. Jaz pa sem mu vedno zavidala, ker sem mislila, da se pri delu samo zabava in uživa. Pa saj je res zgledal ponavadi dobre volje.«*

Primer 10 - (Bojan, m, 32 let): *»Jaz sem že od majhnega govoril, jaz bom trgovinar, sem rekel. Zmerj sem bil podjeten. Moja sestra je pravnica, doma so govorili, da je šola pomembna. Jaz sem jih dopovedal, da si jaz to želim, pa so na koncu razumeli. Pri nas je bila gostilna že prej, jo je imela babica, pa je kasneje nehala. Jaz sem že skozi govoril: jaz bom imel trgovino pa gostilno. To sem si res želel. Najprej sem naredil trgovsko šolo, nisem bil odličnjak, a tudi popravcev nisem imel. Potem pa sem si rekel, moram naredit še nekaj, pa sem naredil še četrit letnik, da imam peto stopnjo. In to s samimi peticami, razen angleščino., tako, da vidijo doma, da bi lahko šel še naprej študirat, če bi želel. Ampak, moja želja je bila biti trgovec in oštir. In res, prej sem bil trgovec, zadnja leta pa imam lokal. V tem uživam, ko se pogovarjam s strankami in kaj zvem, pa da ves čas ustvarjam nekaj novega. Mi imamo zmeraj kaj novega... smo naredil ful veliko igrišče za otroke... pa*

smo naredili igrišče za odbojko na mivki, pa kamin za hrano izpod peke. Mi imamo skoz kaj novega, midva z ženo sva obat taka, da rada ustvarjava. Zdaj imamo kolesarsko točko, začeli so se kolesarji, pa enkrat letno salamijada za najboljšo salamo.... Ma, res uživam v tem. Oštarija zahteva celega človeka in vse dneve, ne moreš tega delat, če tega nimaš rad.«

Hipotezo H₁₄, da objektni odnosi, ki ne vzpodbujajo separacije in individuacije, lahko vodijo v oblikovanje storilnostno pogojene samopodobe, lahko sprejmemo, a z določenimi metodološkimi omejitvami. Zavedamo se, da s presečno analizo lahko ugotavljamo le sočasno prisotnost dveh pojavov, v našem primeru določene oblike objektnih odnosov in storilnostno pogojene samopodobe, ne pa tudi vzročno posledične povezanosti. To pomanjkljivost smo skušali zmanjšati s primerjalno skupino zavzetih oseb z nizko storilnostno pogojeno samopodobo, ki so poročali o drugačnih, bolj na otrokove razvojne potrebe usmerjenih objektivnih odnosih kot izgoreli. Longitudinalna študija, ki bi lahko zanesljivo potrdila vzročno – posledično povezanost, pa je zaradi potencialne dolgotrajnosti (najmanj 15 do 20 let) relativno malo verjetna.

5. RAZPRAVA

5.1. Uvod

Večina teoretikov in raziskovalcev izgorelosti meni, da je ta rezultat neustreznih psiholoških okoliščin, predvsem na delovnem mestu. Zato je tudi večina raziskav usmerjenih na povezanost med psihološkimi okoliščinami dela in interpersonalnimi dejavniki ter izgorelostjo. Izgorelost je tako močno pozitivno povezana s kvalitativno in kvantitativno delovno preobremenitvijo in časovnimi pritiski, srednje močno pozitivno povezana z negotovostjo ali konfliktnostjo vlog ter pomanjkanjem povratnih informacij in šibko pozitivno povezana s pomanjkanjem socialne podpore s strani sodelavcev in nadrejenih in pomanjkanjem vpliva na delovne okoliščine, kot so komunikacijske poti, avtonomnost, zahtevnostjo klientov, vplivanje na odločanje itd. (Lee & Ashforth, 1996; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Pfennig & Hüscher, 1994; Schaufeli & Buunk, 2002; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, 2005).

Drugi raziskovalci so preverjali povezanost osebnostnih značilnosti in izgorelosti. Med osebnostnimi potezami sta najmočnejše z izgorelostjo povezana nevroticizem in introvertnost (Bakker, Van Der Zee, Lewig & Dollard, 2006; Deary, Blenkin & Agius, 1996; Manlove, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998), nič manj močne pa niso povezave med izgorelostjo in z osebnostno čvrstostjo oziroma ego resilienco (Gold & Roth, 1993; Menezes de Lucena, Fernández-Calvo, Hernández, Ramos & Contador, 2006; Nanín, 2001; Schaufeli, 1999; Schaufeli & Enzmann, 1998). Izgorelost je negativno povezana s samopodobo, samooceno in samovrednotenjem (Friedman & Farber, 1992; Gold & Roth, 1993; Judge & Bono, 2001; Pfennig & Hüscher, 1994; Rosse, Boss, Johnsons & Crown, 1991; Schaufeli, 1999), čeprav longitudinalne študije tega ne potrjujejo (Rosse idr. 1991). Pač pa je z izgorelostjo srednje do močno povezana storilnostno pogojena samopodoba (Halsten idr., 2005).

Po našem mnenju na nastanek izgorelosti vplivajo tako interpersonalni kot intrapersonalni dejavniki, ki se med seboj prepletajo. V Recipročnem modelu izgorelosti (Pšeničny, 2006) smo opredelili, da je vzrok za izgorevanje in izgorelost je neravnotežje (nerecipročnost) med vlaganjem (črpanjem) energije (telesne, čustvene, kognitivne) in zadovoljevanjem potreb (obnavljanjem energije) ter način odzivanja oseb na nerecipročne situacije (osebnostne značilnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah. Zato smo v naši nalogi raziskovali povezanost interpersonalnih in intrapersonalnih dejavnikov, ki vplivajo na nastanek izgorelosti.

Ker so vprašalniki za merjenje izgorelosti večinoma usmerjeni predvsem na odnos do dela, ne upoštevajo pa spoznanj zadnjih let o vlogi storilnostno pogojene samopodobe, deloholizma ter sprememb v ravni kortizola pri izgorelosti, smo razvili svoj Vprašalnik SAI.

Z njim smo v letih 2007 in 2008 izvedli kvalitativni del raziskave, v katerem smo ugotavljali, katere osebnostne značilnosti in vrednote so povezane z izgorelostjo ter kako so te značilnosti in izgorelost povezane z zadovoljevanjem temeljnih potreb in zadovoljstvom z življenjem. Prav tako nas je zanimalo, ali izgorelost, zlasti adrenalni zlom, lahko pripelje do sprememb pri osebnostnih značilnostih, in vrednotah. Končno smo še preverjali, ali do razlik med razredi izgorelosti prihaja tudi pri poročanju testiranih oseb o znakih zvišane in znižane ravni kortizola.

V kvalitativnem delu raziskave smo skušali odgovoriti, kakšni objektni odnosi sodelujejo pri oblikovanju storilnostno pogojena samopodobe.

5.2. Glavni izsledki raziskave

Glavni izsledki te raziskave so:

- Izgorelost enako ogroža oba spola, vse starosti in ljudi vseh izobrazbenih stopenj. Enako so ogroženi tako vodilni kot zaposleni in nezaposleni. Navzgor izstopajo le ženske na vodilnih mestih.
- Višji nevroticizem in introvertnost ter nižja vestnost so povezane z izgorelostjo. Te lastnosti skupaj pojasnijo 10 odstotkov variance izgorelosti,
- Izgoreli imajo nižje vrednote kot neizgoreli, zlasti to velja za vrednote, ki se nanašajo na uživanje življenja (čutne, hedonske, dionizične), pa tudi na dosežke (potenčne, apolonske); vrednote pojasnijo le majhen delež (3 odstotke) variabilnosti izgorelosti.
- Storilnostno pogojena samopodoba je močnejše prisotna pri osebah z znaki izgorevanja, najmočnejše je povezana s faktorjem deloholizma. Povezana je tudi z odlaganjem zadovoljevanja svojih potreb.
- Pri tistih, ki bolj odlagajo zadovoljevanje lastnih potreb, so potrebe slabše zadovoljene in močnejše izgorevajo.
- Bolj zadovoljni z življenjem so tisti, ki imajo boljše zadovoljene temeljne potrebe, so čustveno stabilnejši, vestnejši in z močnejše izraženimi čutnimi vrednotami.
- Zadovoljstvo z življenjem je srednje močno negativno statistično značilno povezano s stopnjo izgorelosti,
- Močnejše izgorevajo tisti ljudje, pri katerih je storilnostno pogojena samopodoba močnejše prisotna, imajo slabše zadovoljene temeljne potrebe ter jim je pomembnejši status kot izpolnjevanje samega sebe,.
- .Po adrenalnem zlomu se zmanjšajo znaki povišanega kortizola in narastejo znaki znižanega kortizola.
- Po adrenalnem zlomu se lahko spremenijo vrednote in nekatere osebnostne značilnosti. Zmanjša se pomen storilnosti, dvigne se samovrednotenje in pomen zadovoljevanja lastnih temeljnih potreb.

- Izgoreli in zavzeti za delo navajajo različne razloge (vrsto motivacije) za veliko delovno angažiranje.
- Deloholizem je vedenjska komponenta storilnostno pogojene samopodobe.
- Storilnostno pogojena samopodoba se pojavlja pri testirancih, ki poročajo o oblikah objektivnih odnosov, ki ne podpirajo procesa separacije in individuacije..
- Izgorevanje lahko sprožijo dolgotrajne psihološke okoliščine (dela ali življenja), ki so za posameznika objektivno ali subjektivno podobne čustvenim okoliščinam iz otroštva, ko so se (neuspešno) trudili bodisi pridobiti brezpogojno ljubezen staršev, bodisi so se (neuspešno) trudili zaščititi pred njihovimi pretiranimi in vdirajočimi zahtevami.

V zaključnem delu pa bomo skušali te izsledke soočiti z Recipročnim modelom izgorelosti, da bi pojasnili povezanost med interpersonalnimi in intrapersonalnimi dejavniki:

- kateri dejavniki in kako vplivajo na oblikovanje notranjih prisil in storilnostno pogojene samopodobe,
- kateri dejavniki in kako sprožijo proces izgorevanja,
- kako poteka proces izgorevanja in kateri dejavniki pri sodelujejo pri njem,
- kaj se dogaja v stanju adrenalne izgorelosti.

5.3. Vprašalnik SAI

Vprašalnik SAI smo razvijali med leti 2006-2007 in smo ga vsebinsko in konstrukcijsko validirali. Preverjanje vprašalnika smo izvedli na vzorcu 225 oseb. (Pšeničny, 2007). Ker je bilo v preliminarni raziskavi postavk vprašalnika več kot oseb (245smo v naši raziskavi ponovno preverili, ali smo ustrezno razvrstili značilne znake v posamezne razrede izgorelosti. Diskriminantna analiza je tudi na vzorcu 1480 oseb z 82,2-odstotna uspešnost potrdila, da obstajajo za vsak razred značilni znaki. Razredi izgorelosti se torej med sabo razlikujejo ne le po intenzivnosti in številu, ampak tudi po *značilnih znakih* (simptomih), zato je delitev v štiri razrede, ki smo jih poimenovali izčrpanost, ujetost, izgorelost pred adrenalnim zlomom in izgorelost po adrenalnem zlomu, upravičena. Razvrščanje v razrede je pomembno predvsem iz praktičnih razlogov, saj so za različne razrede ustrezne tudi

različne intervencije (preventiva, terapija). V prvem in drugem razredu je zajet proces *izgorevanja*, v tretji in četrti razred pa so uvrščeni tisti, ki so v stanju *izgorelosti*.

Faktorska struktura vprašalnika SAI na vzorcu 1480 oseb se nekoliko razlikuje od tiste, ki smo jo dobili s preliminarno analizo v fazi konstrukcije vprašalnika na vzorcu 225 oseb (Pšeničny, 2006). Namesto petih so se pokazali kot pomembni štirje faktorji: izguba notranje motivacije, deloholizem, kognitivna in telesna izčrpanost. Razlika je najverjetneje posledica tega, da smo imeli pri preliminarni faktorski analizi premalo testirancev.

Navedeni faktorji se razlikujejo tudi od tistih, ki jih najpogosteje navaja strokovna literatura (Maslach & Leiter, 1997). To je razumljivo, saj je vprašalnik oblikovan na osnovi Recipročnega modela izgorelosti (Pšeničny, 2007), ki povezuje izgorelost s storilnostno pogojeno samopodobo in z njo povezano motivacijo in deloholizmom kot njenim vedenjskim pokazateljem, ki sta se tudi pokazala kot najmočnejša faktorja.

Faktorska struktura vprašalnika je potrdila, da je deloholizem vedenjska značilnost izgorelih (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008). Faktor deloholizem je po našem mnenju vedenjski odraz notranjih prisil, ki se na kognitivni in čustveni ravni kažejo kot storilnostno pogojena samopodoba. Faktor izguba notranje motivacije se vsebinsko do določene mere prekriva s čustveno izčrpanostjo in depersonalizacijo iz MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), še bolj pa s faktorjem čustvena izčrpanost vprašalnika Burnout measure (BM) (Pines & Aronson, 1988, postavke pa niso vezane zgolj na delovno mesto. Kognitivna in telesna izčrpanost sta posledica deloholičnega izčrpavanja energetskih resursov.

Z Vprašalnikom SAI smo testirali vzorec 615 oseb, rezultati so pokazali, da izgorelost ogroža enako vse demografske skupine. Do podobne ugotovitve so prišli finski raziskovalci (Ahola idr., 2006), ko so na vzorcu splošne populacije primerjali rezultate vprašalnika Maslach Burnout Inventory različnih demografskih skupin. Izgorelost torej ogroža vso populacijo, ne glede na spol, starost in stopnjo izobrazbe ali zaposlitev.

Večna strokovne literature poroča, da so menedžerji in samostojni podjetniki bolj "okuženi" z izgorelostjo. Čeprav naša raziskava ni potrdila statistično značilnih razlik, sta ti dve skupini vseeno dosegli višjo srednjo stopnjo izgorelosti kot ostali dve (nezaposleni, delavci/uslužbenci), podobno kot pri finski raziskavi (Ahola idr., 2006). Psihološke okoliščine dela in življenja uslužbencev/delavcev in nezaposlenih so verjetno zaradi tranzicijskega obdobja (negotovosti zaposlitve) ter oteženih ekonomski razmer v vsetu najbrž precej podobne tistim pri samostojnih podjetnikih in menedžerjih.

Izjema so ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice, ki izkazujejo višjo stopnjo izgorelosti kot njihovi moški kolegi na enakih podobnih mestih, medtem ko pri delavcih/uslužbencih in nezaposlenih ni razlik med spoloma. Izgorelost torej najmočneje ogroža ženske na vodilnih delovnih mestih in samostojne podjetnice. Najverjetnejši razlog leži v vzgojnih zapovedih. Ženske bi se morale izkazovati tako na profesionalnem kot na družinskem področju, kar pomeni dvojno notranjo prisilo in zato dvojno obremenitev.

Raziskovalci izgorelosti so ponavadi izhajali iz predpostavke, da je izgorelost predvsem posledica neustreznih psiholoških okoliščin na delovnem mestu, zato so jo merili samo med zaposlenimi, ne pa tudi med nezaposlenimi. V naši raziskavi smo to popravili. Ugotovili smo, da se srednja stopnja izgorelosti nezaposlenih in zaposlenih oseb ni značilno razlikovala. Podobne rezultate smo dobili že v preliminarni raziskavi (Pšeničny, 2007). Nezaposlenost je očitno močno obremenilna okoliščina, zato naše ugotovitve odpirajo vprašanje, ali niso vzroki izgorevanja širši od psiholoških okoliščin dela in neustreznih odzivov na stres na delovnem mestu. Zaradi omejitev vzorca (priložnostni vzorec, majhno število nezaposlenih oseb) tega ne moremo posplošiti na vso populacijo, zato bi bilo potrebno ponoviti na ustreznem vzorcu nezaposlenih.

5.4. Osebnostne dimenzije in vrednote

Bolj izgorevajo čustveno labilnejše, introvertirane in manj vestne osebe. Te osebnostne značilnosti predstavljajo določen dejavnik tveganja za izgorelost, kar se ujema z drugimi raziskavami, navzlic temu, da smo uporabili drugačen vprašalnik izgorelosti ((Burisch, 2002; Cano-García, Padilla-Munöz & Carrasco-Ortiz, 2005; De Vries & Van Heck, 2002; Langelaan idr., 2006; Mills & Huebner, 1998; Zellars idr., 2004).

Ugotovili pa smo še, da se rezultati štirih osebnostnih dimenzij (nevroticizem, ekstravertnost, odprtost in vestnost) statistično značilno razlikujejo med razredi izgorelosti. Pri prvih treh se zlasti pomembno spremeni rezultat v 4. razredu izgorelosti (po adrenalnem zlomu), saj se ponovno izenači z rezultatom v 2. ali celo v 1. razredu izgorelosti. To zastavlja vprašanje, ali so morda razlike v rezultatih posamezne osebnostne dimenzije morda delno tudi posledica izgorelosti in ne le vzrok zanjo, kot se ponavadi navaja v literaturi. Za zanesljivejši zaključek bi bila potrebna longitudinalna študija, ki bi odgovorila na vprašanje, ali se z naraščanjem stopnje izgorelosti pri posameznem testirancu spreminjajo tudi rezultati pri posameznih dimenzijah B5 ali pa morda stopnja izgorelosti narašča do adrenalnega zloma predvsem pri tistih, ki so bolj čustveno labilni, bolj introvertni in manj odprti. Druga možnost pa je, da gre spreminjanje »bolj tveganih« dimenzij po adrenalnem zlomu morda pripisati spremembi osebnostnih značilnosti po samem zlomu. Tudi na to vprašanje bi lahko dala odgovor longitudinalna študija, čeprav bi bila vprašljiva etičnost takega opazovanja brez napotitve na zdravljenje že pred adrenalnim zlomom.

Viri pogosto navajajo trditev, da izgorevajo bolj entuziastične, bolj predane osebe. Zato je rezultat, da so pri tistih z znaki izgorelosti vse vrednote nižje, nekoliko presenetljiv, čeprav se statistično značilne razlike opaziti le pri nekaterih, zlasti tistih, ki se nanašajo na uživanje življenja. Iz tega bi bilo mogoče sklepati, da višja predanost, o kateri poročajo viri, verjetno le ne izhaja predvsem iz višjih vrednot, čeprav se je tudi velika večina iz vzorca »izgorelih« v anamnestičnih intervjujih opredelila kot zavzetih za delo. Prevladovanje apolonskih vrednot

nad dionizičnimi pa pojasni navidezno neskladje . Osebe s takim razmerjem vrednot naj bi vodila predvsem odgovornost, spoštovanje dolžnosti in izpolnitev življenja z duhovno rastjo in smislom, obenem pa govori o pretiranem altruizmu, idealizmu, asketstvu in samopreseganju. (Pre)visoke vrednote, vključno z delavnostjo, torej niso tista notranja sila, ki bi motivirala za pretirano delovno angažiranost, ki bi vodila v izgorelost. Prej nasprotno – nizke čutne, hedonske in dionizične vrednote, ki so povezane z uživanjem življenja, morda lahko pojasnijo slabšo zadovoljenost lastnih potreb, neskladno razmerje med vrednotami pa najbrž odraža predvsem notranjihe prisile.

Rezultati testiranja z MLV, da so z izgorelostjo povezane nižje vrednote, odpirajo tudi vprašanje, kaj je razlog, da nekatere osebe, ki se znajdejo v neugodnih delovnih okoliščinah (npr. preobremenjenost), teh ne zapustijo, če jih za pretirano delo ne motivirajo njihove osebne vrednote. Še več, čeprav je delavnost pri osebah z znaki izgorelosti nižje vrednotena kot pri tisti brez znakov, pa rezultati postavke Vprašalnika SAI, da »vse več in več delam« kažejo, da naj bi več delali kot tisti, ki ne kažejo znakov izgorelosti. ($t(613)=-6,783, p=0,000$). Ali morda enake delovne obremenitve doživljajo kot močnejše ali pa so morda v resnici bolj obremenjeni? Kaj ji žene v sprejemanje pretiranih obremenitev oziroma jih ovira, da bi jih odklonili, če to niso njihove lastne vrednote? Sistematično nižji rezultat pri vseh kategorijah vrednot, ki se nanašajo na uživanje življenje – čutne, hedonske in dionizične, lahko tudi kaže na to, da je morda ta plat življenja pri ljudeh, ki kažejo znake izgorelosti, manj pomembna oziroma da jih nizek pomen teh vrednot morda omejujejo pri razbremenjevanju od obveznosti, kar potrjuje tudi nesorazmerje z apolonskimi vrednotami. Ker vrednote sodijo med najpomembnejše motive privlačenja (Musek, 2000), bi nižje vrednote pri izgorelih morda lahko kazale tudi na to, da pri njih bolj prevladujejo motivi potiskanja. Introjektna motivacija (zapovedi in prepovedi, tesnobe in strahovi) ponavadi potiska k določeni obliki obnašanja, ki omogoča razbremenjevanja tesnobe ali strahu. Ker so vrednote pomembni motivacijski faktorji, bi se bilo potrebno tudi vprašati, če niso morda eden od ključnih elementov avtonomne motivacije. Namesto nje pa lahko prevladuje introjektna motivacija in iskanje

zunanjih meril (pričakovanj in zahtev) ter potrditev, kar pa pogosto srečujemo pri izgorelih.

Korelacije in multiple korelacije kažejo, da osebnostne dimenzije in vrednote pojasnjujejo le manjši delež variabilnosti stopnje izgorelosti (nevroticizem in ekstravertnost; 10 odstotkov variance stopnje izgorelosti, potenčne vrednote: 3 odstotke). Zato so povsem razumljiva prizadevanja raziskovalcev, da bi poiskali še druge dejavnike (interpersonalne in intrapersonalne), ki bi bolje pojasnjevali izgorelost.

5.5. Storilnostno pogojena samopodoba, odlaganje zadovoljevanja potreb

Pozitivna povezanost med izgorelostjo in storilnostno pogojeno samopodobo je zelo močna (Hallsten, 2005), zato smo tudi v naši raziskavi preverjali, kakšna je povezava med rezultati Vprašalnika SAI (stopnja izgorelosti) in Vprašalnika storilnostno pogojene samopodobe. Tudi naši rezultati so potrdili močno povezanost, storilnostno pogojena samopodoba pojasnjuje 44,5 odstotke variance stopnje izgorelosti. V nam dostopnih virih nismo zasledili dejavnika osebnosti ali okolja, ki bi sam močneje sovariral z izgorelostjo, tako da lahko zaključimo, da je storilnostno pogojena samopodoba eden najmočnejših ali celo najmočnejši samostojni prediktor izgorelosti. Tako močna povezanost postavlja pod vprašaj najširše sprejeto prepričanje, da je izgorelost predvsem posledica zunanjih obremenilnih okoliščin. Bolj verjetna je razlaga, ki jo ponujajo Hallsten, Josephson in Torgén (2005), da storilnostno pogojena samopodoba ločuje med delovno izčrpanostjo (wornout) in izgorelostjo (burnout). Če drži zaključek, da so tiste, ki kažejo znake delovne izčrpanosti, vanjo prignale predvsem neustrezne delovne (ali življenjske) okoliščine, medtem ko je pri izgorelih močnejši dejavnik notranja prisila storilnostno pogojene samopodobe, so morda okoliščine delovnega mesta so prispevale le sprožile proces izgorevanja. V prid temu lahko govori tudi to, da je pri zavzetih testirancih, ki veliko svojega časa namenijo delu, a ne kažejo znakov izgorevanja, storilnostno pogojena samopodoba nizka., Na to bi nakazoval še podatek, da smo tudi med nezaposlenimi testiranci izmerili višjo storilnostno pogojeno samopodobo pri tistih z znaki

izgorelosti, kot pri tistih brez njih. Nanje zagotovo ne vplivajo okoliščine delovnega mesta. Najverjetneje psihološki pritisk nezaposlenosti znižuje samovrednotenje pri tistih z visoko storilnostno pogojeno samopodobo in zato sproža strahove in tesnobe, ki ženejo v nadkompensirano ravnanje in izčrpavanje tudi izven delovnega mesta.

V prid razlagi, da ločuje med izgorelimi in delovno izčrpanimi, pa najmočneje govori rezultat, da se večina tistih z nizko storilnostno pogojeno samopodobo in znaki izgorelosti uvršča v najnižji razred izgorelosti (izčrpanost), medtem ko je večina tistih z visoko v višjih razredih (ujetost in adrenalna izgorelost). To bi kazalo na to, da so prvi morda delovno izčrpani (wornout), drugi pa izgorevajo oziroma so izgoreli (burnout).

Osebe z močneje izraženo storilnostno pogojeno samopodobo tudi bolj odlagajo zadovoljevanje svojih potreb, po vsej verjetnosti zato, ker zadovoljevanja lastnih potreb ponavadi prinaša manj potrditev okolja kot storilnost, saj slednja najbrž bolje zadovolji potrebe drugih. Te tudi močneje izgorevajo. Odlaganje zadovoljevanja potreb na ustreznije okoliščine samo po sebi sicer sodi med zrelejše obrambne mehanizme, vendar bi to veljalo le, če to odlaganje ni trajno. Kadar pa postane trajno, lahko vodi v stalno (in najbrž preveliko) nezadovoljenost temeljnih potreb, kar vpliva na slabšanje psihofizičnega počutja in tudi zdravja (npr. spanje, samospoštovanje...) in lahko vpliva na izgorevanje. Stalno odlaganje – odrinjanje zadovoljevanja temeljnih potreb pri osebah z močno storilnostno pogojeno samopodobo – nakazuje na razlago, da je najbrž prisila za vzdrževanje take samopodobe ravno tista notranja ovira, ki preprečuje aktivnosti, ki bi pripeljala do zadovoljitve temeljnih potreb, kadar sta ta dva motiva v medsebojnem konfliktu.

Podatki nas vodijo k razmišljanju, da je najbrž prav storilnostno pogojena samopodoba tista značilnost, ki žene v deloholizem in izgorevanje. Na vprašanje, kako se oblikuje pri posamezniku, pa smo skušali odgovoriti v kvalitativnem delu raziskave.

5.6. Zadovoljenost temeljnih potreb

Odlaganje zadovoljevanja temeljnih potreb močno povezano z izgorelostjo, zelo visoka pa je tudi povezanost med oceno zadovoljenosti potreb in izgorelostjo. Osebe, ki močneje odlagajo zadovoljevanje svojih potreb, ocenjujejo temeljne potrebe kot slabše zadovoljene in močneje izgorevajo. Najmočnejša povezava je med izgorelostjo ter zadovoljenostjo socialnih, telesnih in čustvenih, najnižja pa z materialnimi potrebami. Kaže torej, da je zaslužek manj pomemben dejavnik izgorevanja. To bi lahko morda tudi pomenilo, da želja po večjem zaslužku ni tisti motiv, ki bi gnal v deloholizem in izgorevanje. Prav tako pa bi lahko pomenilo, da najbrž zaslužek ni tista najpomembnejše priznanje, zaradi katerega se tako močno trudijo tisti, ki izgorevajo. Tistim, ki izgorevajo, je verjetno pomembnejši občutek, da bi bili socialno sprejeti in priznani, kot pa višji zaslužek.

Zadovoljenost potreb sicer pada od 1. do 3. razreda izgorelosti. Po adrenalnem zlomu (4. razred) pa se zadovoljenost potreb spet poveča, kar se ujema s tem, da se po adrenalnem zlomu zmanjša odlaganje zadovoljevanja potreb. To je najverjetneje mogoče pojasniti z drugimi spremembami po adrenalnem zlomu. Spremeni se vrednostni sistem, človek sebe in svoje potrebe postavi na prvo mesto, zadovoljevanje potreb drugih ni več tako pomembno. Sočasno se spremeni samopodoba – negativna samopodoba, vezana na storilnost, se zmanjša. Spremeni se še vrsta osebnostnih značilnosti, zlasti storilnostna naravnost in usmerjenost v "prisilni altruizem".

5.7. Zadovoljstvo z življenjem

Štiri temeljne osebnostne dimenzije so v našem vzorcu povezane z subjektivnim blagostanjem (nevroticizem, ekstravertnost, vestnost in odprtost), prijetnost pa ne. Prve tri se ujemajo, zadnji dve pa se razlikujeta od podatkov v raziskavah (Headey & Wearing, 1989; McCrae & Costa, 1991; Suh, Diener & Fujita, 1996). Prijetnost ne sovarira s subjektivnim blagostanjem pri tistih z znaki izgorevanja, medtem ko je pri tistih brez njih

povezanost značilna. Zadovoljstvo z življenjem med izgorevanjem pada, najverjetneje zaradi simptomov, prijetnost pa se ne spreminja, zato se najbrž povezanost zmanjša.

Subjektivno blagostanje je povezano s temeljnimi osebnostnimi dimenzijami, večino vrednot, kakor tudi z oceno zadovoljenosti temeljnih potreb in storilnostno pogojeno samopodobo, vendar samo, če ne kontroliramo vpliva medsebojnih korelacij. Ko pa jih izključimo, ostanejo statistično značilne le povezave s skupno oceno zadovoljenosti potreb, čustveno stabilnostjo, vestnostjo in čutnimi vrednotami. To morda pritruje hedonističnim teorijam subjektivnega blagostanja, da ne moremo biti srečni, če naše potrebe niso zadovoljene (Veenhoven, 1991).

Tudi v naši raziskavi smo, tako kot poročajo strokovni viri (Golden idr., 2004; Lloyd, Steriner & Shannon, 1994; Senter, 2006; Wright & Hobfoll, 2004), potrdili srednje močno negativno povezanost med subjektivnim blagostanjem in izgorelostjo. Ko pa izključimo vpliv skupne ocene zadovoljenosti potreb, te povezanosti ni več. Kaže, da so tisti, ki imajo boljše zadovoljene potrebe, bolj zadovoljni z življenjem, medtem ko tisti, ki teh potreb ne zadovoljujejo, lahko začnejo izgorevati. Manjše subjektivno blagostanje samo po sebi torej verjetno ni razlog za izgorevanje, temveč kaže, da zadovoljenost potreb najbrž vpliva na to, ali bo človek zadovoljen z življenjem ali pa bo morda začel izgorevati. Ne glede na občutek subjektivnega blagostanja bodo močnejše izgorevali tisti s slabše zadovoljenimi temeljnimi potrebami.

5.8. Prediktori zadovoljstva z življenjem in izgorelosti

Najmočnejši prediktor zadovoljstva z življenjem med intrapersonalnimi dejavniki v naši raziskavi je ocena zadovoljenosti potreb. Sledijo ji nevroticizem, vestnost in čutne vrednote. To se delno razlikuje od podatkov iz virov, ker med prediktorji ni ekstravertnosti (Headey & Wearing, 1989; McCrae & Costa, 1991; Suh, Diener & Fujita, 1996). Razultati pa potrjujejo, da je zadovoljstvo z življenjem povezano tudi z vrednostno usmeritvijo (Musek & Stražišar, 2005). Zadovoljniji so torej tisti ljudje, ki imajo boljše

zadovoljene temeljne potrebe, so bolj čustveno stabilni in vestni in ter se jim zdi pomembno tudi uživati v življenju.

Največ variance izgorelosti, če izključimo vpliv medsebojnih povezav, pojasni storilnostno pogojena samopodoba. nato ocena zadovoljenosti potreb ter statusne in izpolnitvene vrednote. Kaže, da je storilnostno pogojena samopodoba tista osebnostna značilnost, ki je odločilna za to, ali bomo začeli izgorevati. Izgorevajo torej tisti, katerih samopodoba je labilna, odvisna od zunanjih priznanj za dosežke. Potreba, da bi taka labilna samopodoba ostala pozitivna, najverjetneje sproži nadkompenzirano aktivnost – deloholizem, ki vodi v izčrpavanje. Ob tem tak človek odlaga zadovoljevanje svojih potreb, kar bi lahko pojasnilo nizko ocenjeno zadovoljenost temeljnih potreb, kar spet vodi v izčrpavanje. Zadovoljenost temeljnih potreb pa je povezana tako z zadovoljstvom z življenjem kot z izgorelostjo. Tisti, ki bolj skrbijo zase, bodo zadovoljnejši z življenjem in bodo manj izgorevali. Nizke statusne vrednote bi lahko kazale na to, da izgorevajo osebe, ki se težje uveljavljajo in tiste, ki so ozko usmerjene v storilnost, kar bi lahko potrjevale nizke izpolnitvene vrednote. V naši raziskavi smo sicer izmerili tudi podobno povezanost med izgorelostjo in osebnostnimi dimenzijama nevroticizem in ekstravertnost, kot jo navaja literatura (Goddard, Patton & Creed, 2006; Hochwälder, 2006), vendar kaže, da tudi čustveno labilnejši in introvertnejši ljudje najbrž ne bodo začeli izgorevati, če njihova samopodoba ni povezana z dosežki.

Čeprav sta zadovoljstvo z življenjem in izgorelost med seboj negativno povezana, pa zanju ne bi mogli enostavno reči, da sta nasprotni stanji. Obe stanji prežemata vsa življenjska področja, sta na nasprotni strani »počutja« in sta povezani s tem, kako ima posameznik zadovoljene svoje potrebe. Razlika pa je v tem, da bo bolj zadovoljen čustveno stabilnejši in bolj vesten človek, izgorevati pa bo prej začel tisti, čigar samopodoba je labilnejša in zato odvisna od potrditve. Sklepali bi, da so tisti, ki nosijo v sebi tako labilno samopodobo zadovoljni tako dolgo, dokler je ta pozitivna in visoka. Ko pa ta začne upadati, se vse bolj in bolj trudijo, da bi jo ponovno dvignili, njihovo zadovoljstvo pa je vse manjše. Tiste okoliščine in lastnosti, ki vplivajo boljše zadovoljevanje temeljnih potreb, dvigujejo

zadovoljstvo z življenjem, tiste, ki negativno vplivajo na labilno samopodobo, pa lahko sprožijo izgorevanje.

5.9. Kortizol

Pojem adrenalne izgorelosti (angl. *adrenal burnout*, *adrenal fatigue*) je uvedel Wilson (Eck & Wilson, 2004; Wilson, 2001), saj so raziskave kortizola pri izgorelih osebah pokazale, da se po dolgotrajnem izčrpavanju, po adrenalnem »zlomu« zaradi funkcionalne blokade hipotalamus-hipofizno-adrenalne osi zniža raven bazičnega kortizola (Pruessner, Hellhammer & Kirschbaum, 1999, 2003; Schmidt-Reinwald, Pruessner & Hellhammer, 1999). Podobno kot Paine (1981) smo zato predlagali, da bi ločevali med procesom izgorevanja (1. in 2. razred - izčrpanost in ujetost) in stanjem adrenalne izgorelosti (4. razred). Menimo, da je pri procesu izgorevanja kortizol povišan, po adrenalnem zlomu, ko se kortizol zniža, pa nastopi stanje mentalne in telesne onesposobljenosti zaradi izgorelosti.

Čeprav smo prisotnost povišanega oziroma znižanega kortizola ugotavljali posredno, preko znakov, o katerih so poročali udeleženci raziskave, pa tudi naši rezultati kažejo na to, da je med izgorevanjem raven bazičnega kortizola verjetno povišana, po adrenalnem zlomu pa se zniža pod običajno raven, čeprav se znaki kortizola tudi precej prekrivajo, zlasti v 3. razredu izgorelosti.

Tudi naša raziskava, čeprav s pomembno metodološko omejitvijo (posredno ugotavljanje), kaže na to, da se med izgorevanjem in izgorelostjo najverjetneje spreminja neuroendoktrino stanje v organizmu. Tako bi v tem delu pritrdili strokovnjakom, ki pravijo, da sta izgorelost in depresija različni motnji, saj je tudi raven kortizola različna. To bi lahko pomenilo, da sta utrujenost in pomanjkanje energije pri teh dveh motnjah različnega izvora, saj kortizol uravnava energetske raven organizma, torej bi bila utrujenost in hudo pomanjkanje energije pri izgorelih lahko predvsem fiziološkega in ne le psihičnega izvora. Vse pogostejše pojavljanje kratkotrajnih močnih upadov energije pa bi lahko bil opozorilni znak, da se morda bliža adrenalni zlom – stanje izgorelosti. Za

zanesljive zaključke pa bi morali laboratorijsko testirati raven kortizola, skupaj z dnevniškimi beleženjem počutja.

Razlika v kortizolu med procesom izgorevanja in izgorelostjo pa se nam zdi pomembna tudi zato, da bi ustrezno načrtovali pristope k preprečevanju in zdravljenju izgorelosti. Prisotnost povišanega kortizola skupaj z visoko storilnostno pogojeno samopodobo bi zelo verjetno opozarjala na to, da gre za osebo, ki izgoreva, zato bi jo bilo potrebno usmeriti v ustrezne preventivne aktivnosti, da bi ji pomagali zaustaviti nadaljnje izčrpavanje in preprečiti adrenalni zlom. Osebe z znižano ravni kortizola in visoko storilnostno pogojeno samopodobo pa bi bilo potrebno terapevtsko obravnavati.

5.10. Spremembe vrednot in osebnostnih značilnosti

Večina izgorelih oseb je poročala, da so se njihove vrednote spremenile, da jim je delo manj pomembno, zadovoljevanje lastnih potreb pa bolj. Rezultati Muskove lestvice vrednot pa tega niso enoznačno potrdili. Pokazali so sicer, da so vrednote, ki se nanašajo na uživanje življenja (čutne, hedonske, dionizične), višje po adrenalnem zlomu, vrednota delavnost, ki se neposredno nanaša na delo, se ne razlikuje pomembno, medtem ko se tiste vrednote, ki se posredno nanašajo na odnos do dela, aktualizacijske (znanje, poklic, samoizpopolnjevanje), povečajo. Po adrenalnem zlomu so torej pomembnejše tiste vrednote, ki se nanašajo na uživanje življenja, a tudi na znanje in poklic. Pozornost zbuja pa dejstvo, da se zmanjšata tudi tisti vrednoti (statusne in izpolnitvene), ki sta prediktorja izgorelosti, pa tudi patriotske in potenčne (ki zajemajo tudi statusne in patriotske). Ker so z izgorelostjo povezane nižje vrednote, ta rezultat morda lahko pojasni, zakaj zlom sam po sebi ne varuje pred naslednjim ciklom izgorevanja. Delo, delavnost ostaja še vedno najpogostejši način uveljavljanja (nizke statusne, potenčne vrednote), pa tudi pomembna vsebina življenja (nizke izpolnitvene vrednote).

Zato si je smiselno zastaviti vprašanje, če niso pozitivne spremembe čutnih, hedonskih, dionizičnih vrednot morda le začasne, kot pa realno izhodišče za konstruktivne spremembe v odnosu do sebe.

Tudi vprašanja, ki se nanašajo na spremembe osebnostnih značilnosti, se pokazala, da osebe po adrenalnem zlomu izražajo nižjo storilnostno usmerjenost, višje samovrednotenje, nižjo čustveno ranljivost ter boljše zadovoljevanje lastnih potreb. Prav tako so bolj čustveno stabilne, ekstravertne, odprte in vestne. Čeprav veljajo osebnostne dimenzije za relativno stabilne, je naša raziskava pokazala, da se te med izgorevanjem najbrž spreminjajo. Možna razlaga je, da samo izgorevanje vpliva na spreminjanje značilnosti. Tako kot pri vrednotah, pa se tudi pri teh zastavlja vprašanje, ali so te spremembe trajne.

Za obe skupini sprememb, vrednot in osebnostnih značilnosti, pa je mogoča še ena razlaga. Osebe, ki izgorevajo in doživijo adrenalni zlom, se zaradi pritiska simptomov močno trudijo, da bi našle in odpravile vzroke za to stanje. V navadi je, da zdravniki in ljudje iz okolice izgorele osebe opozarjajo na pomen počitka in razbremenitve (uživanje življenja) in jim pogosto svetujejo, naj manj delajo, saj se »ni treba tako močno gnati, uveljavljati«, ter da naj se manj obremenjujejo s svojim delom. Svetujejo jim, naj se naučijo reči ne in naj »gredo v družbo«. Vprašanje je torej, ali so omenjene pozitivne spremembe predvsem deklarativne oziroma jih izgorele osebe skušajo doseči, si jih morda celo pripišejo, torej spet poskušajo zadovoljiti pričakovanja okolice. Praktično psihološko delo z izgorelimi namreč kaže, da se jih veliko kmalu po tem, ko se simptomi umirijo, spet začne vračati v stare vzorce življenja in dela, če ne poiščejo psihoterapevtske pomoči.

5.11. Opisi delovanja posameznih tipov motivacijskih mehanizmov

Avtonomna motivacija

Večina *zavzetih za delo (avtonomno motiviranih)* razen občasne preutrujenosti ni navajala simptomov, ki so značilni za izgorevanje in izgorelost. Kot razloge za svojo veliko delavno angažiranost navajajo, da jih delo veseli, da se vanj vživijo in da se čutijo pripade podjetju.

Nasploh ne čutijo preobremenjenosti, saj dela ne doživljajo kot zunanjo obremenitev in si znajo vzeti tudi dovolj časa za počitek. Zdi se jim, da jim veliko angažiranje omogoča osebno rast. Njihova manifestna samopodoba je pozitivna in stabilna, doživljajo se kot ustvarjalne in podjetne ljudi. Ugaja jim pohvala, a tudi brez nje obdržijo usmerjenost na cilj. Jasno ločujejo, kdaj je kritika usmerjena na njihova dejanja in kdaj na njih same in ne spreminja njihove samopodobe. Kadar je upravičeno usmerjena na dejanja, iščejo ustreznejše rešitve. Veselje ob ustvarjanju navajajo kot glavni motiv za visoko angažiranost. Starši so bili sami zavzeti za delo, otroke so v skupne obveznosti vključevali skozi igro ali kot svoje »pomočnike«. Pri tem so jih vzpodbujali, naj sami poskušajo. Pohvale in (konstruktivne) kritike so bile uravnotežene. Kritike so se ponavadi nanašale na dejanja so ponavadi usmerjale na iskanje ustrežnejših rešitev (»Če želiš izboljšati oceno, lahko skopaj pogledava, kaj ti ni šlo.«). Starši so jih imeli radi in jih sprejemali ne glede na dosežek, njihov medsebojni odnos je temeljil na upoštevanju in razumevanju. Vloge staršev in otrok so bile jasno razdeljene. O notranjih prisilah (introjektni motivaciji) poročajo redko, samopodoba je stabilna in ni odvisna od dosežkov ali kritike (glej tabele 32-34).

Narcistična motivacija

Osebe z *narcistično motivacijo* so najpogosteje jezne ali razočarane zaradi prevelikih zahtev nadrejenih in/ali okolice, pomanjkanja vpliva (zlasti pri sprejemanju odločitev), neustreznega vrednotenja, časovnih pritiskov in konfliktov s sodelavci. Poleg utrujenosti navajajo le malo simptomov, največkrat tesnobo in menjavo depresivnih občutkov z agresivnostjo, ker »jim pripada več«. Za terapijo se odločijo zaradi neuspeha, pomembne zavrnitve ali izgube statusa (družbenega, službenega ali finančnega) ali odnosa, pričakujejo pa, da bodo čim hitreje zmogli delati tako, kot prej in da bodo dokazali, da »z njimi ni nič narobe«. Njihova manifestna samopodoba je izrazito visoka (previsoka), opisujejo se kot uspešne, izjemne, posebne, ki zmorejo vse, za neuspeh pa ponavadi krivijo druge ali okoliščine. Od drugih pričakujejo, da jih brezpogojno (nekritično) sprejemajo »take, kot so«. Nadzor nad drugim vzpostavljajo s hvaljenjem in razvrednotenjem. Narcistična motivacija vodi v deloholizem zaradi notranje prisile, da morajo biti dosežki popolni in

izjemni, saj »od sebe pričakujem, da zmorem najbolje in največ, moram biti perfekten«. Vsebina storilnostno pogojene samopodobe je: Dober sem samo, ko sem pohvaljen za izjemen dosežek. Z deloholizmom skušajo vzdrževati občutek vseмогоčnosti (lažni self) in se izogniti razvrednotenju. Nadkompezirana aktivnost služi za polnjenje notranje praznine skozi pohvalo in »iskanje smisla«. Delo jim omogoča, da upravljajo z drugim tako, da služijo njihovi potrebi, tako da s pohvalo podpirajo njihovo veličastno samopodobo. Pohvala daje le kratkotrajno zadovoljstvo, odsotnost pohvale doživijo kot kritiko, ki pomeni razvrednotenje, zato sproži istočasno jezo in povečanje aktivnosti.

Narcistična notranja prisila izhaja iz jasnih, vendar pretiranih pričakovanj (in podpore) staršev za otrokove izjemne dosežke, istočasno pa otrok ob neuspehu doživlja razvrednotenje (nerealno in pretrdo soočanje z realnostjo). Otrok tako dobiva sporočilo: kadar zadovoljiš moja pričakovanja, si najboljši, sicer si ničvreden, ki vanj kot obvezujoč ego ideal vgradi zahtevo po izjemnosti in perfektnosti. Ljubezen staršev je pogojevana, otroka sprejemajo le, ko *naredi* nekaj izjemnega, s čemer zadovolji (opraviči) njihova pričakovanja, sicer pokažejo jezo ali zaničevanje. Objektne odnos tako ostaja na ravni zadovoljevanja potreb. Pogosto starši uporabljajo otroka za lastno narcistično potrjevanje (»očkove hčerke«, »mamini sinčki«). Pred separacijsko tesnobo (Ker nisem najboljši, bom razvrednoten in zapuščen) se branijo z razcepom. Potreba po vzdrževanju grandioznega lažnega zunanjega selfa skozi pohvalo vodi v povečan delovni vložek. Ko se začnejo zaradi utrujenosti dosežki zmanjševati in pohvale izostajati, to sproži občutke razvrednotenja, ki jih oseba skuša zmanjšati z nadkompenziranim delovanjem (deloholizmom) ali razvrednotenjem prej idealiziranega objekta. Skrb za drugega tako služi le potrjevanju lastne omnipotentnosti (glej tabele 32-34).

Globoko odvisna motivacija

Osebe z *globoko odvisno motivacijo* se pritožujejo zaradi anksioznosti, depresivnih znakov, izgube motivacije ter vrste različnih simptomov zaradi nejasnih (nekonistentnih) pričakovanj ali konfliktnih vlog, pomanjkanja povratnih informacij in pomanjkanja socialne podpore in ker »drugi ne opazijo, koliko sem naredil/a zanje«. Za terapijo se

največkrat odločijo, ker so se znašli pred odločitvami ali ker so se spremenile okoliščine (npr. zamenjava vodstva), zlasti pa ob izgubi ali grožnji izgube odnosa (npr. konflikt z nadrejenim). Pričakujejo, da jih bo terapija naučila, kako obvladovati okolje, Izražajo veliko reparacijskih zahtev, njihova manifestna samopodoba je nizka, opisujejo se kot empatične, skrbne in altruistične osebe. Notranja prisila je: moram zadovoljiti druge(ga). Vsebina storilnostno pogojene samopodobe je: Nisem slab, če je drugi zadovoljen zaradi mojega dela (če se počutim slabega, hitro poiščem, *kaj* moram narediti, da bom spet dober). Z deloholizmom se skušajo izogniti temu, da bi bili zapuščeni (*če bo objekt »razočaran« nad mano, me bo zapustil*) ter avtonomnosti (*drugi odločajo, kaj je potrebno*), zato nadzorujejo svoj idealiziran objekt s tem, da so »nepogrešljivi«. Kot razlog zanj navajajo, da drugi od njih pričakujejo, da poskrbijo zanje, da jim »služijo« (navidezna mazohistična pozicija). Nadkompezirana aktivnost služi za polnjenje notranje praznine skozi vzdrževanje in polnjenje vsebine odnosa – »skrb za druge« (*Namesto sebe, ki sem slab, vlagam v odnos z drugim svoje delo. Za drugega skrbim zato, ker želim, da bi drug skrbel zame.*). Pohvala daje le kratkotrajno zadovoljstvo, a motivacija vztraja tudi če brez pohvale. Kritiko doživijo kot grožnjo z zapuščanjem (potrditev negativne samopodobe).in zato povečajo delovno investicijo.

Globoko odvisna notranja prisila se oblikuje skozi nejasna ali nekonsistentna pričakovanja in zahteve staršev ob istočasnem pretiranem hvaljenju ali grajanju za enako aktivnost. Tako ravnanj otroku sporoča: Samo jaz lahko presodim o tem, koliko si vreden. Samo če uganeš moja pričakovanja, nisi slab. To vanj vgradi altruizem in samožrtvovanje kot rgo ideal (*bila sem mamin tv daljinec, stala sem ob tv in preklapljala programe na njeno željo*). Ljubezen staršev je pogojevana, otrok je sprejet, če *aktivno* skrbi za (nekonsistentne in neizražene) čustvene potrebe staršev, v nasprotnem primeru so nesrečni ali jezni, kar v otroku budi močne občutke ambivalence in neustreznosti oziroma lahko pripelje do zamenjave vloge roditelj otrok. Objektni odnos je na ravni zadovoljevanja potreb. Otrok mora *aktivno* skrbeti za (čustvene) potrebe svojih staršev. Pred separacijsko tesnobo (*ker sem slab, ne bom zapuščen samo, če zadovoljim potrebe drugega*) se branijo z razcepom. Zlivanje z idealiziranim objektom (npr. delom) vodi v povečan delovni vložek.

Razočaranje nerealnih pričakovanj (da bo objekt skrbel za osebo) sproži željo po zapuščanju, ta pa strah pred zapuščanjem (ambivalenco), ki ga premagujejo z nadkompenzirano (deloholično) delovno investicijo. Lastne notranje prisile pripišejo objektu (*od mene pričakujejo...*). Skrb za drugega je namenjena temu, da skozi skrb vzpostavi nad drugim nadzor, da ga ne bi zapustil (glej tabele 32-34).

Shizoidna motivacija

Osebe s *shizoidno motivacijo* ponavadi poročajo o različnih somatizacijah, jezi ali izgubi zanimanja (distanciranju) in depersonalizaciji z anksioznostjo (izgubljanje »občutka sebe«) zaradi zahtevnosti klientov, pomanjkanja povratnih informacij ter izgube nadzora ali zaradi pomanjkanja samostojnosti ali neustrezne komunikacije. Za terapijo se največkrat odločijo, ko se znajdejo v okoliščinah, ki od njih zahteva povečano čustveno vključevanje, ali prepoznavanje čustvene odzivanja, pričakujejo pa, da se bodo znali bolje braniti pred drugimi in da bodo bolje razumeli odzive in pričakovanja okolja. Njihova manifestna samopodoba je nizka, opisujejo se kot samostojne in odgovorne osebe, ki preko dela kažejo svojo pripadnost. Od drugih pričakujejo, da bodo upoštevali njihove krhke meje. Nadzor nad drugimi vzpostavljajo skozi skrb na eksistenčnih področjih (npr. finance). Shizoidna notranja prisila je, da delo pomeni zanje obstoj. Vsebina storilnostno pogojene samopodobe je: Delam, ker sem to jaz. Deloholizem služi temu, da se izognejo občutku izgube sebe (ne-obstoju) ali izgubi stika z okolico in potrdijo samozadostnost (»Varen sem samo, kadar (perfektno) delam. Posebnega razloga zanj ne navajajo, menijo, da je samo po sebi umevno, da je treba delati. Nadkompenzirana aktivnost služi za polnjenje notranje praznine skozi vzpostavljanje nadzora in nadomeščanje odnosa in občutku »psevdomostojnosti« (*Če v odnos z drugimi vložim delo, s tem vzdržujem odnos*). Na videz neodvisni od dosežkov, pohvala ne vzbudi posebnega zadovoljstva. Kritiko doživijo kot grožnjo izolacijo, zato povečajo delovno investicijo ali pa se branijo z racionalizacijo ali negacijo..

Shizoidna notranja prisila se oblikuje, ker starši pričakujejo, da otrok nima lastnih potreb, oziroma da se brezpogojno prilagodi njihovim zahtevam. Njihova osnovna zahteva je: »ne

moti nas« (*ne zahtevaj ničesar od nas*), na otroka se ne odzivajo ali pa pretežno negativno. S tem otroku sporočajo: poskrbi, da se mi ni potrebno ukvarjati s tabo, tvojih potreb in občutkov ni. S tem se v otroka vgradi samozadostnost kot ego ideal. Zavračajoči, hladni, distancirani, obenem pa s svojimi potrebami močno vdirajoči starši z otrokom vzpostavljajo stik predvsem skozi *funkcionalno* oskrbovanje, prilagojeno njim. Pogosto je bila simbioza zgodaj prekinjena ali ustreznega objekta ni bilo (zgodnje sirote). Objektni odnos je tako na ravni parcialnega objekta. Starševsko neempatično »oskrbovanje« otroku nauči, da je stik možen (samo) preko »delovanja«, vdiranje pa, da je bližina ogrožajoča. Pred dezintegracijsko tesnobo (*Brez dela ne obstajam*) se branijo z razcepom. Grožnji bližine in strahu pred izolacijo sledi povečana delovna investicija, ki lahko pripelje do strahu pred preplavljanjem in izgubo sebe, čemur sledi distanciranje in spet strah pred izolacijo ter spet nova nadkompenzirana (deloholična) delovna investicija. Skrb za drugega predstavlja vzpostavitev in vzdrževanje stika z drugim brez bližine in intimnosti, ponavadi v obliki enote gospodar – suženj (glej tabele 32-34).

Anankastična motivacija

Osebe z *anakastično motivacijo* največkrat poročajo o anksioznosti in depresivnih znakih, razočaranju (*čeprav me hvalijo, ne napredujem*) in psihosomatskih težavah zaradi preobremenjenosti, neustreznega priznanja in nagrade, pomanjkanje vpliva na okoliščine ter konflikti s sodelavci ali nadrejenimi. Pogoste so reparacijske zahteve (bolj si zaslužim nagrado...). Od drugih pričakujejo, da bodo prepoznali njihov trud in jih ustrezno nagradili, nadzor nad drugimi p vzpostavljajo skozi avtoritarno hierarhijo oziroma skozi pomoč rivalu. V terapijo se vključijo, ko se znajdejo v tekmovalni situaciji, ki ji niso kos ali ko se okoliščine dela ali življenja bistveno spremenijo, pričakujejo pa, da se naučijo reči ne in bolje uveljaviti. Njihova samopodoba je relativno stabilna, opisujejo se kot pridne in disciplinirane osebe, ki spoštujejo red. Anankastična notranja prisila – krivda – jim ne dovoli počitka, dokler delo ni končano (*Potruditi se moram bolj kot drugi. Hočem biti perfekten.*). Vsebina storilnostno pogojene samopodobe je: Jaz sem delaven (priden) človek. Deloholizem je namenjen uveljavljanju brez občutka krivde (*Če bi se bolj potrudil, bi zmožel.*), kot razlog zanj navajajo odgovornost do dela. Nadkompenzirana aktivnost služi

uveljavljanju, tekmovanju in primerjanju brez občutkov krivde (*Če se pri delu potrudim bolj kot drugi, me bodo upoštevali bolj kot druge (prekosim rivala)*). Pohvala jih dolgotrajno motivira za večjo delovno investicijo. Kritika sovпада s prezahtevnim in kaznujočim superegom, zato vzpodbudi delovno investicijo.

Anankastična notranja prisila je rezultat jasnih starševskih pričakovanj, da mora otrok potlačiti vsako agresivnost, vključno s konstruktivnim uveljavljanjem. Togi, avtoritarni in avtokratični starši (*samostojnost enačijo z odporom*) zahtevajo ubogljivost, pridnost, red, delavnost; otroka le redko ali nikoli ne pohvalijo. S tem mu sporočajo, da sme izstopati samo s pridnostjo, pridnost in ubogljivost tako postaneta obvezujoč ego ideal, vendar je v objektivnem odnosu je dosežena konstantnost selfa in objekta. Delo je temeljna vrednota v družini, počitek je dovoljen šele, ko je *vse delo (učenje) opravljeno*, jeza je močno tabuizirana, pogosta je primerjava z »boljšimi«. Zaradi kastracijskega strahu (Čutim krivdo, ker se želim uveljaviti) oseba potlačuje potrebo po uveljavljanju. Ker zaradi občutkov krivde ne zmore zahtevati ustrezne nagrade, je razočarana in jezna, ker njen poseben trud ni opažen. Te občutke potlači in preusmeri v nadkompenzirano delovno investicijo (deloholizem). Krivdo za to, da ni nagrajena, pripiše sebi, temu, da se ni dovolj potrudila (obrne agresijo proti sebi). S skrbjo za rivala preseže svoje rivalitetne občutke (glej tabele 31-33).

Povzamemo lahko, da večina zavzetih oseb z nizko storilnostno pogojeno samopodobo poroča o tem, da veliko delajo, ker jih to veseli (avtonomna motivacija), da se njihova samopodoba ne spreminja zaradi pohvale ali kritike. Starši so jih sprejemali ne glede na dosežek, njihov medsebojni odnos je temeljil na upoštevanju in razumevanju (brezpogojna ljubezen). Vloge staršev in otrok so bile jasno razdeljene.

Izgorele osebe z visoko storilnostno pogojeno samopodobo pa poročajo o tem, da se vedejo deloholično zaradi različnih vrst notranjih prisil in strahu (introjektna motivacija). Njihova samopodoba je močno odvisna od pohvale za dosežke. Njihovi starši so v odnosu z njimi predvsem zadovoljevali svoje potrebe, objektivni odnos je ostal na ravni

zadovoljevanja potreb. Otroke so sprejemali, kadar so zadostili njihovim pričakovanjem in potrebam, v nasprotnem primeru so jih zavračali (pogojevana ljubezen). Introjektna motivacija se razlikuje glede na to, kakšne so bile potrebe in zahteve staršev in kako so jih izražali.

5.12. Storilnostno pogojena samopodoba, deloholizem in objektni odnosi

Naša raziskava je v kvantitativnem delu potrdila, tako kot poročajo tudi strokovni viri, da je storilnostno pogojena samopodoba močno povezana z izgorelostjo (Dahlin, Joneborg in Runeson, 2007; Hallsten, 2005; Hallsten, Josephson in Torgén, 2005). Pokazala je celo, da je ta najmočnejši prediktor med intrapersonalnimi dejavniki. Zato smo si zastavili vprašanje, kakšna oblika odnosa med starši in otroci (objektni odnos) v otroštvu je povezana s tem, da se bo pri posamezniku oblikovala labilna samopodoba, ki je odvisna od priznanja. Zanimalo nas je, ali bodo izgoreli testiranci poročali o vzgoji s pogojevano ljubeznijo (Assor, Roth & Deci, 2004) oziroma objektnih odnosih, ki ne podpirajo procesa osamosvajanja – separacije in individuacije (Mahler, Pine & Bergman, 1973; Praper, 1999). Podatke smo z usmerjenimi intervjuji zbrali v dveh skupinah testirancev – izgoreli in zavzeti za delo. Čeprav skupini nista enako veliki (174 in 59 oseb), sta si po demografskih dejavnikih podobni in zato vseeno primerljivi, čeprav ne povsem brez omejitev, kakor bi bila enako velika kontrolna skupina.

Obe skupini testirancev sta poročali, da večino svojega časa posvetijo delu. Razlika med njimi pa je, da zavzeti zaradi velikega delovnega angažiranja nimajo težav, razen občasne utrujenosti, medtem ko se kandidati za izgorelost izčrpavajo in na koncu zlomijo v izgorelost. Razlikujejo se tudi po drugih osebnostnih značilnostih (nevroticizem, ekstravertnost, ocena zadovoljenosti potreb, zadovoljstvo z življenjem, vrednote) in sicer do te mere, da bi lahko zanje rekli, da so na nasprotnih straneh glede na rezultate splošnega vzorca. Ključna razlika med tema dvema skupinama pa je še, da je samopodoba izgorelih močno odvisna od dosežkov (storilnostno pogojena), medtem ko je pri zavzetih v glavnem neodvisna. Zaradi teh razlik smo ti dve skupini uporabili za primerjavo, ko smo ugotavljali,

kakšne vrste objektnih odnosov so povezane z oblikovanjem storilnostno pogojeno samopodobo.

Kaj pripelje do tega, da eni ljudje veliko delajo, ne da bi jih v to vodila potreba po vzdrževanju labilne samopodobe in se ob tem ne izčrpavajo, medtem ko tisti, katerih samopodoba je močno odvisna od dosežkov, povečano aktivnost doživljajo kot veliko (psihično in telesno) obremenitev? Raziskovalci povečini poročajo o treh vrstah motivacije pri izgorelih, narcistični in mazohistični (Berger, 2000; Cooper, 1986; Freudenberger, 1982; Grosch & Olsen, 1994; Horner, 1993; Vanheule & Verhaeghe, 2005) in o potrebi, da bi dosegli ego ideal (Noël, 1991; Aubert & de Gaulejac, 1991; Kets de Vries, 1996).

Analiza z usmerjenimi intervjuji zbranih kvalitativnih podatkov je pokazala, da se izgorele in zavzete osebe poročale o različnih vrstah motivacije za visoko delavnost delovanje. Večina izgorelih in nekatere zavzete osebe so poročale o štirih vrstah introjektne motivacije, ki smo jih poimenovali narcistična, globoko odvisna, shizoidna in anankastična, ki jih ženejo v deloholizem, medtem ko je večina zavzetih oseb (in redke izgorele) navajala avtonomno motivacijo kot razlog za zavzetost in veselje od dela. Opis narcistične motivacije drugih avtorjev se ujema s tisto, ki smo jo imenovali narcistična. Opis mazohistične motivacije je podoben opisom motivacije, ki smo jo imenovali globoko odvisna, potreba po doseganju ego ideala pa po našem mnenju opisuje prezahteven superego anankastičnih (obsesivno-kompulzivnih) oseb. Naši rezultati pa so opozorili še na eno vrsto introjektne motivacije, ki lahko vodi v deloholizem. Pri tistih osebah, pri katerih je delo osnovna oblika odnosa s svetom, jih to varuje pred pretirano bližino in izolacijo obenem. Imenovali smo jo shizoidna motivacija.

Vzporedno z različnimi vrstami o motivacije, so osebe v usmerjenih intervjujih poročale tudi o različnih vrstah vedenjskega odzivanja, različnih vrstah simptomov in pritožb in o različnih oblikah objektnih odnosov.

Izgoreli testiranci večinoma poročajo, da jih v pretirano storilnost ženejo različne oblike notranjih prisil, ki jih izražajo kot pričakovanja do sebe ali pa kot pričakovanja, ki jih pripišejo drugim. Te prisile izražajo motivacijsko vsebino storilnostno pogojene samopodobe, ponavadi so (ponotranjene) zahteve in pričakovanja njihovih staršev. Večina zavzetih za delo ne poroča o teh notranjih prisilah.

Uvodne pritožbe izgorelih običajno nakazujejo na vsebino notranjih prisil. Tisti, od katerih so starši pričakovali izjemne dosežke (narcistična motivacija), se ponavadi pritožujejo nad pretiranimi zahtevami nadrejenih ali okolja, veliko zahtevnostjo nalog ter nad pomanjkanjem vpliva na odločanje. Tisti, katerih starši so imeli nekonsistentna in nasprotujoča pričakovanja (globoko odvisna motivacija), se najpogosteje pritožujejo nad nejasnostjo in konfliktnostjo vlog ter nad pomanjkanjem povratnih informacij in socialne podpore. Tisti, ki so izkusili vdiranje čustveno distanciranih staršev (shizoidna motivacija), ponavadi poročajo o zahtevnost klientov, pomanjkanjem povratnih informacij ali nadzora. Tiste, ki so morali potlačevati svojo agresivnost - uveljavljanje (anankastična motivacija), pa jih najbolj motijo občutek količinske preobremenjenosti brez ustreznega nagrajevanja in pomanjkanje vpliva na okoliščine ter konfliktni sodelavci.

Ko sprožilne situacije primerjamo z opisom odnosa s starši, največkrat ugotovimo, da so te ponavadi (čustveno) podobne okoliščinam iz otroštva, ko so se (neuspešno) trudili bodisi pridobiti brezpogojno ljubezen staršev, bodisi so se (neuspešno) trudili zaščititi pred njihovimi pretiranimi in vdirajočimi zahtevami. Tisti, ki so jih starši zavrnili, ko njihovi dosežki niso zadovoljili starševskih (prev)visokih pričakovanj, poiščejo pomoč, ker se ob večjem neuspehu ali izgubi pomembnega statusa počutijo razvrednotene (narcistična motivacija). Tisti, katerih starši so bili nekonsistentni v svojih pričakovanjih in odzivanjih, se kot odrasli pri grožnja izgube ali izguba odnosa (npr. konflikt s pomembno osebo) ali okoliščinah, ki zahtevajo samostojno odločanje, počutijo ambivalentne in neustrezne (globoko odvisna motivacija). Tisti, katerih starši so bili hladni, zavračajoči in intruzivni obenem, se začnejo pretirano storilnostno truditi, ker s tem skušajo nadomestiti čustvene

bližine, ki jih ogroža (shizoidna motivacija). Teti, ki so se smeli uveljavljati samo skozi pridnost, pa skušajo s pretirano pridnostjo tekmovati z drugimi (anankastična motivacija).

Kadar zunanje (psihološke) okoliščine, na katere kažejo sprožilne situacije, vzpodbudijo notranje prisile (introjektne motive), ki jih vsebuje storilnostno pogojena samopodoba in ki se kažejo skozi uvedne pritožbe, sprožijo v osebi občutke tesnobe in strahu, pred katerimi se brani s povečano storilnostjo (deloholizmom), ki služi vzdrževanju visoke storilnostno pogojene samopodobe. Če so čustveno obremenjujoče okoliščine dolgotrajne in je oseba energetsko dobro opremljena, lahko tako pretirano angažiranje pripelje do izčrpanosti in izgorelosti.

Razvojno-interpretativne in dinamska analiza, razvrščena po tipu motivacije

Pri osebah s prevladujočo *avtonomno motivacijo* anamnestični podatki kažejo na to, da je bil proces osebnostne rasti speljan do psihološkega rojstva, pri nekaterih je pa opaziti tudi *anankastično* motivacijo (nadkompenzirana pridnost).

Pri *narcistični motivaciji* je opazen zastoj na razvojni liniji individuacije in separacije v podfazi približevanja, obremenitev sproži regres v fazo prakticiranja (glej tabelo 33). Starši so z jasnimi zahtevami in gratificiranjem izjemnih *dosežkov, ki so rezultat delovanja* (»čudežni otrok«, »mali genij«) podpirali otrokov občutek vsemogočnosti. Ker pa so istočasno aktivno agresivno zavračali avtonomno prakticiranje (ker ni služilo izjemnim dosežkom) in otroka razvrednotili ob neuspehu (pretrda frustracija), so s tem onemogočili ustrezno soočanje z realnostjo skozi konstruktivno agresivnost. Tak človek se zato z regresom v *psevdoavtonomno prakticiranje (deloholizem)*, trudi zadržati onipotentno zrcaljenje.

Tudi pri *globoko odvisni motivaciji* je zastoj nastal na razvojni liniji individuacije in separacije v podfazi približevanja, a obremenitev sproži regres do dediferenciacije (glej tabelo 33). Nejasne in nekonsistentne zahteve in meje staršev budijo ambivalentne občutke in onemogočajo ponotranjenje jasnih kriterijev in meja. Istočasno pasivno ali

aktivno zavračanje avtonomnega prakticiranja ovira ustrezno testiranje realnosti. Zato se človek zateče v dediferenciacijo (odpove se svoji samostojnosti, da bi lahko z zlivanjem v selfobjekt prepoznal potrebe idealiziranega objekta) in jih zadovoljuje skozi *pričakovano psevdoavtonomno prakticiranje*. Ker je sam nenehno »lačen« sprejemanja s strani objekta in se boji zapuščanja, nenehno prakticira, da bi objekt ostajal zadovoljen (deloholizem). Niha med potrebo po samostojnosti (diferenciacijo) in potrebo po odvisnosti (dediferenciacijo) ter, pred ambivalenco se brani z idealizacijo, ki ji sledi dezidealizacija objekta, s katerim se zliva (službe, partnerja...).

Zastoj je pri *shizoidni motivaciji* nastal na razvojni liniji individuacije in separacije v podfazi diferenciacije, s funkcionalnim prakticiranjem oseba nadzoruje distanco do »grozeče bližine« (glej tabelo 33). Funkcionalno »oskrbovanje« distanciranih in vdirajočih staršev ne zagotavlja dovolj dobrih izkušenj z objektom že v najzgodnejšem obdobju, v obdobju simbioze. Tak človek zato niha med izolacijo in zlivanjem in se trudi ohraniti šibke in fragmentirane meje med selfom in objektom. S *funkcionalnim psevdoavtonomnim prakticiranjem* se nenehno trudi (deloholizem) vzpostavljati edino obliko stika, ki ga pozna – mazohistično pozicijo »pridnega sužnja« ali nadzorujočo pozicijo »gospodarja«. Istočasno pa vzdržuje distanco do »grozeče bližine«, ki ga lahko preplavi (npr. umikanje pred partnerjem). Oboje vodi v deloholizem.

Pri *anankastični motivaciji* pa je zastoj nastal na razvojni liniji psihoseksualnega razvoja v analni fazi. Vzgoja, ki zavira konstruktivno agresivnost ter samostojnost in ki obenem visoko vrednoti delo, vodi v nezmožnost uveljavljanja (neasertivnost) in nezmožnost sprejemanj in izražanja agresivnih občutkov nasploh. Potlačevanje agresivnih impulzov (z izjemo pasivne agresije) pripelje do *nadkompenziranega psevdoavtonomnega delovanja* (deloholizma)

Razvojno interpretativna analiza odnosov med izgorelimi testiranci in njihovimi starši (objektni odnosi) ter starševskih pričakovanj kaže, da ti pri večini niso v zadovoljivi meri podpirali otrokovih razvojnih potreb (brezpogojna ljubezen, konstantnost, varnost, jasne in

ustrezne meje in zahteve, sprejemanje in podpora individualnosti in avtonomnosti). Starši so po poročanju testirancev pred njihove razvojne potrebe postavljali svoje, ljubezen so pogojevali z zahtevami, saj so otroke čustveno sprejemali predvsem takrat, ko so ti zadovoljili njihove potrebe in pričakovanja. Taki objektivni odnosi otrokom ne omogočajo, da bi oblikovali lastne potrebe, neodvisne od starševskih, ter stabilne samopodobo, saj namesto podobe o sebi, da so ljubljene in sprejeti tudi kadar ne zadovoljijo pričakovanj staršev, vgradili vase predstavo, da so dobri le takrat, ko jim starši izkazujejo naklonjenost («Takega te ne maramo!«). Različne vsebine takih starševskih pričakovanj in zahtev pa so izgoreli testiranci ponotranjili kot različne oblike notranjih prisil in jih vgradili v storilnostno pogojeno samopodobo, ki pa je labilna in odvisna od zunanjih potrditev. To poskušajo potem ohranjati skozi način (storilnost), ki so ga razvili za zadovoljitev potreb in zahtev staršev tudi v drugih okoliščinah in odnosih. Objektivne odnose, o katerih poročajo zavzeti za delo, bi lahko opisali kot vzajemne, usmerjene na otrokove razvojne potrebe z jasnimi in realnim postavljanjem zahtev in mej. Pri njih se je zgradila stabilna samopodoba, neodvisna od dosežkov in pohval.

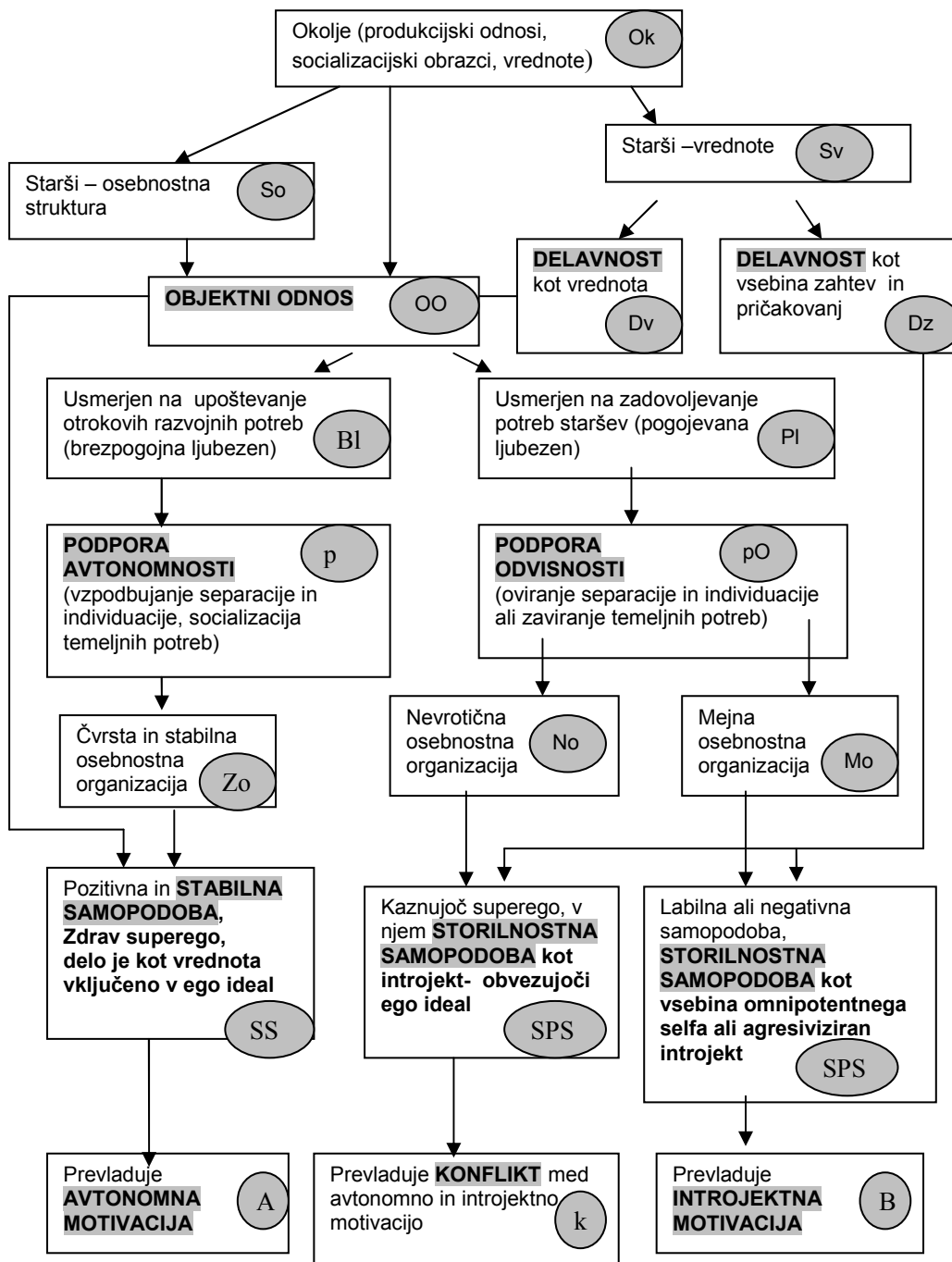
Primerjava med obema skupinama nas torej vodi k zaključku, da različne vrste odnosov med starši in otroci lahko vplivajo na to, da se pri otroku oblikuje stabilna ali labilna samopodoba. Prav tako lahko vzgoja s pogojevano ljubeznijo vgradi pričakovanja in zahteve staršev kot različne notranje prisile oziroma introjektne motive, ki predstavljajo kognitivno in čustveno vsebina storilnostno pogojenega dela samopodobe. Vse to pa bo potem vplivala na načine, kako se bomo odzivali v različnih obremenilnih okoliščinah, saj smo iz otroštva prinesli različne izkušnje. Pri tistih, ki so kot otroci predvsem zadovoljevali potrebe in zahteve staršev in zato niso imeli priložnosti, da bi oblikovali avtonomno motivacijo, bo samopodoba zelo verjetno labilna, odvisna od tega, kako se bodo nanje odzivali drugi. Če pa je bila obenem delavnost v družini zelo pomembna vrednota in zahteva obenem, bodo skušali zadovoljiti druge ljudi (pridobiti priznanje) skozi delo, deloholizem.

Objektni odnosi, ki ne vzpodbujajo separacije in individuacije, najverjetneje vodijo v oblikovanje storilnostno pogojene samopodobe, lahko sprejmemo, a z določenimi metodološkimi omejitvami. Zavedamo se, da s presečno analizo lahko ugotavljamo le sočasno prisotnost dveh pojavov, v našem primeru določene oblike objektnih odnosov in storilnostno pogojene samopodobe, ne pa tudi vzročno posledične povezanosti. To pomanjkljivost smo skušali zmanjšati s primerjalno skupino zavzetih oseb z nizko storilnostno pogojeno samopodobo, ki so poročali o drugačnih, bolj na otrokove razvojne potrebe usmerjenih objektivnih odnosih kot izgoreli. Longitudinalna študija, ki bi lahko zanesljivo potrdila vzročno – posledično povezanost, pa je zaradi potencialne dolgotrajnosti (najmanj 15 do 20 let) relativno malo verjetna.

Slika 12 prikazuje, kako se storilnostno pogojena samopodoba oblikuje kot notranja prisila.

Objektni odnos - OO (odnos med otrokom in pomembno osebo – objektom, ponavadi roditeljem) oblikujeta s svojimi zmožnostmi, značilnostmi in potrebami oba, otrok in roditelj, pri čemer je otrok zaradi svojih omejenih zmožnosti, izkušenj in znanja odvisen od odraslega.

Zadovoljitev otrokovih potreb, ki so nujne za njegov zdrav osebostni in čustveni razvoj, je v zgodnjem otroštvu precej odvisna tudi od tega, v kolikšni meri zmorejo starši prepoznati otrokove potrebe in se ustrezno odzvati nanje. Na to močno vplivajo *osebnostnih značilnosti staršev (So)*, do neke mere pa tudi *družbenoekonomske okoliščine (Ok)*, ki vplivajo na življenje staršev in otroka. Na eni strani so to produkcijski procesi, ki zaradi eksistenčnih zahtev lahko omogočajo ali ovirajo to, ali bo otrok prva leta življenja lahko preživel v ustrezni varni in mirni bližini s starši, ali pa bo eden ali bosta oba nenehno odsotna. Produkcijski odnosi vplivajo tudi na to, katere osebostne značilnosti so bolj ali manj zaželeni in »uspešni« v nekem okolju. Te so nato vgrajene v socializacijske obrazce, ki prevladujejo v nekem okolju, ki prav tako vplivajo na to, v kolikšni meri in na kakšen način se bodo starši odzivali na otrokove razvojne potrebe.



Slika

12:

Oblikovanje storilnostno pogojevanje samopodobe kot notranje prisile

Okolje vpliva še skozi *vrednostne sistem*, tako na starše (**Sv**) kakor tudi neposredno na otroka. V okoljih, kjer je *delavnost* močna pozitivna vrednota, se ta vrednota prenaša tudi med generacijami – kot *vrednota* (**Dv**) ali kot *vsebina zahteve in pričakovanj* (**Dz**).

Objektni odnos je zato lahko usmerjen na upoštevanje otrokovih razvojnih potreb ali pa predvsem na zadovoljevanje potreb staršev. Prvi se kaže kot *brezpogojna ljubezen* (**Bl**), drugi pa kot *pogojevana ljubezen* (**Pl**). Objektni odnos, ki temelji na brezpogojni ljubezni, zagotavlja stalnost in konsistentnost odnosa, bližino, sprejemanje, toplino, spoštovanje. V takem odnosu prevladuje vzpodbujanje, zmerne frustracije in realna pričakovanja v skladu z otrokovimi zmožnostmi. Če pa skozi objektni odnos predvsem starši zadovoljujejo svoje potrebe, pa v njem otrok doživlja nestalnost in nekonsistentnost, distanco, zavračanje, hlad. V njem prevladujejo pretirane zahteve ali odsotnost zahtev, močne frustracije ter nerealna pričakovanja.

Vzgoja, ki temelji na brezpogojni ljubezni v procesu separacije in individuacije *podpira samostojnost (avtonomnost)* (**pA**), medtem ko starši, ki sledijo predvsem svojim potrebam, zavračajo otrokovo samostojno aktivnost in njegove pristne potrebe ter pri otroku podpirajo *odvisnost* (**pO**).

Objektni odnos, ki omogoča ustrezno zadovoljevanje otrokovih razvojnih potreb in podpira njegovo avtonomnost, pomaga otroku čustveno dozoreti in oblikovati *čvrsto in stabilno osebno organizacijo* (**Zo**), v nasprotnem primeru pa se lahko oblikuje *nevrotična osebno organizacija* (**No**) ali *mejna osebno organizacija* (**Mo**). Del čvrste in stabilne osebne organizacije je tudi *pozitivna in stabilna samopodoba* (**SS**) in zdrav nadjaz, v katerem je *delavnost vključena kot vrednota* znotraj ego-ideala. Pri tej osebni strukturi prevladuje *avtonomna motivacija* (**A**), ki izhaja iz pristnih potreb.

Pri nevrotični osebni organizaciji je sicer samopodoba relativno stabilna, vendar pa je delovanje pod odločilnim vplivom *krutega in kaznujočega nadjaza*. Tudi v tem primeru delavnost kot zahteva ali pričakovanje postane v obliki *storilnostne samopodobe del ego-*

ideala (SPS), ki pa je obvezujoč, kar pomeni, da kaznujoči nadjaz osebo preplavlja s tesnobo in občutki krivde vsakokrat, ko se oseba ne vede v skladu z njim. Pri tej osebnostni strukturi prevladuje *konflikt (k) med avtonomno in introjektno motivacijo*, občutki tesnobe in občutki krivde se pojavijo skupaj z zbujanjem pristne potrebe.

Pri mejnih osebnostni organizaciji pa je samopodoba lahko labilna ali negativna. Kadar je self (samopodoba) razcepljen na onnipotentnega lažnega in razvrednotenega pristnega, se ponotranjena (*introjektna*) zahteva po delavnosti oblikuje kot *storilnostno pogojena samopodoba (SPS)*, ki pomaga vzdrževati vsemogočno predstavo lažnega selfa. Samopodoba je v tem primeru labilna in odvisna od dosežkov. Tudi kadar pa je razcep v osebnostni strukturi sami (egu), se zahteva po delavnosti ponotranji kot preganjajoči introjekt - *storilnostno pogojena samopodoba (SPS)*. Če je samopodoba negativna, predstava o drugem (objektu) pa idealizirana, ima taka oseba občutek, da jo (idealni) objekt potrebuje samo zaradi njene delavnosti in je ne bo zapustil, dokler bo dovolj trdo delala. Kadar pa sta negativni obe predstavi (o selfu in objektu), taki osebi ponotranjena zahteva po delavnosti sporoča, da ji samo delo omogoča nekakšen stik z okoljem. V vseh teh primerih prevladuje *introjektna motivacija (B)*.

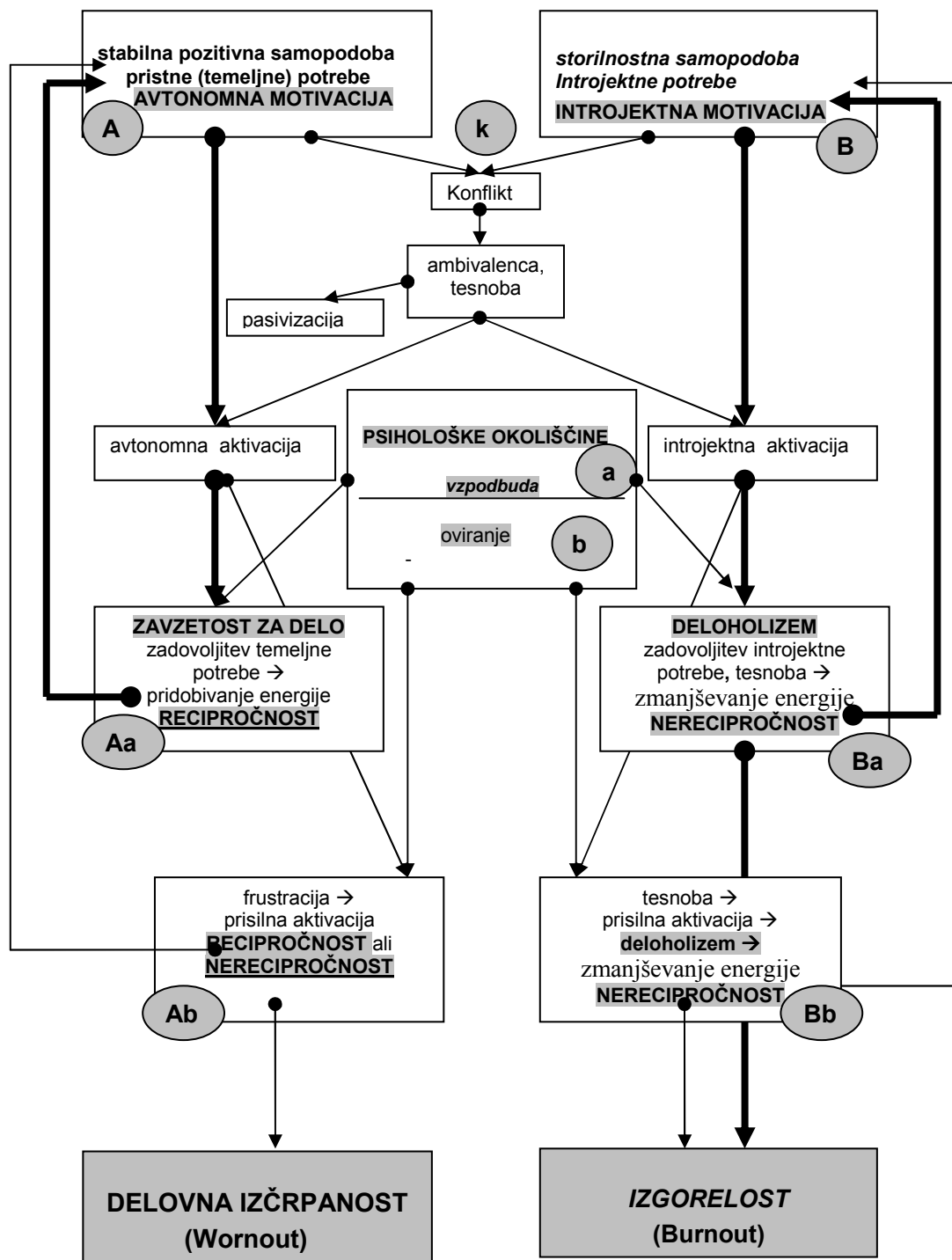
5.13. Recipročni model izgorelosti

Glavna hipoteza naše raziskave je Recipročni model izgorelosti (RMI), ki povezuje interpersonalne in intrapersonalne dejavnike pri nastanku izgorelosti: *Vzrok za izgorevanje in izgorelost je neravnotežje (nerecipročnost) med vlaganjem (črpanjem) energije (telesne, čustvene, kognitivne) in zadovoljevanjem potreb (obnavljanjem energije) ter način odzivanja oseb na nerecipročne situacije (osebnostne značilnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah.*

Slika 13 prikazuje recipročni model izgorelosti : Na *aktivacijo* osebe vplivajo notranji (motivacija) ali zunanji dejavniki (pričakovanja in zahteve socialnega okolja), pri čemer tako zunanji kot notranji dejavniki lahko vplivajo kot vzpodbuda ali ovira aktivacije.

Notranja vzpodbuda je motivacija za zadovoljitev temeljnih potreb posameznika ter ponotranjenih potreb (zahtev, pričakovanj in vrednot) njegovega okolja . Če so zahteve okolja v velikem nasprotju s temeljnimi potrebami osebe, njihovo ponotranjenje sproži konflikt med avtonomnimi in introjektnimi motivi. Če so ob tem okolje nenehno ovira zadovoljevanje otrokovih temeljnih potreb oziroma jih zavrača, lahko pa pride tudi do razcepa v osebnosti (egu) ali v samopodobi (selfu) pri čemer postanejo ponotranjene potrebe v obliki *introjektov* sestavni del osebnosti ali identitete. V tem primeru lahko motivacija izhaja iz temeljnih (pristnih) potreb - *avtonomna motivacija (A)* ali ponotranjenih zahtev – *introjektna motivacija (B)*. Slednje delujejo kot notranja prisila.

Za doseganje zadovoljitve temeljne potrebe oseba vloži določeno **energijo** (telesno, čustveno, kognitivno), ki raste sorazmerno z močjo motivacije (ali notranje prisile) in z ovirami za doseganje zadovoljevanja potrebe. Kadar motivacija izhaja iz temeljnih potreb ob stabilni in pozitivni samopodobi, vodi v avtonomno aktivacijo. Kadar izhaja iz introjektnih potreb ob storilnostno pogojeni samopodobi, pa vodi v introjektno aktivacijo.



LEGENDA:

● → lahko vodi v

● → najpogosteje vodi v

Slika 13
Recipročni model izgorelosti

Notranje ovire za aktivacijo (avtonomno in introjektno) so lahko **konflikti** med pristnimi potrebami in introjektnimi potrebami. Ti sprožijo ambivalenco in tesnobo ter s tem lahko preprečijo že samo avtonomno ali prisilno aktivacijo (pasivizacija), ali pa ovirajo doseganje cilja (zadovoljitev pristne potrebe ali introjekta). Avtonomno aktivacijo torej lahko ovirajo ali preprečijo občutki tesnobe in občutki krivde, ki se pojavijo skupaj z zbujanjem pristne potrebe. Kadar so introjektni motivi močnejši od pristnih potreb, delujejo kot notranja prisila in vodijo v introjektno aktiviranje **Zunanje ovire** so zahteve in pričakovanja socialnega okolja ali druge objektivne ovire. Psihološke okoliščine lahko **podpirajo (a)** ali **ovirajo (b)** avtonomno ali introjektno motivacijo. Čim močnejša je notranja motivacija, tem dlje in bolj zavzeto se bo oseba trudila tudi v okoliščinah, ko za svoj vložek ne dobiva ustreznega povračila. Izgorevanje zato lahko sprožijo dolgotrajne **psihološke okoliščine** (dela ali življenja), *ki so za posameznika čustveno podobne okoliščinam iz otroštva, ko so se (neuspešno) trudili bodisi pridobiti brezpogojno ljubezen staršev, bodisi so se (neuspešno) trudili zaščititi pred njihovimi pretiranimi in vdirajočimi zahtevami (introjektna motivacija)*. Drugače povedano: kadar zunanje zahteve sovpadajo z introjekti, notranjimi prisilami, to lahko sproži deloholizem.

Kadar se sproži avtonomna aktivacija in tudi okolje deluje vzpodbujevalno, se avtonomna motivacija kaže kot **zavzetost za delo**, ki omogoča zadovoljevanje pristne potrebe (**recipročnost**) (situacija **Aa**).

Na zunanje ovire oseba z avtonomno motivacijo (situacija **Ab**) reagira z dodatnim vlaganjem energije ali pa z umikom in obrambnimi mehanizmi. Če s povečanjem vložka doseže zadovoljitev potrebe (**recipročnost**), s tem tudi nadomesti energetske porabe. Kadar ta ostaja navzlic vsemu nezadovoljena (**nerecipročnost**), se energetske primanjkljaje večja, oseba se izčrpava. Če oseba ne more spremeniti zunanjih okoliščin, lahko pride v skrajnem primeru tudi do delovne izčrpanosti (wornout). Ko se neustrezne zunanje okoliščine spremenijo, se proces izčrpanosti ustavi. Obenem pa iz neugodnih okoliščin oseba dobiva sporočilo, da so njene temeljne potrebe v nasprotju s pričakovanji in zahtevami okolja.

Če pa zahteve in pričakovanja okolja (psihološke okoliščine) sovpadajo z motivi za zadovoljitev introjektivnih potreb, introjektivna aktivacija sproži psevdoavtonomno prakticiranje **deloholizem**. Pristine potrebe bodo v tem primeru ostajale konstantno nezadovoljene (**nerecipročnost**) in sprožale napetost (situacija **Ba**). Obenem se bodo z zadovoljitvami introjektivne potrebe še utrjevale in še močneje zavirale zadovoljevanje pristnih potreb. To vodi v trošenje energije brez obnavljanja in v izgorelost. Če okolje zavira zadovoljevanje introjektivnih potreb, introjektivna motivacija prav tako lahko sproži dodatno aktiviranje – deloholizem in s tem trošenje energije brez zadovoljitve temeljnih potreb (**nerecipročnost**), kar pelje v izgorevanje (situacija **Bb**).

Oseba s stabilno in pozitivno samopodobo in močno avtonomno motivacijo, lahko pride v neugodnih psiholoških okoliščinah, iz katerih ne more izstopiti iz objektivnih razlogov, do izčrpanosti (wornout). Oseba, ki nosi v sebi storilnostno pogojeno samopodobo, pa lahko pride do izgorevanja in izgorelosti tudi ne glede na okoliščine.

Notranja motivacija je torej dejavnik, od katere je odvisno, ali se bo sprožil sproži proces izgorevanja v neugodnih psiholoških okoliščinah. Če ta izhaja iz pristnih potreb, bodo zahteve ali ovire iz okolja kvečjemu pripeljale do delovne izčrpanosti (wornout), ne pa izgorelosti (burnout). Če pa zunanje zahteve ali ovire objektivno ali subjektivno sovpadajo z v otroštvu ponotranjenimi zahtevami okolja – introjekti, se bo sprožil proces izgorevanja. Zato je to, iz katerih potreb izhaja notranja motivacija, ključnega pomena.

5.12. Zaključek

Cilj naše raziskave je bil ugotoviti, katere osebnostne značilnosti so povezane z izgorelostjo, njihov vpliv na nastanek izgorelosti ter kako pripeljejo do nezadovoljenosti temeljnih potreb, izčrpanosti in izgorelosti.

Izgorevanje je možno razumeti kot proces, ki je rezultat neuspešnega (deloholičnega) prizadevanja, da bi z dosežki, ki so sestavni del samovrednotenja, ohranjali stabilno samopodobo. Izgorelost je končna posledica tega procesa, dekompenzacija zaradi izčrpanosti energetske rezerv.

Faktorska struktura vprašalnika SAI nakazuje, da ima izgorelost štiri komponente: vedenjsko – deloholizem, čustveno, ki se kaže kot izgubo notranje motivacije ter kognitivno in telesno izčrpanost. Nizke vrednote izgorelih izključujejo, da bi v deloholizem vodila delavnost kot vrednota. Nasprotno, ta izhaja iz notranjih prisil, ki so, kot kaže, sestavni del storilnostno pogojene samopodobe (introjektni motivi). Ker deloholizem ne prinese zelenega rezultata, bi bilo mogoče izgubo notranje motivacije kot posledica izčrpanosti razumeti tudi kot (začasno) zmanjšanje pritiska notranjih prisil zaradi deidealizacije. Praktično delo z izgorelimi potrjuje, da jih veliko po tem, ko se zmanjšajo simptomi izčrpanosti, spet začne nov krog deloholičnega izčrpavanja, navzlic temu, da v prvem obdobju po adrenalnem zlomu izražajo spremenjene značilnosti.

Z izgorelostjo so povezane nekatere osebnostne dimenzije (nevroticizem, introvertnost in vestnost), nizke vrednote (zlasti statusne in izpolnitvene) in nizka zadovoljenost temeljnih potreb. Najmočneje pa je z izgorelostjo povezana storilnostno pogojena samopodoba.

Odnosi med starši in otroci (objektni odnosi v otroštvu) lahko vgradijo notranje prisile in oblikujejo labilno samopodobo. Če so otroci dobili izkušnjo, da se morajo močno truditi in zadovoljevati potrebe drugih, da bi bili »dobri« in sprejeti, tak način odzivanja ohranijo skozi življenje.

Izgorevanje je proces psevdonavtonomnega prakticiranja, ki ga lahko sprožijo dolgotrajne psihološke okoliščine (dela ali življenja), *ki so za posameznika objektivno ali subjektivno podobne čustvenim okoliščinam iz otroštva, ko so se (neuspešno) trudili bodisi pridobiti brezpogojno ljubezen staršev, bodisi so se (neuspešno) trudili zaščititi pred njihovimi nekonsistentnimi, pretiranimi ali vdirajočimi zahtevami. Zato se nanje človek odzove z enakimi občutki (tesnobo, krivdo), kar sproži notranje prisile in človek se začne pretirano angažirati, se začne vesti deloholično, da bi zmanjšal te neprijetne občutke. Če take okoliščine trajajo dalj časa, lahko pripeljejo do izgorelosti. Take okoliščine lahko (nezavedno) soustvarijo sami s tem, ker ne zmorejo postavljajo ustreznih meja.*

Tako se tisti z narcistično dinamiko začnejo nadkompensirano truditi in izgorevati, če občutijo, da jim okoliščine ne omogočajo, da bi z normalnim angažiranjem zadostili svoji (pretirani) potrebi po priznanju. Zato povečujejo in povečujejo angažiranje, da bi bili končno pohvaljeni. Globoko odvisna dinamika se sproži, ko imajo osebe občutek, da dobivajo nasprotujoča navodila in povratne informacije, in ne morejo ugotoviti, kako najustrezneje zadovoljiti okolico. Ker sami ne zmorejo presoditi, kdaj je »dovolj«, povečujejo angažiranje (tudi čustveno), da ne bi bili za/od/puščeni. Tisti s shizoidno dinamiko se začnejo pretirano truditi, da bi se počutil varnega, namesto da bi delegirali delo ali poiskati pomoč. Ker ne zmorejo izstopiti iz »psevdosamostojnosti«, povečujejo angažiranje- Anankastično dinamiko sprožijo kompetitivne situacije, ko bi se oseba morala sama uveljaviti. Z nadkompensiranim angažiranjem lahko tekmuje tudi z nadrejenim, pri čemer se racionalizirano doživlja kot nepogrešljiva »desna roka«, ki je nihče ne ceni dovolj.

Ker smo iz otroštva prinesli različne izkušnje, so torej tudi sprožilne situacije zato individualne. Zato lahko oseba dolgo časa zelo uspešno obvladuje stresne situacije in obremenitve, ki so za drugega z drugačnimi izkušnjami lahko rušilne. To omogoča, da lahko postane tudi zelo uspešna. Če pa se znajde v okoliščinah, jih soustvari oziroma jih doživi kot take (navzven projicira lastne prisile), na katere je zaradi lastnih izkušenj

posebno občutljiva, se v njih lahko sprožijo notranje prisile in deloholizem, ki lahko vodi v izgorelost.

Zato so psihološke okoliščine dela (interpersonalni dejavniki) pomemben sprožilni dejavnik izgorevanja, vzpodbudijo notranje prisile (introjektivno motivacijo), ki je vgrajena v posameznikovo osebnostno strukturo v obliki storilnostno pogojene samopodobe, kakor tudi način nadkompenziranega obrambnega odzivanja – psevdoavtonomnega prakticiranja, ki se kaže kot deloholizem (intrapersonalni dejavniki). Introjektivna motivacija pa se oblikuje skozi odnos s starši med odraščanjem (interpersonalni dejavniki). Na ta način se prepletajo interpersonalni in intrapersonalni dejavniki.

Če torej zunanje okoliščine čustveno objektivno ali subjektivno sovpadajo z v otroštvu ponotranjenimi zahtevami okolja – introjekti, se bo sprožil proces izgorevanja (burnout). Če pa teh notranjih prisil ni, bodo neugodne zunanje okoliščine sicer povzročile izčrpavanje, ki bo lahko pripeljalo do delovne izčrpanosti (wornout), vendar bo taka oseba aktivno iskala izhod iz obremenilne situacije. Kandidat za izgorelost pa bo samo deloholično povečeval investicijo in se bo - če se okoliščine ne spremenijo - verjetno na koncu zlomil. Zato je ključnega pomena, iz katerih potreb izhaja notranja motivacija.

5.13. Metodološke omejitve

Čeprav je vzorec v kvalitativnem delu raziskave dovolj velik (615), da bi omogočal posplošitev rezultatov na vso populacijo, pa je njegova osnovna omejitev, da je zbran priložnostno, zaradi česar posplošitev rezultatov ni mogoča brez zadržkov. Čeprav preverjanje vzorca kaže, da način zbiranja ni vplival na rezultate, bi bilo smiselno raziskavo vseeno ponoviti na povsem slučajnem vzorcu. Navzlic velikosti vzorca pa je število oseb, uvrščenih v tretji in četrti razred izgorevanja premajhno, zato bi za posplošitev izsledkov m0o vzorcu. rali raziskave ponoviti na večjem Naslednja omejitev raziskave je presečno zbiranje podatkov, zaradi katerega ni mogoče z gotovostjo sklepati na vzročno posledične odnose. Za to bi morali izvesti longitudinalno študijo, pri čemer bi si nemara lahko pomagali z zbiranjem

podatkov iz zdravstvene dokumentacije, ki obsega daljše časovno obdobje (z ustreznimi pridobljenimi soglasji), saj bi z neposrednim spremljanjem razvoja tega sindroma pri posameznikih lahko trčili ob etične pomisleke.

Pri oblikovanju vprašalnika smo se zavedali možnosti subjektivnega vpliva teoretičnih izhodišč raziskovalcev na izbiro in oblikovanje vprašanj ter na vrednotenje odgovorov. Preverjanje sovpadanja prisotnosti teoretično tipičnih znakov posameznega razreda izgorelosti in uvrstitev v razred je pokazalo, da so vprašanja ustrezna. Ustrezna je tudi konstrukcijska in kriterijska validacija ter zanesljivost vprašalnika, Še vedno pa čaka na potrditev diskriminatorne veljavnosti, zlasti med izgorelostjo in depresijo.

Tudi v kvantitativnem delu raziskave je možnosti subjektivnega vpliva teoretičnih izhodišč raziskovalcev na razumevanje in interpretacijo numeričnih rezultatov. Temu smo se skušali čim bolj izogniti, na kar bi najbrž kazala tudi relativno visoka skladnost povezanosti med izgorelostjo in nekaterimi osebnostnimi značilnostmi z drugimi raziskavami, čeprav so bili uporabljeni drugačni vprašalniki, ki merijo izgorelost.

Zavedamo se tudi, da so rezultati kvalitativnega dela raziskave lahko zelo močno subjektivno obarvani, saj je raziskovalec del konteksta (merilni instrument) in ne le objektivni opazovalec. Za metodo strukturiranega intervjuja smo se odločili, ker so podatki o osebni zgodovini pri večini ljudi čustveno (pozitivno ali negativno) obarvani in predstavljeni. Obdelali in intepretirali smo jih na enak način, kot je v navadi pri projektivnih testih (analiza vsebine) in jih tako v največji možni meri objektivizirali. Navzlic temu pa se zavedamo, da sta tako zbiranje kot interpretacija podatkov potekala pod vplivom teoretičnih izhodišč in da bi jih raziskovalci, ki bi uporabljali različno teoretično izhodišče, morda lahko tudi različno interpretiral. Vendar ta možnost ne spremeni dejstva, da se vsebina navedb med skupinami testirancev razlikovala, tako tistih, ki smo jih le razvrstili in uporabili neinterpretirane (npr. vsebina notranjih prisil, vrsta pritožbe nad delovnimi okoliščinami...) ali pa tistih, ki smo jih interpretirali (npr. odzivanje na kritiko, značilnosti objektnega odnosa). Druga omejitev kvalitativnih rezultatov je primerjava med demografsko podobnima, a po velikosti neenakima

vzorcema testirancev, ki pa se med seboj vseeno bistveno razlikujeta po najpomembnejši značilnosti – storilnostno pogojeni samopodobi. Po mnenju Dahlbergove, Nystromove in Drewove (2001) je mogoče prenašati in uporabljati izsledke v podoben kontekst odvisno od tega: (1) ali ti prinašajo nova spoznanja, (2) so kvalitetni (prinašajo veliko različnih vsebin tudi brez interpretacije in razlage) in (3) v kolikšni meri je raziskovalec zmožan omejiti vpliv svojih vnaprejšnjih prepričanj. Če je tudi zaključevanje jasno in brez kontradikcij, potem so podatki lahko veljavni. Vzorec mora biti dovolj velik, da zagotavlja variabilnost rezultatov in dovolj majhen, da dopušča globlje analize. Menimo, da naša kvalitativna raziskava zadovoljivo ustrezajo tem kriterijem.

Posebno težavo pa predstavlja komorbidnost, zlasti glede depresije. Simptomi so podobni (zlasti utrujenost), zato bi bilo mogoče, da bi bili tudi podobni rezultati. Ker pa se ta raziskava ni ukvarjala z diferenciacijo med izgorelostjo in podobnimi motnjami, je komorbidnost problem za prihodnje raziskave.

5.14. Praktična uporabnost in predlogi za nadaljnje raziskave

Najpomembnejši rezultat te naloge je po našem mnenju model, kako nastane izgorelost. Spoznanje, da kandidat za izgorelost nosi v sebi notranje prisile, ki jih psihološke okoliščine življenje in dela sprožijo in vzpodbujajo, lahko omogoči pripraviti in izvajati ustrezne preventivne dejavnosti. Obenem pa pojasni, zakaj je za osebe, ki so izgorele, nujna psihoterapevtska pomoč.

V prvem in drugem razredu (izčrpanost in ujetost) je zajet proces izgorevanja, med katerim je ponavadi opaziti znake zvišane ravni kortizola in psihofizične njihove posledice ter značilno deloholično vedenje. Za osebe, ki se uvrščajo v ta dva razreda, je potrebno oblikovati preventivne program, ki vključujejo psihološko svetovanje, ki bi preprečili nadaljnje izčrpavanje, ki bi morda lahko pripeljalo do adrenalnega zloma. Preventivni programi se morajo razlikovati glede na to, ali je izčrpanost posledica zunanjih zahtev, ali pa pretirana delavnost morda izhaja iz strahov, ki se kažejo skozi naše notranje prisile. Če je v nekem okolju preobremenjena večina zaposlenih in če njihova storilnostno pogojena

samopodoba ni izrazito visoka, potem so najbrž krive objektivne okoliščine (organizacija dela). V tem primeru imamo najverjetneje opravka z delovno izčrpanostjo (wornout), preventivne aktivnosti je zato potrebno usmeriti s spreminjanje (objektivnih in psiholoških) delovnih okoliščin in pridobivanje ustrežnejših znanj in veščin (npr. komunikacijskih).

V nadaljnjih raziskavah bo zanimivo preveriti, kako pomemben je vpliv podobnih delovnih okoliščin na izgorevanje pri tistih z močno ali šibko storilnostno pogojeno samopodobo in ali morda storilnostno pogojeno samopodoba vpliva tudi na to, da določene okoliščine dela ali življenja dojemamo kot bolj ali manj obremenilne. Prav tako pa je nujno preverjati, ali storilnostno pogojena samopodoba res lahko omogoči razlikovati med delovno izčrpanimi in izgorelimi.

Če pa izgorevajo predvsem nekateri, potem je vzrok verjetno predvsem v njih samih, psihološke delovne okoliščine so najbrž le sprožile in podpirajo proces izčrpavanja. Najprej je potrebno preveriti, če morda ali posameznikove sposobnosti, funkcionalna znanja in veščine ne ustrezajo zahtevam delovnega mesta. Če se to potrdi, je potrebno zagotoviti bodisi zagotoviti ustrezna usposabljanja bodisi osebo prezaposliti na mesto, ki ustreza njenim kapacitetam. Tudi v tem primeru gre za delovno izčrpanost (wornout). Pri delu ljudi pa izčrpanost izhaja iz pretirane storilnostne usmerjenosti (deloholizma), ki služi vzdrževanju labilne samopodobe, odvisne od zunanjih potrditev. Iz te izvirajo nerealni cilji in pričakovanja ter neustrezna vedenjska odzivanja, kot je nezmožnost postavljanja meja (reči ne). Če poskuse ustrežnejšega ravnanja spremljata ali onemogočajo močna tesnoba, strah ali občutek krivde, potem gre najverjetneje za proces izgorevanja, ki lahko pripelje do adrenalne izgorelosti (adrenal burnout). Psihološke okoliščine dela ali življenja so v tem primeru le sovpadle z notranjimi prisilami, te pa so sprožile nadkompenzirano delovanje – deloholizem. Te osebe pa je potrebno usmeriti v psihoterapevtsko svetovanje in zdravljenje. Za spreminjanje osebnostnih značilnosti, ki predstavljajo tveganje za izgorelost, je potrebna strokovna podpora in pomoč, saj te predstavljajo notranje zapovedi, prisilo, ki nas žene v pretirano storilnost deloholizem.

Človek, ki nosi v sebi storilnostno pogojeno samopodobo, dela zato, ker se brez pohvale za dosežke slabo počuti. Zato so nasveti: »naučite se reči: ne!« dolgoročno neučinkoviti, ne da bi odpravili vzroke, ki sprožajo tesnobo in občutke krivde ob tem. Iz enakega razloga so za preprečevanje izgorelosti dolgoročno neučinkovita tudi izobraževanja za obvladovanje stresa in komunikacijskih veščin in tečajji sproščanja (Van der Klink idr., 2001). Še več, raziskave kažejo (Ahola idr., 2007), da se teh izobraževanj udeležujejo predvsem zaposleni, ki ne izgorevajo, medtem ko pri izgorelih prevladujejo individualne intervencije (terapije) in zdravljenje z medikamenti, zlasti antidepresivi. Osebe, ki izgorevajo, je zato smiselno usmeriti v individualno ali skupinsko psihoterapevtsko svetovanje, ki jim bo pomagalo izgraditi ustrežnejšo samopodobo, ki jih ne bo več »pognala v samouničevanje«.

Pozitivna prognostična dejavnika za psihoterapijo sta dobra energetska opremljenost in delavnost, negativen pa je nejasna (socialna) vrednostna meja med deloholizmom zavzetostjo za delo. Kako uspešna bo psihoterapija, je predvsem odvisno od motiviranosti in vztrajnosti posameznika, njegove kapacitete za odnos, kroničnost simptomov, starosti in morebitnih travmatičnih dogodkov v osebni zgodovini.

Nujne bi bile raziskave, ki bi pripeljale do kombinacije najustrežnejših intervencijskih pristopov za preprečevanje in odpravljanje posledic izgorelosti, kakor tudi spremljanje dolgoročnih učinkov posameznih skupin intervencij.

Rezultati raziskave so odprli tudi vrsto vprašanj, zlasti glede odnosa med osebnostnimi značilnostmi, in zunanjimi okoliščinami (psihološke okoliščine dela), kar je izhodišče naslednje raziskave. Ta raziskava je bila usmerjena predvsem na intrapsihične dejavnike, med katerimi je opozorila na dva, ki sta močno povezana z izgorevanjem – storilnostno pogojena samopodoba in nezadovoljenost potreb. Prav tako je pokazala na možno povezavo med intrapsihičnimi in interpsihičnimi dejavniki. Z nadaljnjimi empiričnimi raziskavami bi bilo smiselno preveriti, v kolikšni meri je zaznavanje obremenilnih okoliščin subjektivno obarvano zaradi notranjih prisil. Prav tako bi bilo smiselno preveriti, v kolikšni meri motivacijski programi in pristopi, ki so pogosto v rabi za povečevanje rezultatov dela, v resnici vzpodbujajo deloholizem namesto zavzetosti za delo.

Odpira še vprašanja vpliva življenjskih okoliščin na izgorevanje, povezave s strukturo samopodobe (storilnostno pogojena samopodoba) in vpliva socializacije širšega družbenega okolja (npr. šole) na oblikovanje in utrjevanje takšne samopodobe. Visoka srednja stopnja izgorelosti pri dijakih in študentih bi bila lahko znak, da vzgoja in šolski sistem namesto učinkovitosti vzpodbujata storilnost – deloholizem in da oba krepita notranje prisile. Tipičen primer je bil, *ko je učiteljica mater petošolca skupaj s sinom povabila na razgovor, češ da se njen otrok neustrezno odziva. Ko je na matematičnem testu dosegel odlično oceno, mu je učiteljica dala nagrado – dodatne naloge. Fant je to doživel kot kazen in jih je jezno zavrnil. Učiteljica je prepričevala (in prepričala) mater, da je s fantovim zaznavanjem nekaj narobe, ker ni bil vesel dodatnih nalog, saj so te dobre zanj, da se bo v bodoče še bolj potrudil. Sporočilo, ki ga je fant dobil, je: ker si opravil bolje kot drugi, moraš narediti tudi več kot drugi ter da nikdar ni dovolj naredil, da bi bil lahko zadovoljen.. Z drugimi besedami: učinkovitost je »nagrajena« z dodatnimi napori. Če pa jih človek odkloni, je »slab, neustrezen« oziroma si »napačno razlaga«. Ko tak otrok odrase, ne zmore postavljati meja (reči ne), saj se počuti »slabega«, ker odkloni tako »nagrado«.*

Podrobneje bi se bilo potrebno posvetiti tudi vlogi vrednot pri izgorevanju. Naša raziskava je pokazala, da so z izgorelostjo povezane nižje vrednote ter prevladovanje apolonskih vrednot nad hedonskimi (pretirana odgovornost, askeza, idealizem). Pokazala je tudi, da so izgorele in zavzete osebe poročale, da je bila v njihovi družini delavnost vrednota, vendar pri prvih kot zapoved, pri drugih pa kot ideal. Zato bi bilo smiselno z nadaljnjimi raziskavami preveriti, na kakšen način je vrednostni sistem povezan z izgorelostjo (introjektivno motivacijo) oziroma z avtonomno motivacijo, ki je značilna za zavzete za delo.

Podrobneje bi bilo treba raziskati, pri kolikšnem deležu oseb, ki doživijo adrenalno izgorelost, pride do sprememb vrednostnega sistema in osebnostnih značilnosti. In še: v kolikšni meri te spremembe osebo "varujejo" pred nadaljnjim vstopanjem v neregularne situacije ter prispevajo k njeni prožnosti in odpornosti. Praktično svetovalno in terapevtsko delo z izgorelimi osebami na Inštitutu za razvoj človeških virov je namreč tudi pokazalo, da so pri

velikem deležu oseb, ki so doživele adrenalno izgorelost, te spremembe le začasne, trajajo le leto ali dve. Ko se izčrpanost in simptomi izgorelosti poležejo, se pri osebah, ki se ne vključijo v psihoterapevtsko obravnavo, v večini primerov začnejo vračati spet stari vzorci v vedenju ter čustvenem odzivanju. To lahko privede do novega ciklusa izgorevanja, tudi zaradi pritiskov neposrednega okolja, ki pogosto pričakuje, da bo oseba čim prej spet taka, kot je bila prej. Ne smemo namreč zanemariti, da se storilnostno pogojena samopodoba oblikuje skozi socializacijo, ki podpira razvoj tistih osebnostnih značilnosti, ki so za okolje najbolj zaželene, mednje pa sodita tudi odzivanje na pričakovanje okolja in storilnostna usmerjenost. Zato okolje pogosto na spremembe teh reagira negativno, odklonilno. Psihoterapevtska obravnavo, usmerjena na samopodobo, pa podpre in utrjuje pozitivne spremembe, ki jih sproži adrenalni zlom.

Ne nazadnje je potrebno nadaljevati z raziskavami komorbidnosti s podobnimi motnjami (depresija, anksioznost, SKU). Preveriti bi bilo potrebno, ali sta morda prav storilnostno pogojena samopodoba in deloholizem tisti značilnosti, ki ločujeta izgorelost in depresijo že v fazi izgorevanja, ko je tudi pri tistih, ki izgorevajo, kortizol povišan in kakšno vlogo pri tem morda igra energetska opremljenost.

Glede na izsledke te raziskave pa bi se bilo zelo pomembno posvetiti razlikovanju med izgorelostjo (burnout) in delovno izčrpanostjo (wornout) ter vlogi dejavnikov, ki sodelujejo pri nastajanju storilnostno pogojene samopodobe oziroma tistih, ki so odločilni za to, ali bo človek zavzet za delo ali pa deloholik, ki bo nenehno vlagal svojo energijo v nrecipročne odnose in lahko sčasoma doživel izgorelost.

6. VIRI IN LITERATURA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. v L. Berkowitz (ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 2, p. 267--299), New York: Academic Press.

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders – results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88, 55-62.

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study, *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 1, 11–17, 41.

Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Kivimäki, M., Isometsä, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2007) Interventions in Relation to Occupational Burnout: the Population-based Health 2000 Study, *Journal of Occupational Environmental Medicine*. 49 (9): 943-952.

Appel, J., & Kim-Appel, D. (2008). Family Systems at Work: The Relationship Between Family Coping and Employee Burnout. *The Family Journal*, 16, 3, 231-239.

Ashforth, B.E., & Lee, R.T. (1997). Burnout as a process: commentary on Cordes, Dougherty and Blum. *Journal of Organisational Behavior*, 18, 703-708.

Assor, A., Roth, G., & Deci, E. L. (2004). The Emotional Costs of Parents' Conditional Regard: A Self-Determination Theory. *Journal of Personality*, 72, 47–88.

Aubert, N., & de Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.

Åsberg, M., Nygren, Å., Rylander, G., & Rydmark, I. (2002) v: Ekstedt, M. *Burnout and Sleep*, (2005), Karolinska Institutet, Sweden, dosegljivo online: <http://diss.kib.ki.se/2005/91-7140-466-X/thesis.pdf>

Åsberg, M., Nygren, Å., & Rylander, G. (2002). V: Hallberg, U.E. *A thesis on fire: Studies of work engagement, type a behavior and burnout*, doktorska naloga (Stockholm University), dosegljivo online: <http://www.diva-portal.org/su/theses/abstract.xsql?dbid=761>

Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289-2308.

Bakker, A. B.; Schaufeli, W., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000a). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*, 13, 247—268.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000b). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000c). Burnout; prevalentie, risicogroepen en risicofactoren (Burnout: prevalence, risk groups and risk factors) v: Houtman I.L.D., Schaufeli, W. B. in Taris, T., (eds). *Psychische vermoeidheid en werk; Cijfers, trends en analyses*. Alpen a/d Rijn: Samson, 65-82.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). The socially induced burnout model. In S. P. Shohov (Ed.), *Advances in psychology research*, 25, 13 - 30. New York: Nova Science Publishers.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples . *Human relations*, 58, 5, 661-689.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K.A. & Dollard, M.F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 1, 31-50.
- Balogun, J. A., Helgemoe, S., Pellegrini, E., & Hoerberlein, T. (1996). Academic performance is not a viable determinant of physical therapy students' burnout. *Perceptual and Motor Skills*, 83, 21-22.
- Barnett, R. C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work and family: A expansionist theory. *The American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baschetti, R. (1999). Investigations of Hydrocortisone and Fludrocortisone in the Treatment of Chronic Fatigue Syndrome. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 84 (6), 2263-2264.
- Batson, C. D., (1998). Altruism and prosocial behavior. V: D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* 2, 282-316. New York: McGraw-Hill.
- Bauman, Z., (2002): *Tekoča moderna*. Ljubljana: Založba/*cf, 2002.
- Beck, U., (2001): *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno* Ljubljana: Krtina.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: SAGE Publications.
- Beckers, D.G.J., Van der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Van Veldhoven, J.P.M., & Van Yperen, N.W. (2004). Working overtime hours: Relations with

fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1282–1289.

Bekker, M. H. J., Croon, M. A., & Bressers, B. (2005). Child care involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absences. *Work & Stress*, 19, 221-237.

Berger, B. (2000). Prisoners of liberation: A psychoanalytic perspective on disenchantment and burnout among career woman lawyers. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 665–673.

Blatt S. J. , (2004). Experiences of depression: theoretical, clinical, and research perspectives. Washington, DC: American Psychological Association.

Block, J. (2002). Personality as an affect-processing system. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Boles, J. S., Johnston, M. W., Hair, Jr., & Joseph, F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28.

Bond, F.W., Flaxman, P.E., & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645-654.

Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adults offenders. *Crime and delinquency*, 15, 359-370.

Brett, J.M., & Stroh, L.K. (2003). Working 61 plus hours per week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.

Brenninkmeijer, V. (2002a). A drug called comparison: The pains and gains of social comparison among individuals suffering from burnout. *Doctoral dissertation, University of Groningen, Groningen, The Netherlands*.

Brenninkmeijer, V. VanYperen, N. W., & Buunk, B.P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: Is superiority a distinguishing feature? *Personality and Individual Differences*, 30, 873--880.

Buelens, M., & Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459–470.

Bühler, K.-E. , & Land, T. , (2004). Burnout and personality in extreme nursing: an empirical study. *Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie*, 155, 1, 35-42.

- Burisch, M. (1993). In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. In: Schaufeli W., Maslach C., Marek T. (Ed.), *Professional Burnout – Recent Developments in Theory and Research*, 75-94. Washington: Taylor & Francis.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, 16, 1–17.
- Burke, R.J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225–240.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339–2356.
- Burke, R.J., Shearer, J., & Deszca, E. (1984). Correlates of burnout phases among police officers. *Group and Organizational Studies*, 9, 451 – 466.
- Burke, R.J., Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: an examination of the Cherniss model. *Human relations*, 42, 261-273.
- Burke, R.J., Greenglass, E., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: effects of work stress, social support, and self doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 261-275.
- Burke, R.J., & Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Burke, R.J., & Matthiesen, S. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301–3088.
- Burke, R.J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism, *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Buunk B.P., & Schaufeli W.B. (1993). Burnout: a perspective from social comparison theory, citirano v: Schaufeli W., Maslach C., Marek T., 1993, *Professional burnout: recent developments in theory and research*, Washington, DC: Taylor & Francis
- Buunk, B. I., & Prins, K. S. (1998). Loneliness, exchange orientation, and reciprocity in friendships, *Personal Relationships*, 5, 1--14.
- Buunk, B. P., & Schaufelli W. B., (1999). Reciprocity in interpersonal relationships: An evolutionary perspective on its importance for health and well-being. *European Review of Social Psychology*, 10, 260--291.

Buunk, B.P., Ybema, J.F., Van der Zee, K., Schaufeli, W.B., & Gibbons, F.X. (2001). Affect generated by social comparisons among nurses high and low burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 1500-1520.

Byrne B.M., (1999). The Nomological Network of Teacher Burnout: A Literature review and Empirically Validated Model, citirano v: V.R. Vandenberghe and A.M. Huberman, *Understanding and preventing teacher burnout; a sourcebook of international reseach*, Cambridge, Cambridge University Press.

Cano-García, F. J., Padilla-Mun˜oz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929–940.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.

Campbell, A., Converse, P. E. , & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Sage.

Cantarow, E. (1979), ‘Woman workaholics’, *Mother Jones*, 6, 56.

Cantor, N., & Harlow, R. E. (1994). Social intelligence and personality: Flexible life-task pursuit. In R. Sternberg & P. Ruzgis (Eds.), *Personality and intelligence*, 137–168. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Chessick, R.D., (2001). The Secret Life of The Psychoanalyst, *Journal of the American Academy of Psychoanalysis and Dynamic Psychiatry*, 29,3,403-426.

Cherrington, D.J. (1980), ‘*The Work Ethic*’, New York: American Management Association.

Cherniss C., (1980). Professional burnout in Human Service Organisations, New York, Praeger.

Cherniss C., (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout, cited in Schaufeli W., Maslach C., Marek T., *Professional burnout: recent developments in theory and research*, Washington, DC: Taylor & Francis.

Cherniss, C. (1995). *Beyond burnout*. New York: Routledge.

Cleare, A.J., 2003. The neuroendocrinology of chronic fatigue syndrome. *Endocrine Reviews*, 24, 236–252.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Cole, D. C., Selahadin, I., Shannon, H. S., Scott, F. E. , & Eyles, J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: a structural equation modelling approach to analysis of the 1994 National Population Health Survey. *Chronic Diseases in Canada*, 23 (3), 91–99.

Cooper, A.M. (1986). Some Limitations on Therapeutic Effectiveness: The "Burnout Syndrome" in Psychoanalysts, *Psychoanalytic Quarterly*, 55, 576-598.

Cook, C.J. (2002). Glucocorticoid feedback increases the sensitivity of the limbic system to stress. *Physiology and Behavior*, 75, 455–464.

Cooper, A. M. (1986). Some limitations on therapeutic effectiveness: The “burnout syndrome” in psychoanalysts. *Psychoanalytic Quarterly*, 55, 576–598.

Cordes, C.L., & Dougherty, T.W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 4, 621-656.

Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M.P., (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness, cited in Schaufeli W., Maslach C., Marek T., *Professional burnout: recent developments in theory and research*, Washington, DC: Taylor & Francis.

Cox,T., Tisserand, M.(2005).The conceptualization and measurement of burnout: Questions and directions, *Work & Stress*. 19, 3, 187-191.

Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130, 3, 392–414.

Cuijpers, P., & Stam, H. (2000). Burnout Among Relatives of Psychiatric Patients Attending Psychoeducational Support Groups. *Psychiatric Service*, 51, 375 - 379.

Dahlberg, K., Nystrom, M. & Drew N. (2001). *Reflective Lifeworld Research*, Studentlitteratur AB, Lund.

Dahlin, M.E. & Runeson, B. (2007). Burnout and psychiatric morbidity among medical students entering clinical training: a three year prospective questionnaire and interview-based study. *BMC Medical Education*, 7, 6, dosegljivo online:
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=1857695>

- Dahlin, M.E., Joneborg, N., & Runeson, B. (2007). Performance-based self-esteem and burnout in a cross-sectional study of medical students. *Medical Teacher*, 29(1), 43-48.
- Deary, I.J., Blenkin, H., Agius, R.M., Endler, N.S., Zealey, H, & Wood, R. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, 87, 3-29.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: a 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 331-339.
- De Geus, A.C., Van Son, A.M., LeBlanc, P.M., & Schaufeli, W.B. (2000). 'Take Care!' Een teamgerichte interventie ter bevordering van welzijn op het werk [Take Care! A team-based intervention to improve well-being at work] Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale* [Work and mental exhaustion]. Paris: Bayard
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001a). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001b), A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 2, 454 – 464.
- De Valk, M., (2003). Work Life Balance in a New Era : *Human Being Management, 47th Annual Congress European Organization for Quality, 2003 The Hague.*, dosegljivo online: http://www.stgw.nl/art_quality.html
- De Vente, W., Olf, M., Van Amsterdam, J.G.C., Kamphuis, J.H., & Emmelkamp, P.M.G. (2003). Physiological differences between burnout patients and healthy controls: blood pressure, heart rate, and cortisol responses. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 1, 54– 61.
- De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2002). Fatigue: relationships with basic personality and temperament dimensions. *Personality and Individual Differences*, 33, 1311–1324.
- Diener, E., (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95:3, 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., and Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195-223.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851–864.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dignam, J.T. (1986). Social support, job stress, burnout and health among correctional officers: a longitudinal analysis: *Dissertation Abstracts International*, 47, 4646-B, dosegljivo online: <http://www.ncjrs.gov/App/publications/Abstract.aspx?id=105020>
- Downey, R. G., Rappoport, L., & Hemenover, S. (2002). Personality and Job Burnout: Can Coping Skills Reduce Job Burnout, Kansas State University, dosegljivo online: <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA406375>
- Dunham, J. (1992). *Stress in teaching* (2nd ed.). London: Routledge.
- Dupuy, F., (2005): *La fatigue des élites. Le capitalisme et ses cadres*; Le Seuil 2005
- Eck, P. C., & Wilson L., (2004). Adrenal Insufficiency. 10. april 2006, dosegljivo online: http://www.satori-5.co.uk/word_articles/misc/adrenal_insufficiency.html
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions, *New York: Human Sciences Press*.
- EFILWC (2005). Work-related stress, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, dosegljivo online: http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01_1.html
- Ekberg, J. Y., Griffith, N., & Foxall, M. J. (2006). Spouse burnout syndrome. *Journal of Advanced Nursing*, 11, 2, 161 – 165.
- Etzion, D. (2003). Annual vacation: Duration of relief from job stressors and burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 1-14.
- Ekstedt, M., & Fagerberg, I. (2003). Lived experiences of the time preceding burnout. *Issues and innovations in nursing practice*, 59-67.
- Ekstedt, M. (2005). *Burnot and sleep*, Stoskholm, Karolinska Instituted, doktorska naloga, dosegljivo online: <http://diss.kib.ki.se/2005/91-7140-466-X/thesis.pdf>

- Emmons, R. A., & Diener, E.: 1985, Factors predicting satisfaction judgments: A comparative examination, *Social Indicators Research*, 16, 157-- 167.
- Epstein, S. (1990). Cognitive-experiential self-theory. V L. A. Previn (ur.), *Handbook of personality: Theory and research*, 165–192. New York: Guilford Press.
- Etzion, D., & Pines, A. (1986). Sex and culture as factors explaining coping and burnout among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of cross-cultural Psychology*, 17, 2, 191-209.
- EUROSTAT (2004) dosegljivo online:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Farber, B. A. (1990). Burnout in psychotherapists: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*, 8(1), 35-44.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 675–689.
- Firth, J. (1985). Personal meanings of occupational stress: Cases from the clinic. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 139-148.
- Firth-Cozens, J. (1992). Why me? A case study of the process of perceived occupational stress. *Human Relations*, 45(2), 131-141.
- Fischer, H. J. (1983). A psychoanalytic view on burnout. In B. A. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human service professions* (str. 40–46). New York: Pergamon Press.
- Fitzpatrick, A. L., Reed, T., Goldberg, J., & Buchwald, D. (2004). The Association between prolonged fatigue AMD cardiovascular disease in World War II veteran twins. *Twin Research*, 7, 571- 577
- Fletcher, B.C. (1988), "The Epidemiology of Occupational Stress", in Cooper, C.L., Payne, R. (Eds), *Cases, Coping and Consequences of Stress at Work*, John Wiley and Sons, Chichester, 3-50.
- Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress leveles, gender and persobality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270.
- Forney, D. S., Wallace-Schutzman, F., & Wiggers, T. T. (1982). Burnout among career development professionals: Preliminary findings and implications. *Personnel and Guidance Journal*, 60, 435–439.

Francis, L. J. , Luden, S. H. , & Rutledge, C. J. F. (2004). Burnout among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales: Myth or reality?. *Review of religious research*, 46, 1, 5-19.

Frankl, V. (1962). *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press.

Freud, S. (1977): Predavanja za uvod v psihoanalizo. DZS, Ljubljana.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of social Issues*, 30, 159-165.

Freudenberger, H.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 72-83.

Freudenberger, H.J. (1982). Counseling and Dynamics: Treating the End-stage Person. In *Job Stress and Burnout*, ed. W. S. Paine. Beverly Hills: Sage, 173-186.

Freudenberger, H.J. (1986). The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 3, 247-251.

Freudenberger, H.J., & Richelson, G. (1980). *Burn Out – The High Cost of High Achievement*. New York: Bantam.

Freudenberger, H.J., & North, G (1985). *Women's Burnout*. New York: Doubleday & Co.

Friedman, I.A. (1991). High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84, 325–333.

Friedman I.A., (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance, *Psychoterapy in Practice*, 56, 5, 595-606.

Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 86, 1, 28-35.

Fries, E. (2008). Hypocortisolemic Disorders, v: Hellhammer, D.H., Hellhammer, J. (eds): *Stress. The Brain-Body Connection. Key Issues in Mental Health*. Basel, Karger, 174, 60–77.

Furedi, F., (2005): *Culture of fear: Risk-Taking and the Morality of Low Expectations*. London, New York: Continuum.

Gabriel, P., & Liimatainen, M. (2002). *Mental health in the workplace*, Geneva: International Labour Office.

Galantino, M.L., Baime, M., Maguire, M., Szapary, P.O., & Farrar, J.T. (2005). Association of psychological and physiological measures of stress in healthcare

professionals during an 8-week mindfulness meditation program: mindfulness in practice. *Stress and Health*, 21, 255–261.

Garcia Campayo, J., & Montero, J. (2007). Preventive strategies for mental health risk assessment, 7th Easom Summer School *Teaching Management Of Mental Health Problems*, Zaragoza, dosegljivo online:
http://www.easom.org/Data/summerschools/summerschool7/13_Garcia-Campayo.pdf

Garden, A. M. (1989). The effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 223 -234.

Garden, A. M. (1995). *The purpose of burnout: A Jungian interpretation*. In R. Crandall & P. L. Perrewe (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (str. 207–222). Philadelphia: Taylor & Francis.

Gaylord, T. W. (2001). The moderating effects of coping strategies on the relationship between situational and personality factors and job burnout, Unpublished Master's Thesis, Kansas State University, Manhattan KS.

Giddens, A. (1997). *The transformation of intimacy: Sexuality, love and eroticism in modern societies*. Polity Press: Cambridge.

Gillespie, D.F., & Numerof, R.E. (1984), *The Gillespie-Numerof Burnout Theory: Technical Manual*, Washington University, St Louis, MO .

Glass, D.C., & McKnight, J.D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: a review of the evidence. *Psychology and Health*, 11, 23-48.

Glezer, H., Wolcott, I. (1999). *Work and Family Life Reciprocal Effects*, , Family Matters, 52, 69-74.

Goddard, R. , Patton, W. & Creed, P. (2006). The Importance and Place of Neuroticism in Predicting Burnout in Employment Service Case Managers, *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2, 282 – 296.

Gold,Y., & Michael,W. B. (1985). Academic self-concept correlates of potential burnout in a sample of first-semester elementary school practice teachers:Aconcurrent validity study. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 909-914.

Gold Y., & Roth R.A., (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution*, The Falmer Press.

Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F.

De Fruyt in F. Ostendorf (ur.), *Personality psychology in Europe*, 7, 7-28. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.

Golden, J. , Piedmont, R.L., Ciarrocchi J.W., & Rodgeron, T. (2004). Spirituality and Burnout: An Incremental Validity Study, *Psychology and Theology*, 32, 22-35.

Golembiewski, R.T., Scherb, K., & Boudreau, R.A. (1993). Burnout in cross-national settings: generic and model specific perspectives. Iz: Schaufeli W., Maslach C., Marek T. (Ed.), *Professional Burnout – Recent Developments in Theory and Research* (str. 75-94). Washington: Taylor & Francis.

Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., Munzenrider, R.F., & Luo, H. (1996). Global burnout: A worldwide pandemic explored by the phase model. Greenwich, CT: JAI Press.

Gray, J. A. (1982). *The neuropsychology of anxiety: An enquiry into the septo-hippocampal system*. Oxford University Press.

Greenglass, E. (1991). Burnout and gender; theoretical and organizational implications. *Canadian Psychology*, 32, 562-574.

Greenglass, E.R., Burke, R.J., & Konarski, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1088-1106.

Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517-531.

Grosch, W. N., & Olsen, D. C. (1994). *When helping starts to hurt*. New York: Norton.

Grossi, G. (2004). *I balance* [In balance]. Stockholm: Bonnier Fakta.

Grossi, G., Perski, A., Ekstedt, M., Johansson, T., Lindström, M., & Holm, K., (2005). The morning salivary cortisol response in burnout. *Journal of Psychosomatic Research* 59, 103–111.

Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.

Haar, J. M. (2006). The downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal of Management and Organization*, Sep 2006, dosegljivo online:

http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5425/is_200609/ai_n21406148/pg_1?tag=artBody;coll

Hakanen, J. (1999). Gender-related differences in burnout. Finnish Institute of Occupational Health, *Electronic journals: Työterveiset Journal*: 1999-02 Special Issue, dosegljivo online: <http://www.ttl.fi/Internet/English/Information/Electronic+journals/Tyoterveiset+journal/1999-02+Special+Issue/07.htm>

Hakanen J. (2004). From burnout to engagement: at the core and on the fringes of work-related well-being research. Dissertation. [Summary in English.] Finnish Institute of Occupational Health, dosegljivo online: <http://www.tsr.fi/tutkimus/database/summary.html?id=104020>

Hallberg, U.E. (2005). *A thesis on fire: Studies of work engagement, type a behavior and burnout*, doktorska naloga (Stockholm University), dosegljivo online: <http://www.diva-portal.org/su/theses/abstract.xsql?dbid=761>

Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19, 208 - 220.

Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (str. 95–114). Washington, DC: Taylor & Francis.

Hallsten, L. (2005). Burnout and wornout: Concepts and data from a national survey. In A. S. Antoniou, & C. L. Cooper (Eds), *Research companion to organizational health psychology* (str. 516_ 537). Cheltenham, U. K.:Edward Elgar.

Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). Performance-based self-esteem. A driving force in burnout proces and its assessment, *Arbete och Hals*a, 4, 117--139.

Harlow, R. E., & Cantor, N. (1996). Still participating after all these years: A study of life task participation in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 1235–1249.

Hazan, C., & Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270–280.

Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731–739.

Health and Safety Commission. (2006), dosegljivo online: <http://www.hse.gov.uk/aboutus/reports/index.html>

Heim, C., Ehlert, U., & Hellhammer, D. H. (2000). The potential role of hypocortisolism in the pathophysiology of stress-related bodily disorders. *Psychoneuroendocrinology*, 25, 1, 1—35.

Higgins, E.T. (1987). Self-discrepancy: a theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319–340.

Higgins, E. T., Bond, R. N., Klein, R., & Strauman, T. (1986). Self-discrepancy and emotional vulnerability: How magnitude, accessibility, and type of discrepancy influence affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 5–15.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace – conservation of resources, v: Golembiewski, R. T. (ur.), *Handbook of Organizational Behavior*, str. 41–60, New York, Basel, Hong Kong: Marcel Dekker inc.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In Golembiewski, R. T. (ed.), *Handbook of organization behavior* (2. ed., 7--81), New York: Marcel Dekker inc.

Hochwalder, J. (2006). An empirical exploration of the effect of personality on general and job-related mental ill health. *Social Behavior and Personality*. 2006. dosegljivo online: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3852/is_200601/ai_n17187268?tag=content;coll

Horner, A. J. (1993). Occupational hazards and characterological vulnerability: The problem of “burnout.” *American Journal of Psychoanalysis*, 2, 137–142.

Hochschild, A. (1997), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Metropolitan Books, New York.

Huibers, M. J., Beurskens, A.J., Prins, T. (2003). Fatigue, burnout, and chronic fatigue syndrome, *Occupational Environment Medicine*, Jun, 60-68.

ICD-10, (2006). International Classification of Diseases, dosegljivo online: <http://www.who.int/classifications/apps/icd/icd10online/>.

Innes, J. M., & Kitto, S. (1989). Neuroticism, self-consciousness and coping strategies, and occupational stress in high school teachers. *Personality and Individual Differences*, 10, 303 – 312.

- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 63-77.
- Jacobson, Edith. (1964). *The self and the object world*. New York: International Universities Press.
- Jameson, D. W. (2003). *Mind-Body Health and Stress Tolerance*, New York: Universe Publishing.
- Jameson D. W, (2004). Persistent burnout theory of chronic fatigue syndrome., dosegljivo online: http://www.mind-body-health.net/persistent_burnout_theory.html
- Jex, S.M., Bliese, P.D., Buzzell ,S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism, *Journal of Applied Psychology* 86(3): 401-409.
- Johansson, T. (2000). *Social psychology and modernity*. Buckingham: Open University Press.
- Judge, T.A. & Bono, J.E., (2001). Relationship of core self-evaluation traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: a metaanalysis. *Journal of Applied Psychology* 86 (1), 80-92.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29 (3), 284-298.
- Kalimo, R. (1999). The challenge of changing work and stress for human resources. The case of Finland. Helsinki, *Finnish Institute of Occupational Health*.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192–203.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129–145.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410–422.

Keele, C. A., Neil, E., & Joels, N. (Eds.) (1982). Samson Wright's applied physiology. Oxford: Oxford University Press.

Kehr, H. M. (2003). Goal Conflicts, Attainment of New Goals, and Well-Being Among Managers. *Journal of Occupational Health Psychology, Volume 8(3)*, 195–208.

Keichel, W. (1989), The workaholic generation. *Fortune*, 119, 50–62.

Kernberg, O.F. (1984). Object relations theory and clinical psychoanalysis. New York: J. Aronson.

Kernberg, O.F. (1986). Severe personality disorders. Psychotherapeutic strategies. New Haven: Yale University Press.

Kernberg, O. (1992). *Borderline Conditions and Pathological Narcissism*, Jason Aronson, Northvale, London.

Kernis, M. H., & Washull, S. B. (1995). The interactive roles of stability and level of self-esteem: Research and theory. V M. P. Zanna (ur.), *Advances in experimental social psychology (Vol. 27)* (str. 94–141). San Diego: Academic Press.

Kets de Vries, M. F. R. (1996). “The Anatomy of the Entrepreneur.” *Human Relations* 49, 853-883.

Killinger, B. (1991), *Workaholics: The Respectable Addicts*, New York: Simon and Schuster.

Kim, H.J., Shin K.H. & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 1, 96-104.

Klein D.J., & Verkebe W., (1999). Autonomic Feedback in Stressful Environmnet: How Do Individual Differences in Autonomic Feedback Relate to Burnout, Job Performance, and Job Attitudes in Salespeople, *Journal of Applied Psychology*, 84, 6, 911-924.

Klein, M. (1998). Zavist in hvaležnost, ISH Fakulteta za podiplomski humanistični študij, Ljubljana.

Kleinman, A.,(1997): The Violences of Everyday Life : The Multiple Forms and Dynamics of Social Violence. V: *Das, Kleinman, Ramphele, Reynold*, ur., n.d., str. 232.

Kirk, S.A., & Koeske, G.F. (1995). The fate of optimism: a longitudinal study of case managers hopefulness and subsequent morale. *Research on Social Work Practice*, 5, 47-61.

- Kohut, H. (2000). *Analysis of the Self: Systematic Approach to Treatment of Narcissistic Personality Disorders*, International Universities Press, New York.
- Korn, E.R., Pratt, G.J., & Lambrou, P.T. (1987), *Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for Releasing your Business Potential*, New York: John Wiley.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout, *Work & Stress*, 19, 192–207.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M., Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Linna, A., & Vahtera, J. (2006). Effort-reward imbalance at work and the co-occurrence of lifestyle risk factors: cross-sectional survey in a sample of 36,127 public sector employees, *BMC Public Health*, 6(24), 17--38.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29 (2), 146-152.
- Lamovec, T. (1988). *Priročnik za psihologijo motivacije in emocij [Handbook of psychology of motivation and emotion]*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J.P. & Schaufeli, W. B. (2006): Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?, *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Lash, S. (2002). Individualization in a non-linear mode. V U. Beck, & E. Beck-Gernsheim (Ur.), *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences* (str. 6-13). London: SAGE Publications.
- Le Blanc, P., & Schaufeli, W.B. (2003). Burnout among oncology care providers: Radiation assistants, physicians and nurses. In M.F. Dollard, A.H. Winefield & H.R. Winefield (Eds.). *Occupational stress in the service professions* (pp. 143-167). London: Taylor & Francis.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123_ 133.
- Leiter M.P., & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study, *Anxiety, Stress & Coping*, 7, 4, 357 – 373.
- Leiter M.P., Maslach C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organisational Behavior*, . 9, 297–308
- Leiter, M.P., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout, six strategies for improving your relationship with work*, San Francisco: Jossey Bass.

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.

Lloyd, S., Streiner, D., & Shannon, S. (1994). Burnout, depression, life and job satisfaction among Canadian emergency physicians. *Journal of Emergency Medicine*, 12(4), 559-65.

Low, G.S., Cravens, D.W., Grant, K. & Moncrief, W.C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35, 587-611.

Lundberg, U., Mårdberg, B. , & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35(4), 315-327.

Lykken D., Tellegen A. 1996. Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7, 186–89.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon & Schuster.

Mahler, S., Pine, F., & Bergman, A. (1973). *The Psychological Birth of the Human Infant*, New York: Basic Books.

Manlove, E. E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 499-518.

Martínez, A.A., Aytés, L.B. & Escoda, C.G., (2008). The burnout syndrome and associated personality disturbances. The study in three graduate programs in Dentistry at the University of Barcelona, *Medicina Oral Patología Oral y Cirugía Bucal*. 2008 ,1;13(7), 444-450, dosegljivo online:
<http://www.medicinaoral.com/medoralfree01/v13i7/medoralv13i7p444.pdf>

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5, 16-22.

Maslach, C., (1993). A Multidimensional Perspective, iz Schaufeli W., Maslach C., Marek T., 1993, *Professional burnout: recent developments in theory and research*, Washington, DC: Taylor & Francis

Maslach, C., & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. V: W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (1-16). New York: Taylor & Francis.

Maslach, C, Jackson, S.E, & Leiter M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd edition). Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Pines, A. (1997). The burnout syndrom in the day care setting, *Child care Quarterly*, 6, 100-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. , & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: The Viking Press.
- Matt, G.E. , & Dean, A. (1993). Social support from friends and psychological distress among elderly persons: moderator effects of age. *Journal of Health and Social Behavior*, 34 (3), 187–200.
- Matthews, D. B. (1990). A Comparison of Burnout in Selected Occupational Fields. *Career Development Quarterly*, 38, 3, 230-39.
- McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P. , & Burke, R.J. (2003), Workaholism: a review of theory, research, and future directions. v C.L. Cooper and I.T. Robertson (eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 18, New York: Wiley, pp. 167–89.
- McMillan, L.H.W., & O’Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509–519.
- McCrae R. R., & Costa P. T. (1991): Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227–32,
- Meier, S.T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36 (10), 899-910.
- Melamed, S., Ugarten, U., Shirom, A., Kahana, L., Lerman, Y., & Froom, P. (1999). Chronic burnout, somatic arousal and elevated salivary cortisol levels, *Journal of Psychosomatic Research*, 46 (6), 591--8.
- Melamed, S., Kushnir, T. , & Shirom, A., (1992). Burnout and risk faktors for cardiovascular diseases, *Behavioral Medicine*, 18, 53-60.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin* 132, 327–353.

- Menezes de Lucena, C.V.A., Fernández-Calvo, B., Hernández, M. L., Ramos, C. F., & Contador, C.I. (2006). Resilience and the burnout-engagement model in formal caregivers of the elderly, *Psicothema*, 18(4),791-6.
- Mesler, R. , & Capobianco, M. (2001). Psychosocial factors associated with job stress. *Stress News*, 13, 4.
- Meyerson, D. (1994). Interpretations of stress in institutions: the cultural production of ambiguity and burnout. *Administrative Science Quarterly*, 39, 628-653.
- Miller, L. H., Smith, A. D., Rothstein, & Larry, E.D. (1993). *The Stress Solution*, New York, Pocket Books.
- Middeldorp, C. M., Stubbe, J. H., Cath, D. C., & Boomsma, D. I. (2005). Familial clustering in burnout: A twinfamily study. *Psychological Medicine*, 35, 113 - 120.
- Miller, A. (2005). *Upor telesa*. Založba Tangram, Ljubljana.
- Miller, G. E., Chen, E. , & Zhou, E. S. (2007). If It Goes Up, Must It Come Down? Chronic Stress and the Hypothalamic-Pituitary-Adrenocortical Axis in Humans. *Psychological Bulletin*, 133, 25–45.
- Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 103–120.
- Mirowsky, J. (1996). Age and the gender gap in depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 37 (4), 362–380.
- Mommersteeg, P. M. C., van Doornen, L. J. P., Heijnen, C. J. (2003). The Psychophysiology of the burnout syndrome: cortisol sampling in burned out subjects, Toronto: APA / NIOSH Conference 'Work, Stress and Health'.
- Mommersteeg, P.M.C., Heijnen, C.J., Keijsers, G.P.J., Verbraak, M.J.P.M., & Van Doornen, L.J.P., (2006a). Cortisol deviations in people with burnout before and after psychotherapy: a pilot study. *Health Psychology* 25, 243–248.
- Mommersteeg, P.M.C., Heijnen, C.J., Verbraak, M.J.P.M., & Van Doornen, L.J.P. (2006b). Clinical burnout is not reflected in the cortisol awakening response, the day-curve or the response to a low-dose dexamethasone suppression test. *Psychoneuroendocrinology*, 31, 216–225.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Den Ouden, M. (2003). Work–home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 195–211.

- Mohammadi, S. (2006). Burnout and psychological health in high school teaches, *Journal of Iranian Psychologists*, 3(9),15-23.
- Murray, H. (1943). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Musek J. (1988) *Teorije osebnosti*, Ljubljana, Filozofska fakulteta.
- Musek, J. (2000). *Nova psihološka teorija vrednot [A new psychological theory of values]*. Ljubljana: Educy.
- Musek, J. (2005). *Psihološke in kognitivne študije osebnosti [Psychological and cognitive studies of personality]*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Musek, J., & Strniša, J. (2005). Vrednote in psihično blagostanje [Values and Psychological Well-being]. *Anthropos*, 37, 1/4, 339-356.
- Nanín, J. E. (2001). Burnout, sense of coherence, and health status in new york city hiv service providers. *The 129th Annual Meeting of APHA*, dosegljivo online: http://apha.confex.com/apha/129am/techprogram/paper_31608.htm
- Nastran-Ule, M. (1993). *Psihologija vsakdanjega življenja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Naughton, T.J. (1987), A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research, *Career Development Quarterly*, 35, 180–87.
- Newbury-Birch, D. , & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in reregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77, 109–111.
- Nicolson, N. A., & van Diest, R. (2000). Salivary cortisol patterns in vital exhaustion. *Journal of Psychosomatic Research*, 49, 335–342.
- Noël, A. (1991). “Magnificent Obsession: The Impact of Unconscious Processes on Strategy Formation.” In *Organisations on the Couch. Clinical Perspectives on Organisational Behavior and Change*. Ed. Manfred F. R Kets de Vries. San Francisco and Oxford: Jossey-Bass, 1991.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-36.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.

- O'Driscoll, M.P., Brough, P., & Kalliath, T.J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand, *Equal Opportunities International* 23(1 /2): 36-56.
- Ogus, E. D., Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1990). Gender-role differences, work stress and depersonalization. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 387-398.
- Paine, W.S. (1981).The burnout syndrome in context. In J. Jones (Ed.), *The burnout syndrome: Current research, theory, and interventions*. Park Ridge: London House.
- Papadatou, D., Anagnostopoulos, F., & Monos, D. (1994). Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing. *British Journal of Medical Psychology*, 67, 187-199.
- Parker, A.J.,Wessely, S., & Cleare, A.J, (2001). The neuroendocrinology of chronic fatigue syndrome and fibromyalgia. *Psychological Medicine* 31, 1331– 1345.
- Pedrabissi L. Rolland J.P., & Santinello M., (1991) Stress and Burnout Among Teachers in Italy and France, *The Journal of Psychology*, 127 (5), pp 529-535.
- Peiperl, M. , & Jones, B. (2001), Workaholics and overworkers: productivity or pathology?. *Group and Organization Management*, 26, 369–93.
- Peyrefitte, A., (1998): *La Societe de confiance: Essai sur les origines du developpment*, Pariz: Odile Jacob.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Asberg, M., & Nygren, A., (2008), Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 62(1):84-95.
- Pfennig, B., & Hüscher, M. (1994). Determinants and correlates of the burnout syndrome; a meta-analytic approach, unpublished thesis) citirano v: Schaufeli, W.B., Buunk, B.P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research in theorizing. v Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., in. Cooper C.L. (Eds.). *The handbook of work and health psychology* (str. 383-425). Chichester: Wiley.
- Pines, A.M. (1986), Burnout: an existential perspective, citirano v Schaufeli W., Maslach C., Marek T., 1993, *Professional burnout: recent developments in theory and research*, Washington, DC: Taylor & Francis.
- Pines, A. M., (1993). Burnout, citirano v Goldberger V.L., Breznitz S., *Handbook of stress, Theoretical and Clinical aspects*, 386-402.
- Pines, A.M., (1996). *Couple burnout: causes and cures*. Routledge, New York.

- Pines, A.M., (2004). Adult attachment styles and their relationship to burnout: a preliminary, cross-cultural investigation. *Work & Stress*, 18, 1, 66-80.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Pines, A. M., Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40,2, 50-64.
- Pines, A. M., & Yanai, O. Y. (2001). Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment Counseling*, 38, 170–184.
- Pines, A.M., & Keinan G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 3, 625 -35
- Porter,G. (2004). Work,work ethic,work excess, *Journal of Organizational Change Management*, 17, 424–39.
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion, *Women in Management Review*. 19(7/8), 373-86.
- Powell, D. R., & Stremmel, A. J. (1989). The relation of early childhood training and experience to the professional development of child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 4(3), 339-355.
- Praper, P. (1999). *Razvojna analitična psihoterapija [Developmental analytic psychotherapy]*. Ljubljana: Inštitut za klinično psihologijo.
- Praper, P., (2004): *Od agresivnosti do iniciativnosti*. In: Praper P, Korenjak R, eds. *Agresivnost: zbornik prispevkov/8. Bregantovi dnevi*. Ljubljana: Združenje psihoterapevtov Slovenije; 2004. p. 39-57.
- Preston, D. B. (1995). Marital status, gender roles, stress, and health in the elderly. *Health Care of Women International*, 16 (2), 149–165.
- Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Dunn, G., Szmukler, G., Reid, Y., Bebbington P., & Thornicroft, G. (1999). Mental health, “burnout” and job satisfaction in a longitudinal study of mental health staff. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34, 295-300.
- Pruessner, J. C., Hellhammer, D. H., & Kirschbaum, C. (1999). Burnout, perceived stress, and cortisol responses to awakening, *Psychosomatic Medicine*, 61(2), 197--204.

Pruessner, J. C., Hellhammer D. H., Kirschbaum, C., & Meinlschmid, G. (2003). Two formulas for computation of the area under the curve represent measures of total hormone concentration versus time-dependent change, *Psychoneuroendocrinology*, 28, 916–931.

Pšeničny, A. (2006). Recipročni model izgorelosti (RMI): Prikaz povezave med interpersonalnimi in intrapersonalnimi dejavniki [Reciprocal Burnout Model: Interconnectedness of Interpersonal and Intrapersonal Factors]. *Psihološka obzorja*, 15 (3), 21–38.

Pšeničny, A. (2007). Razvoj vprašalnika sindroma adrenalne izgorelosti (SAI) in preverjanje izhodišča Recipročnega modela izgorelosti [Development of Adrenal Burnout Syndrome Questionnaire and Testing the Basis of Reciprocal Burnout Model]. *Psihološka obzorja*, 16 (2), 47–82.

Pšeničny, A., & Findisen, D. (2005). Poklicna izgorelost ali zavzetost za delo, to je zdaj vprašanje – 2. del. [The question is burnout or engagement – part 2]. *Andragoška spoznanja*, 11, 3, 53-64.

Pšeničny, A., & Jurančič Šribar, L. (2007). Nasilje vsakdanjega življenja [The violence of everyday life]. *Andragoška spoznanja*, 13,1,39-57.

Raison, C.L., & Miller, A.H., (2003). When not enough is too much: the role of insufficient glucocorticoid signaling in the pathophysiology of stress-related disorders. *American Journal of Psychiatry*, 160, 1554–1565.

Raj, S. R. (2006). The Postural Tachycardia Syndrome (POTS): Pathophysiology, Diagnosis & Management. *Indian Pacing and Electrophysiology Journal*, 6(2), 84--99.

Reagh, R. (1994). Public child welfare professionals: Those who stay. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 21, 69–78.

Reich, R., (1991): *The Work of Nations*, New York: Vintage Books.

Roberts J. K. (1987). The Life Management Model: Coping with Stress Through Burnout. *The Clinical Supervisor*, 5 (2), 107 – 118.

Robbins, P. R. (1993). *Understanding Depression*, p.49, Jefferson NC: McFarland.

Robinson, B.E. (1989). *Work addiction*, Dearfield Beach, FL: Health Communications.

Robinson, B.E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165–175.

- Rojšek, J. (1995). Psihodinamična teorija nevroz [Psychodynamic theory of neuroses], v: Praper P. (ur.), *Zbornik prispevkov 4. srečanja slovenskih psihoterapevtov Bregantovi dnevi*, 20-91, Ljubljana.
- Rojšek, J. (2000). Oblikovanje usmerjene anamneze, Medicinska fakulteta v Ljubljani, Podiplomski študij psihoterapije (študijsko gradivo).
- Rosse, J.G., Boss, R.W., Johnson, A.E., & Crown, D.F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group and Organization Studies*, 16, 428-51.
- Roth, P. (2001): *The Superego, Ideas in Psychoanalysis, Icon Books, Cambridge, UK*,
- Rudow B., (1999). Stress and Burnout in Teaching Profession: European Studies, Issues, and Research Perspectives, cited in V.R. Vandenberghe and A.M. Huberman, *Understanding and preventing teacher burnout; a sourcebook of international reseach*, Cambridge, Cambridge University Press
- Ryan, R. M. , & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, *American Psychologist*, 55 (1), 68–78.
- Ryan, R.M. , & Deci, E.L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions AMD new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Sandström, A., Rhodin, I. N., Lundberg, M., Olssonand, T., & Nyberg, L. (2005). Impaired cognitive performance in patients with chronic burnout syndrome, *Biological Psychology*, 69, 3, 271-79.
- Sapolsky, R.M., Romero, L.M., & Munck, A.U. (2000). How do glucocorticoids influence stress responses? Integrating permissive, suppressive, stimulatory, and preparative actions. *Endocrine Reviews*, 21, 55–89.
- Schaeff, A.W. , & Fassel,D. (1988). *The Addictive Organization*, San Francisco, CA: Harper and Row.
- Schaufeli, W.B. (1990). Burnout: Een overzicht van empirisch onderzoek [Burnout: A review of emperical research]. *Gedrag & Organisatie*, 3, 3-31.
- Schaufeli W.B., (1999). *Burnout, Stress in Health Professionals*, Chircester, Wiley.
- Schaufeli W.B., (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29 (4), 1-15.

Schaufeli W.B., Maslach C., & Marek T. (Ed.), (1993). *Professional burnout: recent developments in theory and research*, Taylor & Francis. Washington.

Schaufeli W.B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organisational Behavior*, 14, 631-47.

Schaufeli, W.B., Van Dierendonck, D., & Van Gorp, K. (1996). Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model, *Work & Stress*, 10, 3, 225 – 237.

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*, Taylor & Francis. Washington.

Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (2000). Handeling van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) (Test manual Utrecht Burnout Scale – UBOS, citirano v: Schaufeli, W.B., Buunk, B.P. Burnout: An overview of 25 years of research in theorizing. v Schabracq., M.J., Schaufeli, W.B., Bakker, A., Hoogduin, C.A.L., Schaap, C., Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565-82.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001a). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565–582.

Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001b). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Can work produce health? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422–428.

Schaufeli, W. B., Martínez, I.M. , Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students, *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 33, 5, 464-481.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá. V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research in theorizing. v Schabracq., M.J., Winnubst, J.A.M., in Cooper C.L. (Eds.). *The handbook of work and health psychology* (str. 383-425). Chichester: Wiley.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*,; 19(3): 256 - 62

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Doctor Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Workaholism and long working hours* (pp. 193-217). Cheltenham: Edward Elgar.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? . *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.

Schieman, S., Van Gundy, K. , & Taylor, J. (2001). Status, role, and resource explanations for age patterns in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 42 (1), 80–96.

Schmale, A.H. (1972). Depression as Affect, Character Style, and Symptom Formation. *Psychoanalysis and Contemporary Science.*, 1:327-354.

Schmidt-Reinwald, A., Pruessner, J. C., & Hellhammer, D. H. (1999). The cortisol response to awakening in relation to different challenge tests and a 12-hour cortisol rhythm. *Life Sciences*, 64, 1653 –1660.

Scott, K.S., Moore, K.S. , & Miceli, M.P. (1997), An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.

Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Senter, A. (2006). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction, doktorska naloga, dosegljivo online:
http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd-11142006-141307/unrestricted/Senter_Aven_Diss.pdf

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. IV, (str. 25-49). New York: Wiley.

Shirom, A. (1993). Burnout in Work Organisation, v: Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Mareck, T. (Eds.) *Professional Burnout: Recent Developments in theory and research*, Washington DC., Taylor&Francis.

Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* str. 245-265). Washington, DC: American Psychological Association.

Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout, *Work & Stress*, 19(3), 263 – 70.

Shirom, A., & Ezrachy, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress and Coping, An International Journal*, 16 (1), 83--97.

Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. In: G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 269-308.

Siegrist J (2002): *Effort-reward Imbalance at Work and Health*. In: P Perrewe & D Ganster (Eds.). *Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 2: Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. New York: JAI Elsevier, 261-291.

Smith, R. J., & Steindler, E. M. (1983). The impact of difficult patients upon treaters: Consequences and remedies. *Bulletin of the Menninger Clinic* 2, 107-116.

Socialstyrelsen [National Board of Health and Welfare]. (2003). *Utmattningssyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa* [Exhaustion syndrome: Stress related mental illhealth]. Stockholm: Bjurner & Bruno AB.

Socarides, C. W., & Kramer, S. K. (Eds.). (1997). *Work and its inhibitions*. Madison, WI: International Universities Press.

Sonnenschein, M., Mommersteeg, P. M.C., Houtveen, J. H., Sorbi, M. J., Schaufeli, W. B., & van Doornen, L. J.P., (2007). Exhaustion and endocrine functioning in clinical burnout: An in-depth study using the experience sampling method, *Biological Psychology*, 75 , 176–184.

Sorotzkin, B. (1985). "The Quest for Perfection: Avoiding Guilt or avoiding shame?". *Psychotherapy*, 22, 564-71., dosegljivo online: http://www.drсорotzkin.com/quest_for_perfection.html

Söderström, M., Ekstedt, M., & Åkerstedt, T. (2006). Weekday and weekend patterns of diurnal cortisol, activation and fatigue among people scoring high for burnout. *SJWEH Supplements (Scandinavian Journal of Work Environment & Health)*, 2006;(2):35–40.

Spence, J.T. , & Robbins, A.S. (1992), Workaholism: definition, measurement, and preliminary results, *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–78.

Starrin, B., Larsson, G., & Styrborn, S. (1990). A review and critique of psychological approaches to the burn-out phenomenon. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 4 (2), 83-91.

Strniša, J. (2007). Pomembnost in uresničenost vrednot v odnosu do subjektivnega blagostanja pri slovenskih in britanskih študentih, [The importance and realization of

values in relation to the subjective emotional well-being in the Slovenian and British sample], *Psihološka obzorja*, 16,2,19-34.

Strojnik, V., Nicol, C., Komi, P. V., Dolenc, A., & Jereb, B. (2004). Kako utruja smučarski dopust?, *Šport*, 2004, 52(1), priloga, 15--18.

Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and subjective wellbeing: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091–1102.

Taris, T.W., Peeters, M.C.W., Le Blanc, P.M., Schreurs, P.J.G. & Schaufeli, W.B. (2001) From inequity to burnout: The role of job stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 303-323.

Taris, T.W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2004). Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.

Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19, 238 - 255.

Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Dahlgren, A., Geurts, S. A. E., & Tucker, P. (2007). Overtime work and well-being: prevalence, conceptualization and effects of working overtime. v S. McIntyre and J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: European perspectives on research, education and practice (Vol. 2)*. Maia (POR): ISMAI.

Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli W. B., Blonk R. W. B., & Lagerveld S. E., (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 2, 153-65.

Te Brake, J., Gorter, R., Hoogstraten, J. & Eijkman, M. (2001). Burnout intervention among Dutch dentists: long term effects. *European Journal of Oral Science*, 109, 380-87.

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945.

Timms, C. (2007). *A contextual account for worker engagement and burnout*. Unpublished doctoral thesis, Cairns, QLD, Australia: James Cook University, dosegljivo online: <http://carolyntimms.id.au/id12.html>

Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555-570.

Toppinen-Tanner, S., Ojajarvi, A., Vaananen, A., Kalimo, R., & Jappinen, P. (2005). Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. *Behavioral Medicine*, 31(1), 18--27.

Townley, K.F., Thornburg, K.R., & Crompton, D. (1991). Burnout in teachers of young children. *Journal of Early Education and Development*, 2 (3), 197-204.

Vaananen A., Buunk, B, Kivimaki M., Pentti, J. & Vahtera, J., (2005): When It Is Better to Give Than to Receive: Long Term Health Effects of Perceived Reciprocity in Support Exchange, *Journal of Personality ans Social Psychology*, 2005, 89,2, 176-93

Varadaraj, R., & Cooper, A. J. (1986). Addison's disease presenting with psychiatric symptoms, *American Journal of Psychiatry*, 143(4), 553-54.

Vachon, M.L.S. (1995). Staff stress in hospice/palliative care: a review. *Palliative Medicine*, 9, 91-122.

Van Amelsfoort, L. G. P. M., Kant, I. J., Bültmann, U., & Swaen, G. M. H. (2003). Need for recovery after work and the subsequent risk of cardiovascular disease in a working population. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 183-87.

Van den Heuvel, E.T.P., de Witte, L. P., Schure, L. M., Sanderman, R., & Meyboom-de Jong, B. (2001). *Risk factors for burn-out in caregivers of stroke patients, and possibilities for intervention*. *Clinical Rehabilitation*, 15, 6, 669-77.

Van der Heijden, F. , Dillingh, G., Bakker, A. & Prins, J. (2008). Suicidal Thoughts Among Medical Residents with Burnout, *Archives of Suicide Research*, 12, 4, 344 – 346.

Van der Hulst, M. (2003). Long work hours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 29, 171-88.

Van Dierendonck, D., Schaufeli, W.B. & Buunk, B.P. (2001). Towards a process model of burnmout: Results from a secondary analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 41-52.

Van der Klink, J., Blonk, R., Schene, A., & van Dijk, F. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*, 91, 270-76.

Vanheule, S. (2002). *Impossibilities — A Lacanian Perspective*. *Organisational and Social Dynamics: An International Journal of Psychoanalytic, Systemic and Group Relations Perspectives*, 2,2, 264-84.

Vanheule, S. (2003). *Slave labor and mastery: A psychoanalytic study of professional burnout*, doktorska disertacija, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Ghent, Belgium, dosegljivo online:

<https://archive.ugent.be/retrieve/914/801001414843.pdf>

Vanheule, S. (2004). Powerlessness and Impossibility in Special Education: a Qualitative Study on Professional Burnout from a Lacanian Perspective. *Human Relations*, 57, 4, 497-519.

Vanheule, S., Lievrouw, A., & Verhaeghe, P. (2003). Burnout and intersubjectivity: A psychoanalytical study from a Lacanian perspective. *Human Relations*, 56, 321–39.

Vanheule, S., & Verhaeghe, P. (2005). Professional burnout In the mirror: A Qualitative Study From a Lacanian Perspective, *Psychoanalytic Psychology*, 22, 2, 285–305.

Van Horn, J.E., Schaufeli, W.B., Greenglass, E.R., & Burke, R.J. (1997), A Canadianh-Dutch comparision of teacher's burnout. *Psychological reports*, 81, 371-82.

Van Horn, J.E., Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 91-108.

Van Yperen, N.W., Buuk, A.P., & Schaufeli, W.B. (1992). Imbalance, communal orientation an the burnout syndrom amnog nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 173-89.

Veenhoven, R. (1994). *Correlates of happiness: 7,836 findings from 603 studies in 69 nations: 1911–1994*. Erasmus University, Rotterdam, The Netherlands.

Veninga, R. L., & Spradley, J. L. (1981). *Work-Stress Connection: How to Cope with Job Burnout*. London: Random House Publishing Group.

Vredenburg, L.D., Carlozzi, A.F., & Stein, L.B. (1999). Burnout in counseling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. *Counselling Psychology Quarterly*, 12(3), 293-302.

Westman, M. (2002). Crossover of strain in the family and in the workplace. In P. Perrewe & D. Ganster (Eds.) *Research in occupational stress and well-being*, 2, 143-181.

Westman, M., Etzion, D., & Danon , E. (2001). Job Insecurity and Crossover of Burnout in Married Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, 467-81.

Whitaker, K. S. (1996). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*, 34, 60–71.

Williams, R. B., Barefoot, J. C., Blumenthal, J. A. , & Helms, M. J. (1997). Psychosocial correlates of job strain in a sample of working women. *Archives of General Psychiatry*, 54 (6), 543–548.

Wilson, J. L. (2001). *Adrenal Fatigue: The 21st-Century Stress Syndrome*, New York: Smart Publications.

Winnicot, D. W. (1980). *Dijete, obitelj i vanjski svijet*, Zagreb: Naprijed.

Winnubst, J.A.M., & Cooper C.L. (Eds.). *The handbook of work and health psychology* (str. 383-425). Chichester: Wiley.

Wisniewski, L., & Gargiulo, R.M. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31 (3), 325-346.

Wright, T. A, Hobfoll, S. E. (2004). Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout, *Journal of Business and Management*, dosegljivo online: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5495/is_200401/ai_n21348452/pg_9?tag=artBody;coll

Ybema, J.F., Kuijer, R.G., Hagedoorn, M., & Buunk, B.P. (2002). Caregiver burnout among intimate partners of patients with a severe illness: an equity perspective. *Personal Relationships*, 9,1, 73-88.

Youngs B.B, 2001, *Obvladovanje stresa za vzgojitelje in učitelje*, Ljubljana, Educy

Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hoffman, N., & Ford, E. W. (2004). Experiencing job burnout: the roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 887–911.

Zijlstra, F., & de Vries, J. (2000). Burnout en de bijdrage van sociodemografische en werkgebonden variabelen (Burnout and the contribution of socio-demographical and work-related variables). In I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli, & T. Taris (Eds.), *Psychische vermoeidheid en werk* (Mental fatigue and work; pp. 83-95). Alphen aan den Rijn, the Netherlands: Samson/NWO.

PRILOGA 1: TABELA P1

Tabela P1:
Faktorske uteži Vprašalnik SAI

	Faktorji			
	1	2	3	4
Nič me ne zanima ali motivira.	0,678	-0,162	0,106	
Ničesar ni, kar je dajalo smisel mojemu življenju.	0,628	0,111		
Počutim se, kot da sem izgubil/a dolgo in naporno borbo.	0,625	-0,157	0,227	
Počutim se odtujenega/no od ljudi.	0,620	-0,119	0,158	
Večino časa čutim jezo.	0,613		-0,103	
Počutim se povsem nemočnega/no.	0,609		0,106	0,148
V mojem življenju ni ničesar, na kar bi lahko z gotovostjo računal/a.	0,609		0,152	
Čutim se nekoristnega/no in odvečnega/no, čeprav vem, da sem za svoje delo in ljudi okrog sebe veliko naredil/a.	0,606		0,157	
Želim pobegniti iz svojega okolja.	0,603			0,188
Čutim odpor do bližnjih ljudi in želim prekiniti odnos z njimi.	0,595		0,178	-0,145
Želim prečrtati svojo preteklost.	0,591		0,209	
Pomisli/a sem na to, da bi naredil/a samomor, če svojega življenja ne morem držati v svojih rokah.	0,589		0,101	-0,167
Počutim se, kot da to ni moje življenje.	0,585	-0,169	0,112	0,154
Čutim se osamljenega/no navzlic številnim ljudem okrog mene.	0,580	-0,147	0,319	-0,195
Čutim, da ne morem dati ničesar.	0,563	-0,110	0,180	
Čutim se skrajno ranljivega/vo, brez kakršnekoli obrambe.	0,552		0,165	
Če ne obvladam življenja, se mi zdi, kot, da nisem jaz.	0,549			
Čutim, da sem močno depresiven/na.	0,547			0,196
Stiki z družinskimi člani so mi naporni.	0,547		0,146	
Strah me je, da bom razočaral/a ljudi in ostal/a sam/a, ker ne zmorem vsega.	0,544	0,161		
Čutim napetost in razdražljivost, ki jo nikakor ne zmorem pomiriti.	0,537			0,235
Nič me ne navdušuje.	0,536	-0,203	0,344	
Čutim, da nisem neodvisen/a in samostojen/a.	0,533			
Pomisli/a sem na samomor.	0,529		0,158	-0,190
Čeprav se čutim ujetega v način življenja in dela, ki me izčrpa, nimam več moči, da bi ga spremenil/a.	0,528		0,140	0,141
Čutim, da ne zmorem več.	0,528	-0,179	0,200	0,200
Ne prenesem stika z ljudmi, ki se ne znajo vživeti v moje stanje.	0,526		0,127	-0,113
Svoji čustev ne morem nadzorovati.	0,525			
Do vsega čutim odpor.	0,521		0,348	-0,124
Razočaran/a sem nad ljudmi iz svoje okolice.	0,511	0,169		
Ne zaupam v svoje sposobnosti.	0,502	-0,134	0,232	
Moje najmočnejše čustvo je žalost.	0,498	-0,198	0,413	
Sem izpraznjen/a, otopel/a, brez življenja, brez čustev.	0,495	-0,154	0,330	
Imam občutek, da sem ujet/a v svoj v način življenja in dela in da moram spremeniti svoje življenje.	0,490			0,196
Ne prenašam družabnih dogodkov.	0,481		0,164	
Mislím, da bi ljudje okrog mene morali končno opaziti, kaj vse naredim zanje.	0,480	0,254	-0,167	

Ker zmorem manj kot prej, izgubljam samozaupanje.	0,478	0,184		
Že majhne spremembe pri delu ali v življenju me spravljajo v stisko.	0,473		0,124	
S prijatelji in večino družinskih članov želim imeti čim manj stikov.	0,473	0,283	-0,257	0,158
Razočaran/a sem, ker mi bližnji ljudje ne verjamejo oziroma niso iskreni do mene.	0,471	0,331	-0,116	
Ravnodušen/na sem do drugih.	0,469		0,199	
Počutim se kot na drvečem vlakcu, iz katerega ne morem izskočiti.	0,467			0,135
Komunikacija s prijatelji mi je odveč.	0,465		0,101	0,138
Sem nepotrpežljiv-a, že najmanjšo oviro ali nasprotovanje čutim kot provokacijo.	0,464	0,121	-0,139	0,271
Počutim se skrajno ciničnega/no.	0,458	0,132	0,114	
Vse me dolgočasi.	0,458		0,364	-0,127
Čutim se krivega/vo, če ne zmorem vsega.	0,455	0,169	-0,126	0,232
Če stvari ne grelo po moje, sem hitro frustriran/a.	0,451	0,291		
Sprašujem se, kdo sem in kaj hočem.	0,441		0,231	-0,121
Čutim, da neprestano dajem.	0,439	0,266		
Sem brez volje.	0,435	-0,150	0,107	0,368
Razočaran/a sem nad sabo, če ne zmorem vsega.	0,433	0,357	-0,102	
Neprestano mi tečejo solze.	0,433			0,246
Čutim vse večji odpor do ljudi, ki me ne spoštujejo tudi takrat, ko ne morem delati.	0,424		0,163	
Nove zahteve ali pričakovanja drugih me spravlja v stisko in sprožijo občutek nemoči.	0,421		0,267	0,107
Nič več mi ni pomembno, postalo mi je celo vseeno, kaj bo z menoj.	0,413	0,100	0,254	-0,208
Čutim jezo in krivdo, ker me delo ne veseli.	0,407		0,351	
Čustveni pritiski me močno ogrožajo in jezijo.	0,403		-0,114	0,334
Čutim odpor do dela, ki sem ga opravljal/a z velikim veseljem.	0,399		0,376	
Razočaran/a sem nad svojim delom.	0,396		0,381	
Ves čas tečem tekmo sam/a s sabo.	0,388	0,291		0,143
Delo mi ne nudi nikakršnega zadovoljstva.	0,387		0,284	
Jezen/na sem na tiste, ki pričakujejo, da bom znova prevzel/a vsa svoja bremena, čeprav zdaj tega ne zmorem.	0,376		0,132	
Jezen/a sem nase, če zmorem manj kot prej.	0,373	0,236		0,197
Počutim se zlorabljenega/o.	0,358	0,195	0,138	
Ljulje me hitro spravijo v bes.	0,354	0,103	-0,118	0,314
Doživljam napade besa.	0,352	0,105		0,186
Izogibam se prijateljev, z mnogimi sem pretrgal/a stik.	0,340		0,340	
Stresem se ob vsakem zvoncu ali telefonu, saj od vsakega človeka pričakujem nove zahteve.	0,335		0,144	0,154
Imam občutek, da stagniram.	0,327		0,303	
Počutim se kot sveča, ki izgoreva na obeh koncih hkrati.	0,324	0,313	-0,263	0,226
Že misel na kakršenkoli, celo najmanjši napor, me spravlja v stisko.	0,321	-0,108	0,257	0,198
Utrujenost mi stopnjuje zavzetost za delo.	0,316	0,115		
Ne prenašam nikakršne grobosti do sebe in do drugih.	0,315	0,140		0,129
Do ljudi sem grob/a, okruten/na.	0,310	0,227	0,143	-0,145
Sem prezirljiv/a in ciničen/na.	0,291	0,246	0,205	-0,168
Močno sem spremenil/a pogled na moje življenje in odnose z ljudmi.	0,268		0,242	
Dobro opravljeno delo mi ne daje zadovoljstva.	0,264	0,193	0,232	-0,108
Posegam po zdravilih, ki vplivajo na razpoloženje in počutje.	0,193		0,111	0,182
Zahtevam, da drugi upoštevajo moje potrebe.	0,183	0,183	0,120	
Posegam po alkoholu, najraje po žganih pijačah.	0,132	0,123		-0,101

Brez pomisleka posegam po najodgovornejših in najboljsežnejših delovnih nalogah.		0,750		-0,127
Kadar zbolim (se poškodujem), ne vzamem bolniških dopustov, ali pa delam med njimi.		0,749		
Ko se zaženem v delo, bi lahko delal v nedogled.	-0,121	0,732		
Delo se mi zdi najpomembnejše.	-0,141	0,730		
Ne dovolim si, da bi me občutek utrujenosti oviral pri delu .	-0,122	0,724		
Naprezam se da bi čim hitreje končal/a z delom.		0,687		
Vse več in več delam.	-0,154	0,686		0,118
Opravljen delo mi je pomembnejše od dopusta.		0,651		
Dokler še lahko stojim na nogah, se izogibam počitku.	-0,128	0,640		0,109
Počitek si dovolim samo takrat, ko kdo prevzame vsaj del mojih obveznosti. .		0,626		
Kljub utrujenosti prevzemam naloge, ki jim ostali niso kos.		0,607		
Po prihodu iz službe začnem delati doma.		0,594		
Ob prebujanju so mi misli usmerjene samo v delo.		0,559	0,105	0,109
Potrebe drugih so mi pomembnejše od mojih.		0,555		
Jaz moram, tudi če drugi ne zmorejo.	0,264	0,539	-0,253	
Ljudje okrog mene me ves čas potrebujejo.	0,133	0,520		
Bojim se, da bi prizadela/a druge ljudi.	0,300	0,495	-0,192	
Čeprav potrebujem pomoč, ne zaprosim zanjo ali jo celo odklanjam.	0,200	0,494		
Potrebujem dopust, a si ne znam vzeti časa zanj.		0,466	0,165	
Spanje se mi zdi izguba časa.		0,462	0,113	
Domov hodim samo še spat.		0,461		
Posvečam se samo še konkretnim opravilom.	-0,182	0,452		
Budilko nastavim vsaj uro pred vstajanjem in do zadnje minute, ko moram vstati, pritiskam gumb »dremež«.		0,448	0,209	
Ne počutim se varnega/no.	-0,164	0,448		
Dogaja se mi, da zadremam v kinu ali gledališču, čeprav prestava ni dolgočasna.	-0,160	0,442	0,258	
Neprestano odlagam zadovoljevanje svojih potreb ali želja.	0,138	0,441	0,108	
Delo je edina stvar, ki mi daje občutek varnosti.	0,318	0,433		-0,169
Opremem se lahko le nase.	0,314	0,433		
Če ne delam, se počutim nekoristnega/no.	0,300	0,430		
V službo prihajam pred drugimi, da se v tišini pripravim na delovni dan.	-0,110	0,429		
Zavedam se svoje vrednosti in dosežkov.		0,428		-0,140
Razočaran sem, ker navzlic temu, da v delo vlagam veliko truda in dosegam rezultate, ne dobivam ustreznih priznanj.	0,329	0,422	-0,258	
Težko mi je govoriti, zato stvari raje naredim.		0,421	0,233	
Svoje potrebe načrtno zmanjšujem.		0,405	0,315	
Ne počenjam stvari, ki so namenjene le zabavi ali užitku.		0,399	0,178	
Svojega življenja ne obvladam.	-0,126	0,393		
Ne borim se za svoje potrebe.	0,235	0,384	0,192	
Sem prezirljiv in ciničen, v pogovorih dajem cinične pripombe.	0,306	0,377		-0,131
Popoldne ohranjam budnost s kofeinskimi napitki.		0,376	0,106	
Kritika rezultatov mojega dela me jezi.	0,320	0,368		
Ponosen/na sem, da imam tako malo potreb.		0,359		
Ne opazim, da me nekdo skuša prevarati oziroma, da mi nekdo laže.		0,358	0,284	
Z družinskimi člani imam pogoste konflikte.	0,264	0,357		
Ko prekinem svoj delovni tempo, se počutim izčrpanega/no in zmedenega/no.		0,349	0,230	0,230

Lažje komuniciram z neznanimi kot z znanimi ljudmi.	0,190	0,348	0,221	
Čakam na vikende ali praznike, da se lahko malo umaknem od vsega.		0,348		0,213
Jutranje spanje mi je pomembnejše od zajtrka.		0,342	0,127	0,183
Poudarjam svoje dosežke.	0,208	0,325		-0,157
Dogaja se, da dremam na stolu, ker sem preutrujen/a, da bi odšel/la v posteljo.	-0,135	0,320	0,292	0,165
Socialne stike na delovnem mestu omejim na čas premorov.	0,175	0,307	0,241	
Odgovarjam le na telefonske klice nekaterih ljudi.	0,172	0,303	0,228	
Težko se sprostim.	0,266	0,288		0,191
elam več , vendar sem manj učinkovit/a.		0,287	0,201	0,232
Svoje potrebe in želje sem postavil/a na prvo mesto.		0,284	0,108	-0,166
Dogajajo se mi nesreče.		0,273	0,232	
Izogibam se ljudi, ki mi pravijo, da ne izgledam dobro.	0,154	0,249	0,243	
V meni ni sledu igrivosti.	0,127	0,248	0,209	0,101
Spolnost uporabljam za sprostitev, pogosto menjavam partnerje.	0,193	0,220		-0,173
Skoraj ničesar me ni strah.	0,104	0,220	0,174	-0,194
Navzlic zmanjšanim delovnim zmožnostim zaupam v svoje sposobnosti	0,169	0,212		
Spoštujem se, navzlic temu, da zmorem precej manj kot prej.		0,188		
Ne morem se zbrati za kakršnokoli delo.			0,693	
Nimam novih idej.	0,134		0,653	
Nimam energije, da bi začel/a z novimi projekti.			0,607	0,117
Ne morem se držati načrtov.		0,156	0,599	
Ne morem delati.	0,192	-0,191	0,589	
Misli mi begajo, težko jih urejam.			0,563	0,227
Ne morem brati oziroma nenadoma ne razumem, kaj berem.			0,562	0,113
Pozabljam tudi pomembne obveznosti.	-0,122	0,127	0,543	0,159
Ne najdem stvari, ne vam, kam se jih odložil/a.	-0,113		0,543	0,162
Samo počivam, ker drugega ne zmorem.		-0,118	0,537	0,172
Za cele dneve, tedne ali mesece se moram zelo potruditi, da bi se spomnil/a, kaj sem počel/a.		0,176	0,525	
Ne morem slediti pripovedovanju drugega, čeprav me zanima.	-0,137		0,523	0,270
Ne zmorem improvizirati.		0,104	0,518	
Moje delovne sposobnosti so manjše vsaj za polovico.	0,124	-0,104	0,516	0,214
Iščem besede.		0,169	0,511	0,114
Tudi najenostavnejša opravila so mi zelo težka ali celo nemogoča.	0,115		0,507	0,176
Vse delo opravljam mehanično.	0,146		0,501	
Brez zunanjega vzroka se mi pretrga miselni tok in »izgubim rdečo nit«.			0,488	0,220
Težko se odločam.	0,102		0,485	
Ne dajem pobud.	0,146	0,165	0,457	
Ko končno sedem, nastopi duševna otopelost.	0,142		0,451	0,144
Ne vem, kaj je bolj in kaj je manj pomembno.	0,160	0,124	0,448	
Odločanje me spravlja v stisko, zato ga prepuščam drugim ljudem.	0,136	0,110	0,443	
Pogosto izklapljam telefon in/ali radio, televizijo.		0,124	0,442	
Jutranje oblačenje in urejanje mi je naporno in odveč.		0,105	0,436	0,122
Začenjam več stvari hkrati, ki jih ne dokončam.		0,257	0,435	-0,134
Ne vem, kaj zares zmorem.	0,217	0,117	0,432	
Ne čutim nikakršne zavzetosti za delo.	0,381	-0,173	0,429	
Izgubil sem občutek za čas, tedni in meseci bežijo mimo mene.		0,162	0,421	0,121

Pozabljiv/a sem.		0,122	0,420	0,274
Z večino ljudi sem pretrgal/a stike.	0,321		0,410	
Ne sanjarim.		0,109	0,395	0,152
Delo, ki me je veselilo, me je začelo dolgočasiti.	0,354		0,385	-0,168
Telefonski klici med delom me popolnoma iztirijo in s težavo nadaljujem z začetim delom.	-0,110	0,342	0,376	0,125
Iz najrazličnejših razlogov izostajam z dela.	0,114		0,375	
Ne spominjam se sanj.		0,214	0,371	
Izogibam se odločanju.	0,254	0,158	0,367	
Izstopil-a sem iz nekaterih delovnih in osebnih obveznosti, ker jih ne zmorem. 2		0,106	0,363	0,142
Iz stanovanja grem samo, kadar je nujno.	0,210		0,348	
Moje vrednote so se močno spremenile.	0,204		0,332	
Nimam smisla za humor.	0,125	0,228	0,324	
Nakupovanje mi je odveč.		0,178	0,323	0,174
Hrup me popolnoma dekoncentrira.		0,195	0,322	0,134
Slutim prevaro, a se ji ne zmorem upreti.	0,157	0,250	0,322	
Pogosto v skrbeh pogledujem na uro, koliko noči mi je še ostalo.		0,176	0,319	0,151
Čutim se odtujenega/no od sodelavcev.	0,158	0,283	0,310	
Vem, kaj bi bilo potrebno narediti, a nimam energije ukrepanje.	0,263	0,100	0,300	
Zamujam.		0,247	0,297	
Urejam stvari za primer, da bi naredil/a samomor.	0,112		0,293	
Potrebujem samoto.	0,239	0,165	0,291	
Sprejemam odločitve, ki vnaprej ne zagotavljajo varnosti.	0,212	0,181	0,269	-0,227
Pred kratkim sem zamenjal/a številko mobilnega telefona in novo sporočil/a le nekaj najožjim ljudem.		0,214	0,250	
Ne morem sedeti pri miru, begam po prostoru.	0,100	0,168	0,225	
Z lahkoto neposredno uvidim svari, ne da bi se moral/-a naprezati.		0,193	0,196	-0,117
Ne čutim potrebe po spolnosti, izogibam se je.	0,154	0,118	0,185	0,114
Nimam jutranjih erekcij.			0,137	
Ne najdem ustreznega položaja, da bi razbremenil/a telo.			-0,113	0,707
Po vsakem telesnem naporu me bolje mišice in sklepi.	-0,185		0,158	0,700
Boli me želodec, imam črevesne krče, imam zapeke ali driske .				0,661
Imam moten ritem spanja: ne morem spati ali pa potrebujem zelo veliko spanja.				0,653
Prebujam se z otdelimi, bolečimi mišicami in/ali sklepi, vstajanje mi povzroča bolečino.(bil-a sem brez telesnih obremenitev pred tem).	-0,241		0,154	0,648
Ko ležem v posteljo, zaradi bolečin in napetosti pogosto ne morem zaspati.				0,638
Brez posebnega razloga mi srce močno tolče v prsih.	0,109		-0,198	0,634
Zbujam se enako utrujen-a kot sem bil/a pred spanjem.				0,631
Ne počutim se več čilo.				0,624
Počutim se težkega, kot da bi bil pokrit z svinčeno odejo, kar se čez dan stopnjuje.			0,121	0,610
Izgubljam mišično moč.			0,140	0,589
Po vsem telesu me obliva srh ali vročina.		-0,104		0,579
Tako sem brez moči, da ne morem niti vstati iz postelje.		-0,185	0,228	0,541
Imunski sistem je slabši - imam pogoste glivične, virusne ali bakterijske okužbe.	-0,110			0,538
Stanje in čakanje doživljam kot velik telesni napor.	0,111			0,532
Bolečine ne doživljam kot opozorilo telesa, ampak kot oviro, ki jo je potrebno odstraniti.		0,113		0,529

Po vsem telesu občutim neznosno mravljinčenje, kot da mi gomazi pod kožo.				0,520
Po večjem obroku se me loteva nepremagljiva utrujenost				0,510
Pogosto me boli glava.				0,505
Skoraj vsako jutro se zbudim z bolečinami v hrbtenici.				0,487
Tišči me v prsih, kot da mi prsni koš stiska obroč.	0,235	-0,154		0,484
Prebujam se z zatečenimi prsti in/ ali sklepi, telo se zdi polno vode.	-0,106			0,482
Imam panične napade.	0,277	-0,168		0,475
Teža se mi je opazno spremenila navzgor ali navzdol.				0,474
Četudi čutim potrebo, ne zmorem vstati, da bi šel/šla ponoči na vodo.	-0,112			0,474
Zbujam se s povišanim pulzom.		0,144	-0,104	0,472
Spanje je plitko in najmanjši hrup me prebudi.		0,148		0,465
Doživljam nenadne, popolne padce telesne in psihične energije (v trenutku ne zmorem ničesar več).	0,187	-0,209	0,180	0,465
Telo mi je tuje in v breme.	0,267	-0,114		0,452
Imam občutek notranjega hladu, nikakor se ne morem čez dan zadostno ogreti.				0,441
Potrebujem tišino.	0,127	0,164		0,435
Ne prenesem glasbe z močnimi in hitrimi ritmi.				0,432
Ne znam vzpostavljati in ohranjati psihičnega in telesnega ravnovesja.	0,344	-0,156		0,427
Utrujen sem od utrujenosti.	0,394			0,425
Imam občutek, da mi bo »iztrgalo« pleksus.				0,402
Krvni tlak mi zelo močno niha.	-0,110			0,393
Počutim se kot preobremenjena električna centrala.	0,356			0,381
Počutim se, kot da sem prevarant/ka, ko pripovedujem o svojih težavah.	0,304			0,379
Imam hude mišične krče.		-0,151		0,379
Kar naprej samo spim in dremam.		-0,217	0,266	0,369
Ob najmanjšem naporu se neustavljivo znojim.			0,119	0,342
Moti me dnevna svetloba.			0,160	0,332
Pojavljajo se mi alergije, dermatitisi ali luskavica.				0,327
Bojim se konfliktov	0,254	0,226	-0,134	0,322
Doživljam hude hipertenzijske krize (močno povečan krvni tlak).				0,302
Čutim močno potrebo po kopanju – lebdenju v topli vodi.	0,137			0,270
Zgubljam menstruacijo, povsem ali občasno.				0,267
Imam težave z erekcijo ali ne občutim zadovoljstva v spolnosti.	0,214			0,261

Extraction Method: Unweighted Least Squares.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

PRILOGA 2 - VPRAŠALNIKI

VPRAŠALNIK SINDROM ADRENALNE IZGORELOSTI – VPRAŠALNIK SAI

Navodilo za izpolnjevanje:

Vsako trditev pazljivo preberite. Sprašujemo vas po vašem **POČUTJU** v **ZADNJIH 12 MESECIH**. Za vsako trditev lahko izberete **ENEGA ALI DVA ODGOVORA**.

Najprej izbirajte med odgovori 1, 2 ali 3. Če ste izbrali **odgovor 1**, **NE NADALJUJETE** z odgovarjanjem. Če ste izbrali **odgovor 2 ALI 3**, potem izbirate še med odgovori **4, 5 ali 6**.

Najprej izberite med odgovori:

1 – se mi ne dogaja ali zelo redko

2 – dogaja se mi, kar pomnim

3 – dogaja se mi šele v zadnjih 12 mesecih, prej se ni dogajalo

Če ste izbrali odgovor 2 ali 3, izberite še:

4 – se stopnjuje v zadnjih 12 mesecih

5 – se močno stopnjuje v zadnjih 12 mesecih

6 – se zmanjšuje ali je izginilo

Primer: 1

	1	2	3	4	5	6
Po vsakem telesnem naporu me bolijo mišice in sklepi.	1					

Primer: 2

	1	2	3	4	5	6
Po vsakem telesnem naporu me bolijo mišice in sklepi.		1			1	

Primer: 3

	1	2	3	4	5	6
Po vsakem telesnem naporu me bolijo mišice in sklepi.			1	1		

Vprašalnik SAI – F**TELESNI ZNAKI**

Šifra:

Spol: M Ž Starost :

Stopnja izobrazbe: IV V VI VII več

Poklic, ki ga opravljate:

Delovno mesto: 1. nezaposlen 2. zaposlen 3.sam. zaposlitev 4. menedžment

Najprej izberite med odgovori: Če ste izbrali odgovor 2 ali 3, izberite še:

1 – se mi ne dogaja ali zelo redko**4 – se stopnjuje v zadnjih 12 mesecih****2 – dogaja se mi, kar pomnim mesecih****5 - se močno stopnjuje v zadnjih 12 mesecih****3 – dogaja se mi je šele v zadnjih 12 mesecih, prej se ni dogajalo****6 – se zmanjšuje ali je izginilo**

SAI - F	1	2	3	4	5	6
1. Imam hude mišične krče.						
2. Ob najmanjšem naporu se neustavljivo znojim.						
3. Zbujam se s povišanim pulzom.						
4. Ko ležem v posteljo, zaradi bolečin in napetosti pogosto ne morem zaspati.						
5. Imunski sistem je slabši - imam pogoste glivične, virusne ali bakterijske okužbe.						
6. Zgubljam menstruacijo, povsem ali občasno.						
7. Ne prenesem glasbe z močnimi in hitrimi ritmi.						
8. Po vsem telesu me obliva srh ali vročina.						
9. Skoraj vsako jutro se zbudim z bolečinami v hrbtenici.						
10. Stanje in čakanje doživljam kot velik telesni napor.						
11. Brez posebnega razloga mi srce močno tolče v prsih.						
12. Imam moten ritem spanja: ne morem spati ali pa potrebujem zelo veliko spanja.						
13. Boli me želodec, imam črevesne krče, imam zapeke ali driske .						
14. Ne najdem ustreznega položaja, da bi razbremenil/a telo.						
15. Po najmanjšem telesnem naporu me bolijo mišice in sklepi.						
16. Po večjem obroku se me loti nepremagljiva utrujenost.						
17. Tako sem brez moči, da ne morem niti vstati iz postelje.						
18. Doživljam nenadne, popolne padce telesne in psihične energije (v trenutku ne morem ničesar več).						
19. Teža se mi je opazno spremenila navzgor ali navzdol.						
20. Imam težave z erekcijo ali ne občutim zadovoljstva v spolnosti.						

	SAI - F	1	2	3	4	5	6
21.	Moti me dnevna svetloba.						
22.	Imam občutek notranjega hladu, čez dan se nikakor ne morem dovolj ogreti.						
23.	Pogosto me boli glava.						
24.	Zbujam se enako utrujen/a kot sem bil/a pred spanjem.						
25.	Četudi čutim potrebo, ne zmorem vstati, da bi šel/šla ponoči na vodo.						
26.	Doživljam hude hipertenzijske krize (močno povečan krvni tlak).						
27.	Kar naprej samo spim in dremam.						
28.	Nimam jutranjih erekcij.						
29.	Pojavljajo se mi alergije, dermatitisi ali luskavica.						
30.	Imam občutek, da mi bo »iztrgalo« pleksus.						
31.	Po vsem telesu občutim mravljinčenje, kot da mi gomazi pod kožo.						
32.	Prebujam se z otrdelimi, bolečimi mišicami, vstajanje mi povzroča bolečino. (bil-a sem brez telesnih obremenitev pred tem).						
33.	Ne počutim se čilega/o.						
34.	Počutim se težkega, kot da bi bil pokrit z svinčeno odejo, kar se čez dan stopnjuje.						
35.	Krvni tlak mi zelo močno niha.						
36.	Spanje je plitko in najmanjši hrup me prebudi.						
37.	Prebujam se z zatečenimi prsti in/ ali sklepi, telo se zdi polno vode.						
38.	Potrebujem tišino.						
39.	Čutim močno potrebo po lebdenju v topli vodi.						
40.	Doživljam panične napade.						
41.	Tišči me v prsih, kot da mi prsni koš stiska obroč.						
42.	Ne znam vzpostavljati in ohranjati psihičnega in telesnega ravnovesja.						
43.	Telo mi je tuje in v breme.						
44.	Bolečine ne doživljam kot opozorilo telesa, ampak kot oviro, ki jo je potrebno odstraniti.						
45.	Izgubljam mišično moč.						

Vprašalnik SAI-E
ČUSTVENI ZNAKI
Šifra:

	SAI -E	1	2	3	4	5	6
1.	Ljudje me hitro spravijo v bes.						
2.	Počutim se, kot da sem prevarant/ka, če pripovedujem o svoji utrujenosti in težavah.						
3.	Bojim se konfliktov.						
4.	Čustveni pritiski me močno ogrožajo in jezijo.						
5.	Če ne obvladam življenja, se mi zdi, kot da nisem jaz.						
6.	Spoštujem se tudi takrat, ko zmorem precej manj kot običajno.						
7.	Razočaran/a sem, če za svoje delo in rezultate dela ne dobivam ustreznih priznanj.						
8.	Delo mi ne nudi nikakršnega zadovoljstva.						
9.	Stiki s prijatelji in družinskimi člani so mi odveč.						
10.	Čutim se odgovornega/no za vse.						
11.	Počutim se negotovega/vo, če nimam nadzora nad vsem.						
12.	Čutim, da nisem neodvisen/na in samostojen/na.						
13.	Čutim, da ne morem dati ničesar.						
14.	Utrujen/a sem od utrujenosti.						
15.	Sem brez volje.						
16.	Počutim se, kot da to ni moje življenje.						
17.	Močno sem depresiven/na.						
18.	Sem nepotrpežljiv/a, že najmanjšo oviro ali nasprotovanje čutim kot provokacijo.						
19.	Čutim močno jezo.						
20.	Mislím, da bi ljudje okrog mene morali videti, kaj vse naredim zanje.						
21.	Čutim se nekoristnega/no in odvečnega/no.						
22.	Čutim se krivega/vo, če ne zmorem več vsega.						
23.	Kljub zmanjšanim delovnim zmožnostim zaupam v svoje sposobnosti.						
24.	Jaz moram, tudi če drugi ne zmorejo.						
25.	Bojim se, da bi prizadela/a druge ljudi.						
26.	Že misel na kakršenkoli, celo najmanjši napor, me spravlja v stisko.						
27.	Stresem se ob vsakem zvoncu ali telefonu, saj od vsakega človeka pričakujem nove zahteve.						
28.	Počutim se kot preobremenjena električna centrala.						
29.	Želim pobegniti iz svojega okolja						
30.	Ravnodušen/na sem do drugih.						
31.	Počutim se nemočnega/no.						
32.	Nič me ne navdušuje.						
33.	Počutim se, kot da sem izgubil/a dolgo in naporno borbo.						
34.	Moje najmočnejše čustvo je žalost.						

	SAI -E	1	2	3	4	5	6
35.	Čutim napetost in razdražljivost, ki jo nikakor ne zmorem pomiriti.						
36.	Doživljam napade besa.						
37.	Počutim se odtujenega/no od ljudi.						
38.	Ne prenašam nikakršne grobosti do sebe in do drugih.						
39.	Jezen/a sem nase, če zmorem manj kot prej.						
40.	Ne zaupam več v svoje sposobnosti.						
41.	Ves čas tečem tekmo sam/a s sabo.						
42.	Delo me dolgočasi.						
43.	Čutim odpor do dela.						
44.	Ne prenašam družabnih dogodkov.						
45.	Čutim, da neprestano dajem.						
46.	Počutim se kot na drvečem vlaku, iz katerega ne morem izskočiti.						
47.	Skoraj ničesar me ni strah.						
48.	Čutim, da ne zmorem več.						
49.	V mojem življenju ni ničesar, na kar bi lahko z gotovostjo računal/a.						
50.	Vse me dolgočasi.						
51.	Pogosto jočem.						
52.	Če stvari ne gredo po moje, sem hitro frustriran/a.						
53.	Svojih čustev ne morem nadzorovati.						
54.	Čutim se osamljenega/no navzlic številnim ljudem okrog mene.						
55.	Ne prenesem stika z ljudmi, ki se ne znajo uživati v moje stanje.						
56.	Razočaran/a sem nad sabo, če ne zmorem vsega.						
57.	Če ne zmorem vsega, izgubljam zaupanje vase.						
58.	Čutim odpor do ljudi, ki me ne spoštujejo, ko ne morem delati.						
59.	Utrujenost mi stopnjuje zavzetost za delo.						
60.	Nisem zavzet za delo.						
61.	Čutim odpor do bližnjih ljudi in želim prekiniti odnos z njimi.						
62.	Moram spremeniti svoje življenje, ker se počutim ujetega/to.						
63.	Čeprav se čutim ujetega v način življenja in dela, ki me izčrpava, nimam moči, da bi ga spremenil/a.						
64.	Sem izpraznjen/a, otopel/a, brez življenja, brez čustev.						
65.	Čeprav želim, ne zmorem reči ne.						
66.	Ne počutim se varnega/no.						
67.	Do vsega čutim odpor.						
68.	Počutim se zelo ciničnega/no.						
69.	Pomislil/a sem na to, da bi naredil/a samomor, če svojega življenja ne morem držati v svojih rokah.						
70.	Težko se sprostim.						
71.	Že majhne spremembe pri delu ali v življenju me spravljajo v stisko.						
72.	Za vse, kar gre narobe, se čutim krivega/vo.						
73.	Razočaran/a sem nad ljudmi iz svoje okolice.						
74.	Čutim se skrajno ranljivega/vo, brez kakršnekoli obrambe.						
75.	Strah me je, da bom razočaral/a ljudi in ostal/a sam/a, če ne						

	SAI -E	1	2	3	4	5	6
	zmorem vsega.						
76.	Jezen/na sem na tiste, ki pričakujejo, da bom naredil/a vse, tudi ko tega ne zmorem.						
77.	Čutim jezo in krivdo, ker me delo ne veseli.						
78.	Razočaran/a sem nad svojim delom.						
79.	Stiki z družinskimi člani so mi naporni.						
80.	Ljudje okrog mene me ves čas potrebujejo.						
81.	Imam občutek, da ne napredujem.						
82.	Želim si, da bi bilo vsega konec.						
83.	Nove zahteve ali pričakovanja drugih me spravljajo v stisko in sprožijo občutek nemoči.						
84.	Opremem se lahko le nase.						
85.	Vseeno mi je, kaj bo z menoj.						
86.	Počutim se zlorabljenega/o.						
87.	Ničesar ni, kar je dajalo smisel mojemu življenju.						
88.	Nič me ne zanima ali motivira.						
89.	Pomislil/a sem na samomor.						
90.	Ponosen/na sem, da imam tako malo potreb.						
91.	Delo je edina stvar, ki mi daje občutek varnosti.						
92.	Če ne delam, se počutim nekoristnega/no.						
93.	Dobro opravljeno delo mi ne daje zadovoljstva.						
94.	Kritika rezultatov mojega dela me jezi.						

Vprašalnik SAI-V
VEDENJSKI ZNAKI
Šifra:

SAI - V	1	2	3	4	5	6
1. Ne morem sedeti pri miru, begam po prostoru.						
2. V službo prihajam pred drugimi, da se v tišini pripravim na delovni dan.						
3. Delam več, vendar sem manj učinkovit/a.						
4. Iz najrazličnejših razlogov izostajam z dela.						
5. Socialne stike na delovnem mestu omejim na čas premorov.						
6. Izogibam se prijateljev, z mnogimi sem pretrgal/a stik.						
7. Poudarjam svoje dosežke.						
8. Domov hodim samo še spat.						
9. Dogajajo se mi nesreče.						
10. Dokler še lahko stojim na nogah, se izogibam počitku.						
11. Spolnost uporabljam za sprostitev, pogosto menjavam partnerje.						
12. Dogaja se mi, da zadremam v kinu ali gledališču, čeprav prestava ni dolgočasna.						
13. Čakam na vikende ali praznike, da se lahko malo umaknem od vsega.						
14. Vse delo opravljam mehanično.						
15. Čeprav potrebujem pomoč, ne zaprosim zanjo ali jo celo odklanjam.						
16. Z družinskimi člani imam pogoste konflikte.						
17. Odgovarjam le na telefonske klice nekaterih ljudi.						
18. Sem prezirljiv/a in ciničen/na, v pogovorih dajem cinične pripombe.						
19. Iz stanovanja grem samo, kadar je nujno.						
20. Neprestano odlagam zadovoljevanje svojih potreb ali želja.						
21. Po prihodu iz službe začnem delati doma.						
22. Posegam po zdravilih, ki vplivajo na razpoloženje in počutje.						
23. Izogibam se odločanju.						
24. Popoldne ohranjam budnost s kofeinskimi napitki.						
25. Vse več in več delam.						
26. Kljub utrujenosti prevzemam naloge, ki jim ostali niso kos.						
27. Naprezam se da bi čim hitreje končal/a z delom.						
28. Ne morem delati.						
29. Pogosto izklapljam telefon in/ali radio, televizijo.						
30. Dogaja se, da dremam na stolu, ker sem preutrujen/a, da bi odšel/la v posteljo.						
31. Z večino ljudi sem pretrgal/a stike.						
32. Jutranje spanje mi je pomembnejše od zajtrka.						
33. Nakupovanje mi je odveč.						
34. Posegam po alkoholu, najraje po žganih pijačah.						
35. Sprejem odločitve, ki vnaprej ne zagotavljajo varnosti.						
36. Počitek si dovolim samo takrat, ko kdo prevzame vsaj del mojih obveznosti.						
37. Samo počivam, ker drugega ne zmorem.						

	SAI - V	1	2	3	4	5	6
38.	Težko mi je govoriti, zato stvari raje naredim.						
39.	Izstopil-a sem iz nekaterih delovnih in osebnih obveznosti, ker jih ne zmorem.						
40.	Tudi najenostavnejša opravila so mi zelo težka ali celo nemogoča.						
41.	Do ljudi sem grob/a, okruten/na.						
42.	Potrebujem samoto.						
43.	Zamenjal/a sem številko mobilnega telefona in novo sporoči/la le nekaj najbližjim ljudem.						
44.	Ne počenjam stvari, ki so namenjene le zabavi ali užitku.						
45.	Jutranje oblačenje in urejanje mi je naporno in odveč.						
46.	Odločanje me spravlja v stisko, zato ga prepuščam drugim ljudem.						
47.	Budilko nastavim vsaj uro pred vstajanjem.						
48.	Pogosto v skrbih pogledujem na uro, koliko noči je še ostalo.						
49.	Zamujam.						
50.	Ne dajem pobud.						
51.	Izogibam se ljudi, ki mi pravijo, da ne izgledam dobro.						
52.	Izogibam se sodelavcev.						
53.	Lažje komuniciram z neznanimi kot z znanimi ljudmi.						
54.	Potrebujem dopust, a si ne znam vzeti časa zanj.						
55.	Ne borim se za svoje potrebe.						
56.	Zahtevam, da drugi upoštevajo moje potrebe.						
57.	Ne čutim potrebe po spolnosti, izogibam se je.						
58.	Urejam stvari za primer, da bi naredil/a samomor.						
59.	Svoje potrebe načrtno zmanjšujem.						
60.	Kadar zbolim (se poškodujem), ne vzamem bolniških dopustov, ali pa delam med njimi.						
61.	Brez pomisleka posegam po najodgovornejših in najobsežnejših delovnih nalogah.						

Vprašalnik SAI-K
KOGNITIVNI ZNAKI
Šifra:

	SAI -K	1	2	3	4	5	6
1.	Vem, kaj bi bilo potrebno narediti, a nimam energije za ukrepanje.						
2.	Hrup me popolnoma dekoncentrira.						
3.	V meni ni sledu igrivosti.						
4.	Brez zunanjega vzroka se mi pretрга miselni tok in »izgubim rdečo nit«.						
5.	Pozabljiv/a sem.						
6.	Ne vem, kaj je bolj in kaj je manj pomembno.						
7.	Močno sem spremenil/a pogled na moje življenje in odnose z ljudmi.						
8.	Posvečam se samo konkretnim opravilom.						
9.	Telefonski klici med delom me popolnoma iztirijo in s težavo nadaljujem z začetim delom.						
10.	Nimam smisla za humor.						
11.	Ko končno sedem, nastopi duševna otopelost.						
12.	Z lahkoto neposredno uvidim stvari, ne da bi se moral/a naprezati.						
13.	Sprašujem se, kdo sem in kaj hočem.						
14.	Moje vrednote so se močno spremenile.						
15.	Začenjam več stvari hkrati, ki jih ne dokončam.						
16.	Ne zmorem improvizirati.						
17.	Ne morem se zbrati za kakršnokoli delo.						
18.	Nimam novih idej.						
19.	Izgubil sem občutek za čas, tedni in meseci bežijo mimo mene.						
20.	Pozabljam tudi pomembne obveznosti.						
21.	Ne opazim, da me nekdo skuša prevarati oziroma, da mi nekdo laže.						
22.	Zavedam se svoje vrednosti in dosežkov.						
23.	Svoje potrebe in želje sem postavil/a na prvo mesto.						
24.	Ne morem se držati načrtov.						
25.	Moje delovne sposobnosti so manjše vsaj za polovico.						
26.	Ne morem slediti pripovedovanju drugega, čeprav me zanima.						
27.	Ne spominjam se sanj.						
28.	Iščem besede.						
29.	Za cele dneve, tedne ali mesece se moram zelo potruditi, da bi se spomnil/a, kaj sem počel/a.						
30.	Slutim manipulacijo, a se ji ne morem upreti.						
31.	Sem prezirljiv/a in ciničen/na.						
32.	Ob prebujanju so mi misli usmerjene samo v delo.						
33.	Nimam energije, da bi začel/a z novimi projekti.						
34.	Ne morem brati oziroma nenadoma ne razumem, kaj berem.						
35.	Ne sanjarim.						
36.	Misli mi begajo, težko jih urejam.						

	SAI -K	1	2	3	4	5	6
37.	Ne najdem stvari, ne vem, kam se jih odložil/a.						
38.	Težko se odločam.						
39.	Ne vem, kaj zares zmorem.						
40.	Potrebe drugih so mi pomembnejše od mojih.						
41.	Opravljen delo mi je pomembnejše od dopusta.						
42.	Ne dovolim si, da bi me občutek utrujenosti oviral pri delu .						
43.	Delo se mi zdi najpomembnejše.						
44.	Ko se zaženem v delo, bi lahko delal v nedogled						
45.	Spanje se mi zdi izguba časa.						
46.	Ko prekinem svoj delovni tempo, se počutim izčrpanega/no in zmedenega/no.						

Hvala za sodelovanje!

Šifra: _____

Vprašalnik ZADOVOLJENOSTI POTREB (Vprašalnik ZP)

Prosimo, da ocenite, v kolikšni meri so zadovoljene vaše potrebe.

		1-niso	2-slabo	3-srednje	4-pretežno	5-povsem
1	Materialne potrebe					
2	Telesne potrebe					
3	Potreba po varnosti					
4	Čustvene potrebe					
5	Socialne potrebe					
6	Potreba po spoštovanju					
7	Intelektualne potrebe					
8	Potreba po osebni rasti					

Šifra: _____

Vprašalnik STORILNOSTNO POGOJENE SAMOPODOBE (Vprašalnik SPS)

Spodaj so štiri izjave. Vaša naloga je, da pri vsakem stavku s pomočjo 5-stopenjske lestvice označite, v kolikšni meri drži za vas.

- 1 – povsem ne drži
- 2 – delno ne drži
- 3 – niti drži niti ne drži
- 4 – pretežno drži
- 5 – povsem drži

		1	2	3	4	5
1	Zdi se mi, da včasih skušam svojo vrednost dokazovati skozi sposobnost.					
2	Moje samozaupanje je vse preveč odvisno od trenutnih dosežkov.					
3	Od časa do časa se počutim manjvrednega/o, če nisem najboljši/a.					
4	Včasih sem zadovoljen/na samo, kadar je moj dosežek izjemen.					

Šifra: _____

VPRAŠALNIK VELIKIH PET (Vprašalnik B5)

Spodaj je navedenih več lastnosti, ki so nasploh značilne ali pa niso značilne za vas. Npr. ali se strinjate, da ste nekdo, ki rad preživlja čas z drugimi? Prosimo, če poleg vsakega stavka izberete številko, ki označuje, v kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s trditvijo.

1 – sploh se ne strinjam

2 – v manjši meri se ne strinjam

3 – deloma se strinjam, deloma se ne strinjam

4 – v manjši meri se strinjam

5 – popolnoma se strinjam

		1	2	3	4	5
1	Skrbi me glede stvari.					
2	Z lahkoto sklepam prijateljstva.					
3	Redko sanjarim.					
4	Ne zaupam ljudem.					
5	Dober/a sem v tem, kar delam.					
6	Hitro se razjezim.					
7	Rad/a bi, da bi me pustili samega/o.					
8	Ne maram umetnosti.					
9	Držim se pravil.					
10	Pogosto pozabim pospraviti stvari nazaj kamor spadajo.					
11	Redko sem potr/a.					
12	Ostajam v ozadju.					
13	Intenzivno doživljam svoja čustva.					
14	Na ljudi gledam zviška.					
15	Držim svoje obljube.					
16	Sproščen sem v neznanih situacijah.					
17	Vedno sem v akciji.					
18	Ne maram sprememb.					
19	Lahko me je zadovoljiti.					
20	Nisem visoko motiviran/a za uspeh.					
21	Pogosto jem preveč.					
22	Nikoli ne bi šel/šla letet z zmajem ali skakat z vrvjo.					
23	Rad/a rešujem kompleksne probleme.					
24	Verjamem, da sem boljši/a od drugih.					

		1	2	3	4	5
25	Vedno sem pripravljen/a.					
26	Lahko rešujem kompleksne probleme.					
27	Veliko se zabavam.					
28	Raje volim za konzervativne politične kandidate.					
29	Čutim sočutje do tistih, ki jim je slabše kot meni.					
30	Izogibam se napakam.					
31	Večino časa sem sproščen/a.					
32	Dobro se počutim, če sem v družbi.					
33	Rad se izgubljam v razmišljanjih.					
34	Verjamem, da imajo ljudje dobre namene.					
35	Prepričan/a sem v svoje utemeljitve.					
36	Ohranim mirno glavo.					
37	Rad/a sem del skupine.					
38	Verjamem, da je umetnost pomembna.					
39	Uporabljam druge, da bi dosegel/la lastne cilje.					
40	Rad/a bi, da bi bilo vse perfektno.					
41	Zadovoljen/a sem sam/a s seboj.					
42	Prevzamem nadzor.					
43	Čutim čustva drugih.					
44	Predvidim potrebe ljudi.					
45	Kršim pravila.					
46	Strah me je, da bom storil/a kaj napačnega.					
47	Rad/a imam lagoden življenjski stil.					
48	Raje imam raznolikost kot rutino.					
49	Imam oster jezik.					
50	Grem naravnost do cilja.					
51	Počnem stvari, ki jih kasneje obžalujem.					
52	Obožujem razburljivost.					
53	Težave imam pri razumevanju abstraktnih idej.					
54	Ne maram biti v centru pozornosti.					
55	Imam težave z začenjanjem nalog.					
56	Počutim se, kot da ne obvladujem stvari.					
57	Redke stvari me spravijo v smeh.					
58	Raje volim za liberalne politične kandidate.					
59	Ne zanimajo me problemi drugih.					
60	Pogosto delam načrte v zadnji minuti.					
61	Hitro se razburim.					
62	Ljudje me ne zanimajo.					
63	S težavo si predstavljam stvari.					
64	Verjamem, da so ljudje v osnovi slabi.					
65	Domislil sem dobrih rešitev.					
66	Redko se pritožujem.					

		1	2	3	4	5
67	Druge vključim v to, kar počnem.					
68	Ne maram koncertov.					
69	Vem kako se izogniti pravilom.					
70	Svoje stvari puščam naokrog.					
71	Pogosto mi niha razpoloženje.					
72	Ne maram pritegovati pozornosti.					
73	Strasten sem do stvari, za katere se zavzemam.					
74	Ne vzamem si časa za ljudi.					
75	Svoje dolžnosti prelagam na druge.					
76	Lahko se postavim zase.					
77	Veliko stvari lahko počnem naenkrat.					
78	Rad/a začenjaj nove stvari.					
79	Nasprotujem drugim.					
80	Naredim več, kot se pričakuje od mene.					
81	Včasih grem skozi obdobja velikega pretiravanja.					
82	Rad/a sem nepremišljen/a.					
83	Lahko operiram z veliko informacijami.					
84	Hvalim se s svojimi vrlinami.					
85	Izvršim svoje načrte.					
86	Z lahkoto premagujem prepreke.					
87	Zabavam svoje prijatelje.					
88	Verjamem, da ne obstaja absolutno prav ali narobe.					
89	Sodelovanje cenim bolj kot tekmovanje.					
90	Rad/a se odzovem na nenadne vzgibe.					
91	Z lahkoto se prilagajam novim situacijam.					
92	Rad/a obdržim ljudi na distanci.					
93	Preživljam čas v premišljevanju o stvareh.					
94	Verjamem v človeško dobroto.					
95	Ne predvidim posledic stvari.					
96	Pogosto sem slabe volje.					
97	Iščem tišino.					
98	Uživam v lepoti narave.					
99	Pretvarjam se, da me skrbi za druge.					
100	Stvari počnem po načrtu.					
101	Zdi se mi, da je moje življenje brezciljno.					
102	Kontroliram stvari.					
103	Doživljam le redke čustvene vzpone in padce.					
104	Skrbi me za druge.					
105	Svoje račune plačam pravočasno.					
106	Strah me je vzbujati pozornost.					
107	Počasi se odzovem.					
108	Navezan/a sem na konvencionalne načine.					

		1	2	3	4	5
109	Ne maram izpasti vsiljiv/a.					
110	Sebi in drugim postavljam visoke cilje.					
111	Nikoli si ne privoščim razvajanja.					
112	Vsako stvar sem pripravljen/a enkrat poskusiti.					
113	Izogibam se zahtevnim bralnim tekstom.					
114	Poskrbim, da sem v centru pozornosti.					
115	Potrebujem pobudo, da bi začel/a.					
116	Ne morem se odločiti.					
117	Presmejim se skozi življenje.					
118	Mislím, da gre preveč denarja davkoplačevalcev za podporo umetnikov.					
119	Ne prenašam šibkih ljudi.					
120	Držim se svoje izbrane poti.					

Šifra: _____

VPRAŠALNIK - LESTVICA ZADOVOLJSTVA Z ŽIVLJENJEM (Vprašalnik SB)

Spodaj je pet izjav. Vaša naloga je, da pri vsakem stavku s pomočjo 7-stopenjske lestvice označite, v kolikšni meri drži za vas.

- 1-splošno ne drži
- 2-pretežno ne drži
- 3-ne drži v manjši meri
- 4-nekaj vmes
- 5-še kar drži
- 6-pretežno drži
- 7-povsem drži

	1	2	3	4	5	6	7
1. V večini pogledov je moje življenje blizu idealnemu							
2. Moje življenjske razmere so izvrstne.							
3. Zadovoljen/na sem s svojim življenjem.							
4. Do sedaj sem dobil/a in dosegel/a vse, kar sem si v življenju želel/a.							
5. če bi še enkrat živel/a, ne bi hotel/a skoraj ničesar spremeniti.							

Šifra: _____

MUSKOVA LESTVICA VREDNOT - MLV

Na seznamu so nanizane stvari, ki jih ljudje različno cenimo. Prosimo vas, da napišete kakšno vrednost pripisujete VI OSEBNO navedenim stvarim, pojavom in pojmom.

Vsako vrednoto ocenite z vrednostjo od 1 do 10. Da boste lažje ocenjevali, si predstavljajte, da ima pojem SPOZNAVANJE SAMEGA SEBE vrednost 5. Navedene pojave in vrednote primerjajte z vrednoto »spoznavanje samega sebe« in jih temu primerno ocenite. Čim bolj se vam zdi pojav ali vrednota pomembna, tem višje jo ocenite (vendar ostanite v intervalu med 1 in 10).

Ocenite VSE vrednote, ki so na seznamu. Tudi, če težko najdete primerno oceno, se odločite in jo vpišite.

Vse ocene vpisujte na črto. Ocena za prvo vrednoto (spoznavanje samega sebe) je že vpisana.

- | | | |
|----|-------|-----------------------------|
| 1 | ___5_ | SPOZNAVANJE SAMEGA SEBE |
| 2 | ___ | POŠTENOST |
| 3 | ___ | DRUŽABNO ŽIVLJENJE |
| 4 | ___ | LJUBEZEN DO OTROK |
| 5 | ___ | SOŽITJE Z NARAVO |
| 6 | ___ | ZNANJE |
| 7 | ___ | DOBROTA IN NESEBIČNOST |
| 8 | ___ | DELAVNOST |
| 9 | ___ | DOLGO ŽIVLJENJE |
| 10 | ___ | UGLED V DRUŽBI |
| 11 | ___ | RAZUMEVANJE S PARTNERJEM |
| 12 | ___ | SVOBODA |
| 13 | ___ | MORALNA NAČELA |
| 14 | ___ | SOŽITJE IN SLOGA MED LJUDMI |
| 15 | ___ | USPEH V POKLICU |
| 16 | ___ | ŠPORT IN REKREACIJA |
| 17 | ___ | VERA V BOGA |
| 18 | ___ | UDOBNO ŽIVLJENJE |
| 19 | ___ | LJUBEZEN DO DOMOVINE |
| 20 | ___ | SPOŠTOVANJE ZAKONOV |
| 21 | ___ | TOVARIŠTVO IN SOLIDARNOST |
| 22 | ___ | LEPOTA - UŽIVANJE LEPOTE |

23	_____	MIR NA SVETU
24	_____	USTVARJALNI DOSEŽKI
25	_____	ZVESTOBA
26	_____	SMISEL ZA KULTURO
27	_____	DOBRI SPOLNI ODNOSI
28	_____	MOČ IN VPLIVNOST
29	_____	DENAR IN IMETJE
30	_____	NAPREDEK ČLOVEŠTVA
31	_____	IZPOPOLNJEVANJE SAMEGA SEBE
32	_____	ZDRAVJE
33	_____	PROSTI ČAS
34	_____	ENAKOPRAVNOST MED NARODI
35	_____	OSEBNA PRIVLAČNOST
36	_____	POLNO IN VZNEMIRLJIVO ŽIVLJENJE
37	_____	VARNOST IN NEOGROŽENOST
38	_____	DRUŽINSKA SREČA
39	_____	MIR IN POČITEK
40	_____	PRAVIČNOST
41	_____	DOBRA HRANA IN PIJAČA
42	_____	PRIJATELJSTVO
43	_____	MODROST
44	_____	ENAKOST MED LJUDMI
45	_____	NARODNOSTNI PONOS
46	_____	SLAVA IN OBČUDOVANJE
47	_____	PROSTOST IN GIBANJE
48	_____	VESELJE IN ZABAVA
49	_____	UPANJE V PRIHODNOST
50	_____	LJUBEZEN
51	_____	SPOZNAVANJE RESNICE
52	_____	RED IN DISCIPLINA
53	_____	UŽIVANJE V UMETNOSTI
54	_____	POLITIČNA USPEŠNOST
55	_____	PREKAŠANJE IN PRESEGANJE DRUGIH

SPREMINJANJE VREDNOT

Postavke iz lestvice SAI-K, ki kažejo na spreminjanje vrednot:

Kot sprememba vrednote se šteje, če oseba izbere odgovor 3 (*dogaja se mi šele v zadnjih 12 mesecih, prej se ni dogajalo*) na vprašanja:

- 07. Močno sem spremenil/a pogled na moje življenje in odnose z ljudmi.
- 14. Moje vrednote so se močno spremenile.
- 23. Svoje potrebe in želje sem postavil/a na prvo mesto.

Kot sprememba vrednote se šteje, če oseba izbere odgovor 2-6 (*2 – dogaja se mi, kar pomnim, in 6 - se zmanjšuje ali je izginilo*) na naslednja vprašanja:

- 40. Potrebe drugih so mi pomembnejše od mojih.
- 41. Opravljeno delo mi je pomembnejše od dopusta.
- 42. Ne dovolim si, da bi me občutek utrujenosti oviral pri delu .
- 43. Delo se mi zdi najpomembnejše.
- 45. Spanje se mi zdi izguba časa.

SPREMINJANJE OSEBNOSTNIH ZNAČILNOSTI

Postavke iz lestvice SAI-E in SAI-V, ki kažejo na spreminjanje osebnostnih značilnosti:

Kot sprememba osebnostne značilnosti se šteje, če oseba izbere odgovor 3 (*dogaja se mi šele v zadnjih 12 mesecih, prej se ni dogajalo*) na vprašanja:

SAI – E

- 23. Navzlic zmanjšanim delovnim zmožnostim zaupam v svoje sposobnosti
- 47. Skoraj ničesar me ni strah.
- 58. Čutim vse večji odpor do ljudi, ki me ne spoštujejo tudi takrat, ko ne morem delati.
- 76. Jezen/na sem na tiste, ki pričakujejo, da bom znova prevzel/a vsa svoja bremena, čeprav zdaj tega ne zmorem.

SAI-V:

- 35. Sprejemam odločitve, ki vnaprej ne zagotavljajo varnosti.
- 56. Zahtevam, da drugi upoštevajo moje potrebe.

Kot sprememba osebnostne značilnosti se šteje, če oseba izbere odgovor 2-6 (2 – *dogaja se mi, kar pomnim*, in 6 - *se zmanjšuje ali je izgini*) na naslednja vprašanja:

SAI – E

- 01. Ljudje me hitro spravijo v bes.
- 03. Bojim se konfliktov.
- 04. Čustveni pritiski me močno ogrožajo in jezijo.
- 05. Če ne obvladujem življenja, se mi zdi, kot, da nisem jaz.
- 07. Razočaran sem, ker navzlic temu, da v delo vlagam veliko truda in dosegam rezultate, ne dobivam ustreznih priznanj.
- 12. Čutim, da nisem neodvisen/a in samostojen/a.
- 20. Mislim, da bi ljudje okrog mene morali končno opaziti, kaj vse naredim zanje.

21. Čutim se nekoristnega/no in odvečnega/no, čeprav vem, da sem za svoje delo in ljudi okrog sebe veliko naredil/a.
22. Čutim se krivega/vo, če ne zmorem vsega.
24. Jaz moram, tudi če drugi ne zmorejo.
25. Bojim se, da bi prizadela/a druge ljudi.
39. Jezen/a sem nase, če zmorem manj kot prej.
40. Ne zaupam v svoje sposobnosti.
41. Ves čas tečem tekmo sam/a s sabo.
56. Razočaran/a sem nad sabo, če ne zmorem vsega.
57. Ker zmorem manj kot prej, izgubljam samozaupanje.
75. Strah me je, da bom razočaral/a ljudi in ostal/a sam/a, ker ne zmorem vsega.
77. Čutim jezo in krivdo, ker me delo ne veseli.
80. Ljudje okrog mene me ves čas potrebujejo.
84. Opremem se lahko le nase.
90. Ponosen/na sem, da imam tako malo potreb.
91. Delo je edina stvar, ki mi daje občutek varnosti.
92. Če ne delam, se počutim nekoristnega/no.
94. Kritika rezultatov mojega dela me jezi.

SAI-V:

07. Poudarjam svoje dosežke.
08. Domov hodim samo še spat.
10. Dokler še lahko stojim na nogah, se izogibam počitku.
15. Čeprav potrebujem pomoč, ne zaprosim zanjo ali jo celo odklanjam.
20. Neprestano odlagam zadovoljevanje svojih potreb ali želja.
21. Po prihodu iz službe začnem delati doma.
25. Vse več in več delam.
36. Počitek si dovolim samo takrat, ko kdo prevzame vsaj del mojih obveznosti.
44. Ne počenjam stvari, ki so namenjene le zabavi ali užitku.
54. Potrebujem dopust, a si ne znam vzeti časa zanj.

55. Ne borim se za svoje potrebe.

59. Svoje potrebe načrtno zmanjšujem.

60. Kadar zbolim (se poškodujem), ne vzamem bolniških dopustov, ali pa delam med njimi.

61. Brez pomisleka posegam po najodgovornejših in najobsežnejših delovnih nalogah.

ANAMNEZA

1. Simptomatika

1.1. Vrsta simptomov. Zajamemo simptome, ki se pojavljajo na telesnem, psihičnem in karakternem področju.

1.2. Začetek pojavljanja posameznih simptomov ali njihovega poslabšanja, pozorni pa smo tudi na ev. njihovo izboljšanje.

1.3. Povod za iskanje pomoči.

2. Sprožilni dogodki

Opis sprožilnih dogodkov

2.1. V družinskem življenju in v odnosu z ljudmi: spremembe družinskega stanja, spremembe v partnerskih in prijateljskih odnosih, spremembe v erotičnem in seksualnem življenju;

2.2. V poklicnem življenju: menjave zaposlitve in delovnega mesta, spremembe na delovnem mestu, neuspehi ali uspehi v poklicnem delu in odnosu do sodelavcev, ter predpostavljenih;

2.3. V gmotnih življenjskih pogojih: finančne obveznosti ali izgube, nenadna izboljšanja gmotnih pogojev, različni posesivni načrti;

2.4. Posebni dogodki in doživetja.

3. Uveljavljanje

3.1. Odnos do življenja in življenski nazor: Kako se v življenju počutite? Kaj si želite za svoje življenje? Kaj vam je v življenju najbolj pomembno, česa se bojite v življenju? Kaj vas v življenju prizadane oz. na kaj ste občutljivi? Kakšne načrte imate? Imate občutek, da vam je v življenju doslej šlo vse kot ste želeli? Ste verni? Kakšna so vaša pričakovanja v poklicnem in osebnem življenju itd.?

3.2. Način urejanja gmotnega življenja: Kakšni so vaši dohodki? Kdo razpolaga v družini in razporeja denar, kako shajate skozi mesec z denarjem? Morate vedno imeti kakšno rezervo? Ste po naravi bolj varčni ali bolj zapravljivi? Si kdaj sposodite? Hitro ali težko vračate? Postanete zelo nestrpni, neučakani, če si kaj želite pa ne morete takoj realizirati svoje želje zaradi finančnih težav? Mi lahko poveste ta hip svojo materialno željo? Ali uspevate izkoristiti priložnost in si zase kaj pridobiti, si vzeti kar vam pripada? Kako se počutite kadar prosite ali zahtevate? Ali lahko odklonite zahtevam drugih kadar zahteva od vas nekaj kar ne želite dati? Si znate stvari zadržati zase ali si pustite sleči zadnjo srajco kot pravimo?

3.4. Področje uveljavljanja in samopotrjevanja: Poveste svoja mnenja in stališča naglas, jih argumentirate in vztrajate ali hitro popustite stališčem drugih? Vas dialogi lahko zelo prevzamejo, znate biti odločni, energični in se celo skregati? Kako se počutite kadar je izmenjava argumentov bolj "glasna"? Kaj vas v takih situacijah zjezi? Kako čutite v sebi in v svojem telesu jezo? Kako drugi vidijo, da ste jezni? Kaj vas pomiri in sprosti? Se znate verbalno braniti, napadati ter nasprotnikove nespretnosti in zadrege izkoristiti v svojo korist? Veljate bolj za občutljivega ali flegmatičnega sogovornika? Kakšni ste pri delu, lahko vztrajate, hitro popustite in ste malodušni? Kakšno delo vam je bolj pri srcu, telesno ali duševno? Koliko načrtujete svoje delo in dejavnosti vnaprej ali bolj rešujete problematiko in dnevne ter življenjske zagate sproti? Če vam stvari ne gredo po načrtih in predvidevanjih, kako doživite neuspeh ali poraz, ga hitro čutite, opustite stvari, si vzamete čas za premislek ali vztrajate naprej? Pri katerih opravilih uživate v sami dejavnosti, kje pa

bolj sledite ciljem in čimprejšnjem zaključku dela? So področja dela, ki se vam zamerile, tako, da jih še danes težko opravljate? V življenju bolj nagibate k riziku ali ste po naravi bolj “ziheraš”? Koliko tvegate in čemu ne? Ljudje želimo v življenju doseči kaj socialno vrednega, se uveljaviti, bi lahko rekli zase, da ste ambiciozni? Kaj bi morali v življenju doseči, da bi bili s seboj in s svojim življenjem zadovoljni, da bi ga osmislili?

4. Razvojni podatki

4.1. Opis očeta, navedba starosti in poklica: opis očetove osebnosti, opredelimo z vprašanji; kakšen je bil po značaju vaš oče, koliko je bil star ob vašem rojstvu, kako ste ga doživljali, kako sta se razumela, kakšen je bil do vas, če lahko to natančneje opišete, kje sta se razhajala ali skočila v lase? Kako je oče shajal z ljudmi, ali je bil samosvoj, zaprt vase, družaben, je bil zadovoljen v poklicu, je bil varčen? Koliko je porabil zase? Je bil podredljiv ali direktiven, je rad komandiral? Kakšen je bil pri vzgoji, popustljivejši ali strožji? Koliko se je sploh vpletal v družinsko življenje, v kakšnih odnosih je bil z materjo? Je razumel potrebe otrok, žene? Kaj je bilo zanj bistveno v življenju, smisel življenja? Kakšne načrte je imel z otroci? Koliko se je zanimal za šolo in poklicno usmerjal, koliko so lahko računali na podporo v osebnih stiskah, je bil v življenju srečen, zadovoljen? Je bil religiozen itd.? Sta znala oče in mama pohvaliti, sta znala kaznovati neustreznosti in na kakšen način?

4.2. Opis matere, navesti je treba njeno starost, poklic: opis materine osebe, pa podobno kot pri očetu pričnemo z vprašanjem: Kakšna je bila po naravi, kako ste jo doživljali? Kako jo danes ocenjujete? Koliko je razumela otroke? Koliko ste se lahko nanjo obrnili v osebnih stiskah? Kakšna je bila pri vzgoji, popustljiva, odločna, trda, ostra. Je imela kakšne posebnosti? Je bila v zakonu srečna? Kako je urejala poklicne in gospodinjske, družinske obveznosti? Kaj je bilo zanj pomembno v življenju, kakšne načrte je imela z otroki, koliko se je angažirala pri šoli? Koliko je bil zanj pomemben uspeh, ocene, vedenje? Kdo je gospodaril z denarjem. Kaj so starši težko prenašali, na kaj so bili občutljivi? Lahko še kaj več poveste o njihovih interesih, željah, vzorih, nazorih, šoli, učiteljih, delu in poklicu.

Kako so gledali na spolno življenje. Koliko so bili angažirani v družbenem dogajanju? Je bila mati religiozna, je bila srečna v življenju? Kako sta se razumela z očetom?

4.3. Razvoj: Je bilo vaše rojstvo zaželjeno, nepričakovano? Kaj veste o poteku poroda? O ev. komplikacijah itd. Opišite vaš zgodnji razvoj, hranjenje, kdaj ste shodili (zgodaj, pozno, hitro). Ste imeli kakšne težave pri tem? Ste bili živahen uporen, ali tih, miren dojenček? Držnost, čistost, kontrolo izločanja? Kdaj in kako so vas privajali na čistost in držnost? Se spominjate kako se je pri vas pojavljala trma in kakšna je bila reakcija nanjo? Kako so jo obvladali starši?

Govorni razvoj: kdaj ste pričeli govoriti? Ste veliko spraševali in kakšne odgovore ste dobivali od odraslih?

Igre in druženje z vrstniki: ste se znali igrati? Kaj je bila vaša najljubša igrača? Ste imeli dovolj priložnosti za igro? Ste bili pri tem bolj sami ali ste se igrali v družbi? Kako ste shajali z vrstniki? Ste bili bolj samostojni? Ste se bolj podrejali ali bili glavni in skušali voditi vrstnike? Ste bili plašni ali ste se brez strahu konfrontirali z otroki? Se znali obraniti? Bili spravljivi ob sporih? Ali ste se znali tudi stepsti?

Vstop v šolo: Koliko ste bili stari, ko ste šli v šolo? Kako ste doživljali vstop v šolo, ste šli radi, je bilo prijetno, ste se bali, kako ste se razumeli s sošolci in kako z učitelji? Je bil kakšen sošolec ali učitelj vam posebej pri srcu, ali ste ga posebej zavračali, kakšen je bil po naravi? kakšen uspeh ste imeli v šoli? Kaj vam je šlo najboljšo, kaj ne posebej dobro, katerih predmetov niste marali? Ste imeli takrat kakšne posebne interese in konjičke? Ste imeli kakšen vzdevek v šoli? Ste se za šolo odločali po lastni želji, ali po nasvetih? Kakšne možnosti ste imeli pri poklicni izbiri? Kaj pričakujete od poklica, kdaj ste se zaposlili, kakšne dejavnosti ste do sedaj opravljali? Kolikokrat ste menjali poklic, oziroma zamenjali zaposlitev? Ste sedaj zadovoljni in če, zakaj?

SAMOPODOBA

Kako bi se opisali? Kaj pri sebi cenite? Kaj vam ni všeč, kaj bi želeli spremeniti? Kako se ocenjujete (dobro, srednje, slabo), kako v primerjavi z drugimi? Ali ste samozavestni? Zaupate svoji presoji? Kaj pričakujete od sebe? Koliko je delo pomembno za vašo samopodobo? Kako se vidite, ko ste pohvaljeni? Kako, kadar pohvale ni? Kako, kadar doživite kritiko? Kako se vidite, ko doživite neuspeh? Kaj čutite, kako ravnate? Kdaj se počutite »dobri« in kdaj »slabi«? Katere lastnosti so za vas najbolj značilne? Kako vas vidijo drugi?

Kaj mislite o sebi, kadar kaj odklonite? Vas je strah reči ne, se morda čutite krivi? Česa vas je strah, zakaj se čutite krivi? Kako se počutite, kadar vsega ne zmorete? Ali zaprosite za pomoč? Kako se počutite? Kaj čutite, ko vas nekdo zavrne, kako se vidite, kako ravnate? Kaj se dogaja z vami, ko ste zavrjeni? Kako pomembne je za vas uspeh? Kako se počutite in kako se vedete, kadar doživite uspeh? Kako občutite neuspeh? Kako vidite sebe, kadar vam uspe oziroma kadar vam ne uspe? Kaj je po vašem mnenju razlog, da ste uspešni? Kaj pa je pripeljalo do neuspehov? Če opravek uspešno zaključite, pa tega nihče ne opazi in pohvali, ali to vseeno doživite kot uspeh? Česa vas je strah ob neuspehu? Kasj pa uspeh, vas tudi prestraši?

Kaj občutite, ko ste pohvaljeni? Kako ravnate potem, vas motivira za več dela? Kako močno pomembna je za vas pohvala? Kako se počutite, kadar je ne dobite? Ali je pomembno, od koga dobite oziroma ne dobite pohvale? Kakšne občutke v vas sproži kritika? Kako ravnate potem, vas motivira za več dela? Kako močno pomembna je za vas kritika? Kako se počutite, kadar ste je deležni? Kaj se vidite, kadar doživite kritiko? Ali je pomembno, od koga dobite kritiko? Ali se znate sami pohvaliti, uveljaviti?

Kdaj začutite utrujenost? Kaj začutite, ko ste utrujeni? Kako ravnate, ko ste utrujeni? Ali si vzamete čas za počitek? Kaj vam pomeni razbremenitev? Kako doživljate izčrpanost, kakšne občutke vam sproža (nemoč, tesnoba, panika, depresija...)? Ali vas delo veseli? Ali vas veseli zaključek dela?

DELOHOLIZEM

Kaj menite, da je razlog za vašo preobremenjenost? Kaj vas moti pri delovnih okoliščinah?

Kako pomembno je za vas delo? Ste zavzeti za delo? Ste delu predani? Kako se počutite ob nedokončanem delu? Kako se počutite po dokončanem delu? Kaj vas je po vašem mnenju pripeljalo do izčrpanosti? Kaj je krivo? Kaj vas motivira za delo?

Koliko ur v povprečju dela v službi in doma? Kje ste bolj obremenjeni? Ste od nekdaj tako delovni, pridni? Se vam zdi, da imate nasploh veliko, povprečno ali malo energije? Od kdaj imate občutek, da delate več, kakor zmorete? Kaj se je takrat dogajalo?

Kateri so vaši razlogi, da toliko delate? Mislite, da delate (se angažirate) bolj oziroma dal časa kot drugi okrog vas? Zakaj? Kaj s tem pridobite? Katere potrebe naj bi vam delo zapolnilo? Kaj pričakujete od okolice za to, da toliko delate? Ali dobite to, kar pričakujete? Kako se počutite, kadar tega ne dobite? Kako ravnate potem? Kolikokrat ste zamenjali delovno mesto? Zakaj? Kako ravnate, ko ste razočarani nad delom ali ljudmi? Kaj so po vašem mnenju razlogi za vaše razočaranje?

Kaj bi se lahko zgodilo, če bi delali manj? Kaj bi izgubili, če bi manj delali? Kako se počutite (občutite), kadar ne delate? Kaj takrat počnete? Ali sebe vidite kot delovno osebo? Kako pomembno vam je, da ste delovni (bolj delovni kot drugi)i, kako pomembno je, da vas tako vidijo drugi?

Kdo od vas pričakuje, da toliko delate, vi ali ljudje okrog vas? Kaj bi se zgodilo, če kakšne obveznosti ne bi sprejeli oziroma bi jo predali drugemu? Česa vas je strah, kaj bi izgubili? Kaj menite, zakaj vam je težko reči ne? Kako se počutite, kadar odklonite prošnjo, zadolžitev, obveznost?

POGOJEVANA LJUBEZEN

Opišite odnos med vami in starši. Ste si bili blizu? Se vam zdi, da so vas starši sprejemali? Koliko ste lahko samostojno odločali? Pri čem ste samostojno odločali? Ali so se starši različno odzivali na vaše izbire, kadar so soglašali z njimi ali kadar so bile drugačne od njihovih pričakovanj. Opišite, kako. Kako ste se ob tem počutili? Kako so se odzvali, če ste pri samostojnih izbirah doživeli neuspeh? Opišite svoje občutke ob odzivih staršev. Kako ste potem ravnali?

Sli so vas starši znali pohvaliti? Kako pogosto? Kdaj ste bili pohvaljeni? So od vas veliko pričakovali? Kako pomembna vrednota v vaši družini je delo? Kako pomembni so dosežki? Kdaj ste bili »pridni«? Kdaj ste bili »slabi«? Kdaj »so vas imeli radi« in kdaj »vas niso marali«? Kako ste se ob tem počutili? Kaj so starši pričakovali od vas? Ste jih kdaj razočarali ali osramotili? So bili ponosni na vaše dosežke? So se znali pohvaliti z njimi? Kako so vam to pokazali? Kako ste se ob tem počutili?

Kako so se odzvali, če ste naredili napako? Kako pogosto ste doživeli kritiko? Kdaj? Kaj so starši kritizirali, na kakšen način so izrekli kritiko? So kritizirali vaša dejanja ali vaše lastnosti? Kaj ste naredili, da ste se ji izognili? Kako ste lahko popravili napako ali škodo? Katera čustva so starši pokazali, ko ste ravnali neustrezno? Kako so vas kaznovali? Kaj so podpirali in kaj so zavračali?

Kako so starši razumeli in upoštevali vaše potrebe in želje? Kako so se odzivali nanje? Kako so izražali svoje potrebe in pričakovanja? Kako so se odzvali, ko ste jih zadovoljili in ko jih niste? Kako pomembni so vaši dosežki ali neuspehi za počutje staršev? Se vam zdi, da morate ravnati tako, da so vaši starši zadovoljni? Jim zaupate? Se jih morda bojite? Kako je za vas pomembno soglasje in priznanje staršev?