

# SINDROM IZGARANJA KOD DJELATNIKA ZAVODA ZA HITNU MEDICINU LIČKO-SENJSKE ŽUPANIJE

---

Čorak, Krešimir

Master's thesis / Diplomski rad

2022

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Rijeka, Faculty of Health Studies / Sveučilište u Rijeci, Fakultet zdravstvenih studija u Rijeci**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:184:839590>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-08**

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Health Studies - FHSRI Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI  
FAKULTET ZDRAVSTVENIH STUDIJA  
DIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ  
SESTRINSTVO – MENADŽMENT U SESTRINSTVU

Krešimir Čorak

SINDROM IZGARANJA KOD DJELATNIKA ZAVODA ZA  
HITNU MEDICINU LIČKO-SENSJSKE ŽUPANIJE: rad s  
istraživanjem

Diplomski rad

Rijeka, 2022.

UNIVERSITY OF RIJEKA  
FACULTY OF HEALTH STUDIES  
GRADUATE UNIVERSITY STUDY OF  
NURSING – HEALTHCARE MANAGEMENT

Krešimir Čorak

BURNING SYNDROME IN THE INSTITUTE OF  
EMERGENCY MEDICINE IN LIKA-SENJ COUNTY: research  
Master thesis

Rijeka, 2022

## Sadržaj

<b>1. UVOD</b> .....	7
1.1. <i>Stres</i> .....	7
1.2. <i>Sindrom izgaranja</i> .....	8
<b>2. CILJEVI I HOPOTEZE</b> .....	10
<b>3. ISPITANICI (MATERIJALI) I METODE</b> .....	10
3.1. <i>Ispitanici</i> .....	10
3.2. <i>Postupak i instrumentarij</i> .....	11
3.3. <i>Statistička obrada podataka</i> .....	12
3.4. <i>Etički aspekti istraživanja</i> .....	13
<b>4. REZULTATI</b> .....	13
4.1. <i>Deskriptivni podaci o uzorku (ispitanicima)</i> .....	13
4.2. <i>Dostupnost psihološkog savjetovanja na radnom mjestu</i> .....	16
4.3. <i>Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu i Brief COPE upitnik</i> .....	17
4.3.1. <i>Rezultati Upitnika intenziteta sagorijevanja na poslu</i> .....	17
4.3.2. <i>Rezultati Brief COPE upitnika</i> .....	21
4.4. <i>Pearsonov koeficijent korelacije</i> .....	27
4.5. <i>Testiranje razlike kod promatranih faktora</i> .....	28
<b>5. RASPRAVA</b> .....	32
<b>6. ZAKLJUČAK</b> .....	35
<b>LITERATURA</b> .....	37
<b>PRILOZI</b> .....	40
<i>Tablice</i> .....	40
<i>Grafovi</i> .....	40
<i>Anketa/upitnik</i> .....	41
<i>Odobrenje Etičkog povjerenstva</i> .....	52
<b>ŽIVOTOPIS</b> .....	53

Rijeka, 20. srpanj 2022.

## Odobrenje nacrtu diplomskog rada

Povjerenstvo za završne i diplomske radove Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci  
odobrava nacrt diplomskog rada:

SINDROM IZGARANJA KOD DJELATNIKA ZAVODA ZA HITNU MEDICINU  
LIČKO-SENSKE ŽUPANIJE: rad s istraživanjem

BURNING SYNDROME IN THE INSTITUTE OF EMERGENCY MEDICINE IN LIKA-  
SENJ COUNTY: research

Student: Krešimir Čorak

Mentor: Doc.dr.sc. Sandra Bošković, prof. reh.,bacc.med.tech

Sveučilište u Rijeci, Fakultet zdravstvenih studija

Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – Menadžment u sestrinstvu

Povjerenstvo za završne i diplomske radove

Dopredsjednik Povjerenstva



Prof.dr.sc. Gordana Starčević-Klasan, dr.med.

## Izvešće o provedenoj provjeri izvornosti studentskog rada

### Opći podatci o studentu:

Sastavnica	Fakultet zdravstvenih studija
Studij	Diplomski studij sestrinstvo
Vrsta studentskog rada	Diplomski rad
Ime i prezime studenta	Krešimir Čorak
JMBAG	

### Podatci o radu studenta:

Naslov rada	SINDROM IZGARANJA KOD DJELATNIKA ZAVODA ZA HITNU MEDICINU LIČKO-SENSKE ŽUPANIJE
Ime i prezime mentora	Doc.dr.sc. Sandra Bošković
Datum predaje rada	20.08.2022.
Identifikacijski br. podneska	36034284
Datum provjere rada	08.09.2022.
Ime datoteke	LATNIKA_ZAVODA_ZA_HITNU_ME
Veličina datoteke	1.12M
Broj znakova	56859
Broj riječi	9989
Broj stranica	54

### Podudarnost studentskog rada:

Podudarnost (%)	11%
-----------------	-----

### Izjava mentora o izvornosti studentskog rada

Mišljenje mentora	
Datum izdavanja mišljenja	
Rad zadovoljava uvjete izvornosti	<input checked="" type="checkbox"/>
Rad ne zadovoljava uvjete izvornosti	<input type="checkbox"/>
Obrazloženje mentora (po potrebi dodati zasebno)	

Datum  
08.09.2022.

Potpis mentora

*Sandra Bošković*

## **ZAHVALA**

Veliko hvala mojoj mentorici doc.dr.sc. Sandri Bošković, prof. reh., bacc.med.teh koja me svojim znanjem, iskustvom, strpljivošću i preciznošću usmjeravala prilikom pisanja ovog rada.

Zahvaljujem se i svojoj obitelji koja mi je bila velika podrška tijekom studiranja i pripreme ovog rada. Uvijek su imali razumijevanja za vrijeme koje sam provodio učeći, prateći predavanja te provodeći istraživanje i pišući ovaj rad.

Zahvaljujem se i mojim kolegama na poslu radi sudjelovanja u istraživanju, te izlaženju u susret pri odrađivanju smjena tokom moga studija.

Zahvaljujem i svom poslodavcu, ZZHMLSŽ na financiranju troška školarine.

Posebno hvala ravnateljici ZZHMLSŽ, Martini Brmbolić, dipl.iur. i glavnoj sestri Sanji Matanović, mag.med.techn. na podršci i razumijevanju tokom studija.

## **SAŽETAK**

Pojava stresa na radnom mjestu danas je postala gotovo normalna pojava. Kao posljedica izlaganja stresu i neadekvatan način suočavanja s njim dovode do pojave sindroma izgaranja na radnom mjestu. Ta pojava posebno je zanimljiva u slučaju službi koje imaju zadatak hitne intervencije u slučaju potrebe. Brojna su istraživanja izgaranja djelatnika zavoda za hitnu medicinu u Republici Hrvatskoj. Ovaj rad bavi se istraživanjem izgaranja djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. U sklopu istraživanja provodila se anketa među zaposlenicima Zavoda s ciljem ispitivanja stupnja izgaranja djelatnika. Anketni upitnik sastojao se o pitanja koja daju deskriptivni opis ispitanika, upitnika intenziteta sagorijevanja na poslu i Brief COPE upitnika. Podaci su analizirani kroz SPSS statistički program. Rezultati su pokazali kako su djelatnici Zavoda u početnom stupnju izgaranja, a sindrom izgaranja nije uvjetovan dobi i razinom obrazovanja djelatnika. Ispitanici se sa stresom suočavaju na konstruktivne načine te jako rijetko i u malom broju posežu za destruktivnim načinima suočavanja. Psihološko savjetovanje u okviru radnog mjesta dostupno je tek nekolicini djelatnika, što nas je navelo na zaključak kako bi upravo taj način pomoći trebalo omogućiti svim zaposlenicima, kako bi se na adekvatan način suočavali sa stresom i smanjili razinu izgaranja.

**Ključne riječi:** Stres, sindrom izgaranja, djelatnici hitne medicinske službe



## **SUMMARY**

The appearance of stress in the workplace has certainly become a normal phenomenon today. As a result of exposure to stress and an inadequate way of dealing with it, burnout syndrome occurs at the workplace. This phenomenon is particularly interesting in the case of services that have the task of emergency intervention in case of need. There are numerous studies on the burnout of employees of the Institute for Emergency Medicine in the Republic of Croatia. This paper will investigate the burnout of the employees of the Institute for Emergency Medicine of the Lika-Senj County. As part of the research, a survey was conducted among the Institute's employees with the aim of examining the degree of employee burnout. The questionnaire consisted of questions that provide a descriptive data of the respondents, a Questionnaire on the intensity of burnout at work and a Brief COPE questionnaire. The data were analyzed using the SPSS statistical program. It turned out that the Institute's employees are in the initial stage of burnout, but the burnout syndrome is not conditioned by the age and level of education of the employees. Respondents deal with stress in constructive ways, and very rarely and in small numbers resort to destructive ways of coping. Psychological counseling within the workplace is available only to a few employees, which led us to the conclusion that the management should provide this way of helping all employees in order to adequately cope with stress and reduce of the burnout degree.

**Key words: Stress, burnout syndrome, emergency medicine workers**

## 1. UVOD

U današnje vrijeme sve je češća pojava stresa, a ona je uzrokovana brojnim faktorima. Sa stresom se susrećemo i u privatnom životu i na radnom mjestu, a zbog njegove sve češće pojavnosti upravo na radnom mjestu, ovdje ćemo se baviti tim problemom. Učestali stres na radnom mjestu može dovesti do sindroma izgaranja, što je veliki problem za djelatnike, ali i institucije u kojima su oni zaposleni. Kod većine interventnih djelatnosti djelatnici se prilikom intervencija susreću sa stresnim situacijama. Tako je i u profesijama poput hitnih medicinskih službi stres dio svakodnevice, stoga postoji i potencijal od pojave sindroma izgaranja. Zbog toga je tema ovog rada pitanje izgaranja kod djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Kroz istraživanje stresa i sindroma izgaranja nastojat će se utvrditi koji su to načini suočavanja sa stresom prisutni među zaposlenicima i kolika je razina sagorijevanja prisutna u promatranoj ustanovi.

### *1.1. Stres*

Prema Arambašiću (2000) pod stresom podrazumijevamo “skup emocionalnih, misaonih, tjelesnih i ponašajnih reakcija do kojih dolazi zbog procjena događaja kao opasnog ili uznemirujućeg, odnosno zbog zahtjeva iz okoline kojima ne možemo udovoljiti“ (1). Danas je stres poprimio toliki značaj da se njime bavi psihologija organizacije, ali ne samo da ga proučava već on zaokuplja veliki dio njezina prostora bavljenja (2). Stres je postao sveprisutan, a „stres na radnom mjestu jedan je od najvećih uzroka profesionalnih bolesti na svijetu“ (3). Ubrzani životni tempo, umreženost i velika količina informacija u značajnoj mjeri pridonose sve češćoj pojavnosti stresa. Može se reći kako je on jedna od najvećih posljedica način života u današnjem dobu. Danas se pred čovjeka stavljaju brojni izazovi na koje je potrebno brzo reagirati, tako „u nekom trenutku ljudski organizam sa svojim ograničenjima, koja neupitno postoje, više nije u stanju savladavati povećane zahtjeve koji se pred njega postavljaju. Tada se kod pojedinca razvija stanje koje nazivamo stres“ (4). Stres je, kako smo spomenuli, uzrokovano i informacijama koje su nam danas dostupne i utječu na nas, jer se „preopterećenje informacijama povećava na poslu i izvan posla, što se odražava i utječe na svakodnevni život. Uslijed bujice informacija dolazi i do osjećaja informacijskog zamora koji predstavlja sindrom odnosno apatiju, ravnodušnost te mentalnu iscrpljenost koje proizlaze iz izloženosti prevelikoj količini informacija“ (5). Sve navedeno govori nam o visokoj pojavnosti stresa kao posljedici načina života današnjeg čovjeka.

Kako u privatnom životu, stres se pojavljuje i u poslovnom okruženju. To je posebno značajno za proučavanje, najviše iz razloga što čovjek nije u mogućnosti uvijek odvojiti stres na poslu od privatnog života, pa tako dolazi do pogoršanja psihološkog stanja pojedinca u cijelosti. Da je stres na poslu sve češći i sve opasniji govori i činjenica kako su „u zakonsku regulativu država Europske unije unesene su odredbe kojima su poslodavcima dane različite obveze s ciljem sprječavanja pojave stresa na radu: provođenje programa prevencije stresa na radu, analiza radnih uvjeta i radnog procesa s obzirom na potencijalne stresore, procjenjivanje rizika pojave stresa na radu, utvrđivanje i provedba mjere kako bi se rizik pojave stresa kod radnika sveo na najmanju moguću mjeru. U Republici Hrvatskoj poslodavci imaju obvezu provoditi prevenciju stresa na radu od lipnja 2014. godine“ (6). Stres na radnom mjestu otvorio je prostor upravljanju stresom, pa tako „u literaturi koja se bavi područjem stresa na radu navodi se da su kvalitetna uprava i dobra organizacija rada najbolji načini prevencije stresa na radu, te se sve češće pojavljuje krilatica “Dobar menadžment je stres menadžment” (4), što nam pokazuje razmjere utjecaja stresa na pojedinca na radnom mjestu i načine kojima se pokušava odgovoriti na sve češću pojavnost stresa na poslu.

Na radnom mjestu susrećemo se s brojnim stresnim situacijama, a zbog učestalosti njihove pojave, javila se potreba da ih se detaljnije prouči. „Najvažnija skupina stresora na radnom mjestu je organizacija posla, napredovanje u karijeri, uloga pojedinca, radni zadaci, radno okruženje, uvjeti rada, smjenski rad. Dugotrajno izlaganje istim, može dovesti do poremećaja koji je poznat kao sindrom sagorijevanja“ (7). Spektar stresora dosta je velik, a lepeza stresora velika je čak i kada ih podijelimo u skupine. To nam govori da je stres na poslu prisutan u gotovo svim situacijama, a od načina suočavanja s njim i razini njegove pojavnosti ovisit će hoće li on za posljedicu imati pojavnost sindroma izgaranja. Koncepta kojim se također bavimo u ovom radu.

## 1.2. *Sindrom izgaranja*

Pridodavši dosad navedenom i sve veći interes za mentalno zdravlje pojedinca (u ovom slučaju zaposlenika), došlo je do prepoznavanja nekih pojava i sindroma koji su nastali kao posljedica stresnog radnog okruženja i otežanih uvjeta rada. Tako je nastao i sindrom izgaranja (eng. *burnout syndrome*). „U 11. reviziji Međunarodne klasifikacije bolesti (MKB-11, koja stupa službeno na snagu 1. siječnja 2022.), sindrom sagorijevanja nije klasificiran kao zdravstveno stanje, nego kao profesionalni fenomen, kojeg karakteriziraju tri dimenzije:

1. osjećaj iscrpljenosti ili iscrpljenosti energije; 2. povećana mentalna udaljenost od posla ili osjećaj negativizma ili cinizma vezanog za posao (depersonalizacija); 3. smanjena profesionalna učinkovitost“ (8). Čitajući ove specifičnosti sindroma koji smo istraživali, vidimo kako se one sve češće pojavljuju na različitim radnim mjestima, ali nimalo ne začuđuje činjenica da je Freudengerovo istraživanje iz 1970-ih, koje je dovelo do spoznaje o važnosti toga sindroma, provedeno upravo na radnicima iz zdravstvenog sektora (zaposlenici koji se bave pomagačkim djelatnostima).

Mjerenje sindroma izgaranja započinje se standardizirati devedesetih godina dvadesetog stoljeća Skalom procjene strategija svladavanja profesionalnog stresa Waltera Strassmeiera (9). Pojava i intenzitet sindroma izgaranja uglavnom je mjereno kvantitativnim metodama u vidu upitnika. Tako su provedena brojna istraživanja koja su doprinijela povećanju ukupnog znanja o spomenutom sindromu (9, 10).

Kasnije se mentalno izgaranje povezivalo s ostalim sličnim pojavama, kao npr. zadovoljstvom s poslom (11), socijalnom podrškom (12) i slično, kako bi se utvrdila njegova povezanost, ali i identificirala njegova razlikovna obilježja po kojima zaslužuje stajati kao poseban fenomen. Započelo se i s primjenom sindroma izgaranja na ostale djelatnosti, pa je tako taj fenomen dobio posebno mjesto u području školstva (13, 14), palijativne skrbi (15), kod djelatnika penalnih institucija (1), pa čak i kod djelatnika u odjevnoj industriji (16). Posebno su zanimljiva istraživanja stresa na radnom mjestu u žurnim službama, poput vatrogasne i policijske (17, 18). To ukazuje na problem pojavnosti izgaranja u službama koje imaju zadaću hitne intervencije, jer se djelatnici takvih službi susreću s brojnim stresnim situacijama koje su predispozicija za pojavu izgaranja takvih zaposlenika. Tu su i brojna istraživanja o izgaranju zaposlenika u hitnim medicinskim službama, koja govore o značaju sindroma izgaranja u medicinskoj profesiji (19, 20, 21).

Prema svemu navedenom, zanimljivo je proučiti kako se manifestira sindrom izgaranja zaposlenika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Iako su se provodila istraživanja sindroma izgaranja u nekim drugim institucijama na ostalim područjima Republike Hrvatske, u dostupnoj literaturi ne postoji istraživanje sindroma izgaranja medicinskih djelatnika na području Ličko-senjske županije.

## **2. CILJEVI I HOPOTEZE**

Glavni cilj: Ispitati stupanj izgaranja djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije

Specifični cilj 1: Ispitati razliku u stupnju izgaranja s obzirom na dob zaposlenika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije

Specifični cilj 2: Ispitati učestalost pojave sindroma izgaranja s obzirom na stupanj obrazovanja djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije.

Specifični cilj 3: Utvrditi koji su najčešći načini suočavanja sa stresom s ciljem smanjenja pojave sindroma izgaranja.

Hipoteza 1: Među djelatnicima Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije postoji visoki stupanj pojavnosti sindroma izgaranja

Hipoteza 2: Sindrom izgaranja češći je među starijim zaposlenicima Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije

Hipoteza 3: Djelatnici Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije s višim stupnjem obrazovanja otporniji su na izgaranje nego djelatnici nižeg stupnja obrazovanja.

Hipoteza 4: Ispitanici u glavnini koriste konstruktivne načine suočavanja sa stresom (kao što su uključivanje u aktivnosti kojima nastoje poboljšati situaciju, usmjeravanje svojih napora da učine nešto u vezi sa situacijom u kojoj se nalaze, pokušaj planiranja strategije što učiniti) umjesto destruktivnih koji im stoje na raspolaganju (kao što je pijenje alkohola ili drugih sredstva ovisnosti da se bolje osjećaju).

## **3. ISPITANICI (MATERIJALI) I METODE**

### *3.1. Ispitanici*

U ovom istraživanju anketirano je 48 ispitanika. Ciljna skupina sastojala se od zaposlenika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Istraživanje je provedeno putem online ankete u Google Forms online alatu/aplikaciji. Za ispunjavanje upitnika bilo je potrebno 15-ak minuta. Za provođenje istraživanja zatražena je dozvola Etičkog povjerenstva Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Sudionici su potpisali informirani pristanak za sudjelovanje u istraživanju.

Metoda anketiranja odabrana je kako bi se ispitaio veći broj medicinskih djelatnika standardiziranim pitanjima te bi se na taj način dobili jasno mjerljivi rezultati koji će se koristiti kako bi se dao doprinos dosadašnjim istraživanjima na navedenu temu provedbom istraživanja na specifičnom području (Ličko-senjske županije) na koje dosad nije provedena anketa.

### *3.2. Postupak i instrumentarij*

Da bismo izmjerili intenzitet izgaranja kod zaposlenika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije, ispitanici su ispunjavali „Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu“ koji su osmislili Ajduković i suradnici 1994. godine u okviru aktivnosti Društva za psihološku pomoć (22). Autorima navedenog upitnika upućen je upit za dozvolu korištenja upitnika za potrebe istraživanja u sklopu ovog rada.

Kako se radi o već poznatom upitniku, jasno je da se iz njega ne mogu saznati načini suočavanja sa stresom s ciljem prevencije ili sanacije sindroma izgaranja na poslu, pa je zbog te svrhe navedeni upitnik, za potrebe ovog istraživanja, proširen pitanjima iz Brief COPE upitnika za suočavanje sa stresom (23), a to je bilo od posebnog značaja pri ispitivanju posljednje hipoteze. Također se radi o standardiziranom upitniku koji će nam, pomoću 18 postavljenih tvrdnji na koje ispitanici rangiraju svoje odgovore s obzirom na učestalost korištenja navedenih aktivnosti, moći dati vrlo zanimljive odgovore o tome na koji se način ispitanici suočavaju sa stresom. Autori ovog upitnika dozvoljavaju njegovo slobodno korištenje u svrhu istraživanja i samoprocjene strategija suočavanja sa stresom (24), pa nam nije bilo potrebno ishodovanje odobrenja za njegovo korištenje od samih autora.

Kombinacijom navedenih upitnika dobiveni su odgovori na postavljene hipoteze i osigurali postizanje glavnog cilja, kao i specifičnih ciljeva rada.

Kvaliteta prikupljanja podataka osigurana je na način da sva pitanja u upitniku budu zatvorenog tipa. Na taj će se način dobiti konkretni odgovori koji će se koristiti u potvrđivanju/opovrgavanju postavljenih hipoteza. Ispitanici su imali mogućnost, koristeći e-poštu navedenu u anketi, upitati za pojašnjenje, ako se dogodi da unatoč uputama nešto nije bilo jasno.

Ono što smo pretpostavili kao glavni problem, prije ispunjavanja samog upitnika, jest slab odaziv na popunjavanje ankete koji se nastojao riješiti jasnim obrazloženjem važnosti ove ankete za doprinos bavljenju pitanjem sindroma izgaranja na poslu te se na taj način uspjelo zainteresirati 48, od početno planiranih 40 ispitanika, za popunjavanje spomenutog upitnika.

### *3.3. Statistička obrada podataka*

Varijable poput spola, dostupnosti i korištenja psihološke pomoći mjerene su nominalnom ljestvicom, dok su varijable poput dobi i razine obrazovanja mjerene ordinalnom skalom, a sve su prikazane postotnim udjelima i frekvencijama.

Dobivene vrijednosti u upitnicima grupirane su prema postavljenim pravilima (rezultati intenziteta izgaranja se grupiraju u tri stupnja – bez izgaranja, početno izgaranja i visoki stupanj izgaranja; a suočavanje sa stresom se grupira prema strategijama suočavanja – suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije i suočavanje izbjegavanjem).

Provedena je i korelacijska analiza nezavisnih i zavisnih varijabli te smo na taj način dobili mogućnost potvrditi/opovrgnuti postavljene hipoteze i na taj način postići postavljeni glavni i specifične ciljeve rada. Spol, dob i stupanj obrazovanja su nezavisne, a intenzitet izgaranja i strategija suočavanja sa stresom zavisne varijable.

Korišten je statistički program SPSS, s razinom statističke značajnosti  $<0,05$ .

### 3.4. Etički aspekti istraživanja

Sudionicima je jasno objašnjena svrha istraživanja i napomenuto da će moći odustati od istraživanja u bilo kojem trenutku bez potrebe da objasne svoju odluku.

Za potrebe ovog istraživanja zatraženo je i odobrenje od strane Etičkog povjerenstva Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Prije samog ispunjavanja ankete, sudionici su morali dati informirani pristanak za sudjelovanje u anketi, kojoj su pristupili tek nakon potvrde svog pristanak.

Sudionici je tako prije upitnika dodijeljen obrazac u kojem se nalazi informirani pristanak na anketu.

## 4. REZULTATI

### 4.1. Deskriptivni podaci o uzorku (ispitanicima)

Na Tablici 1 prikazani su osnovni deskriptivni podaci o ispitanicima, zajedno s rezultatima nakon provedene ankete.

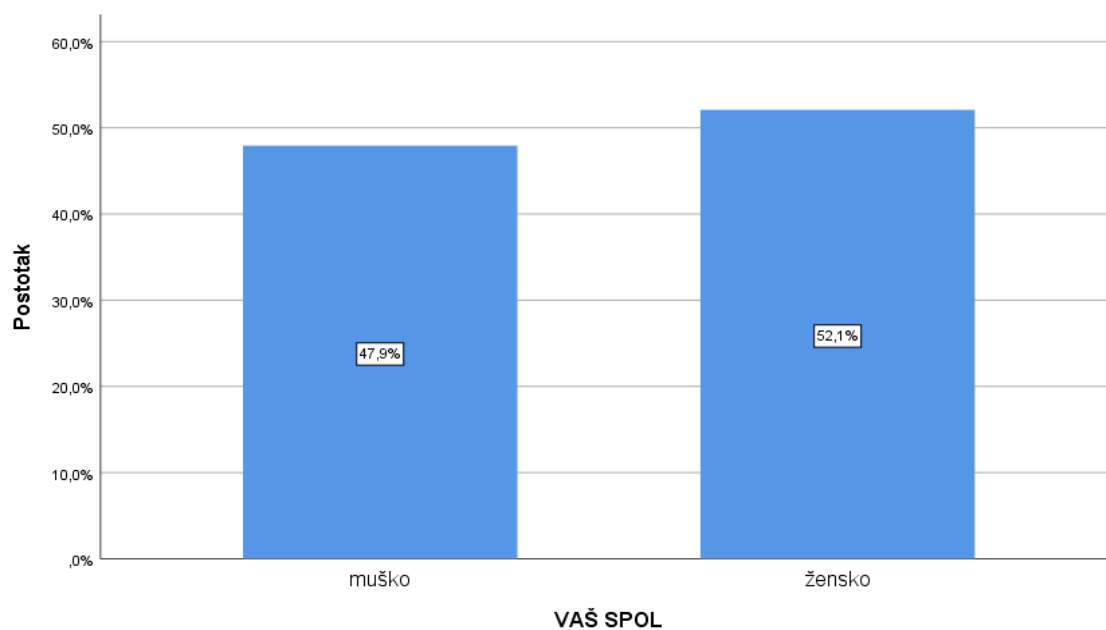
Tablica 1. Deskriptivni podaci ispitanika

		N	%
VAŠ SPOL	muško	23	47,9%
	žensko	25	52,1%
	Ukupno	48	100,0%
VAŠA DOB JE	Manje od 25	10	20,8%
	Od 26-35	30	62,5%
	36-45	4	8,3%
	46-55	2	4,2%
	56 i više	2	4,2%
	Ukupno	48	100,0%
VAŠ STUPANJ OBRAZOVANJA	SSS	28	58,3%
	VŠS	9	18,8%
	VSS	11	22,9%
	Ukupno	48	100,0%



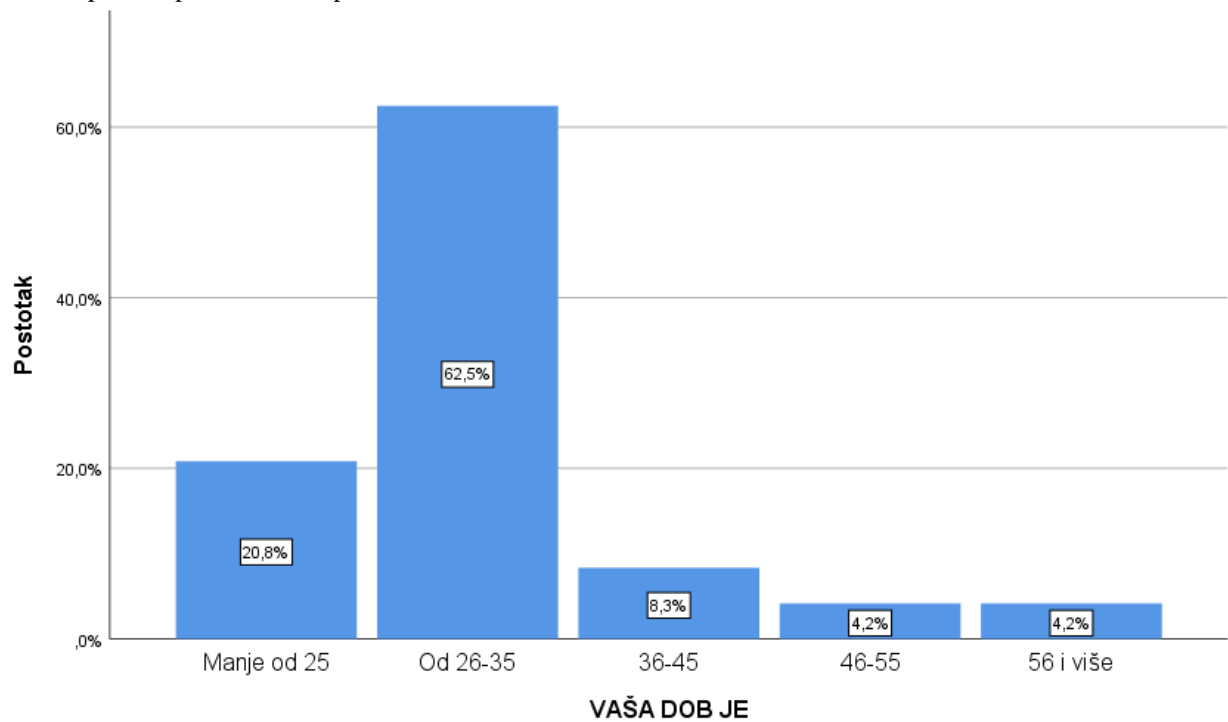
Pogledaju li se podatci za spol ispitanika može se uočiti kako je 47,9% ispitanika muškog spola, dok je 52,1% ispitanika ženskog spola, što je vidljivo i na Grafu 1. Tako je od ukupno 48 ispitanika, anketi pristupilo 25 žena i 23 muškarca.

Graf 1. Prikaz ispitanika po spolu



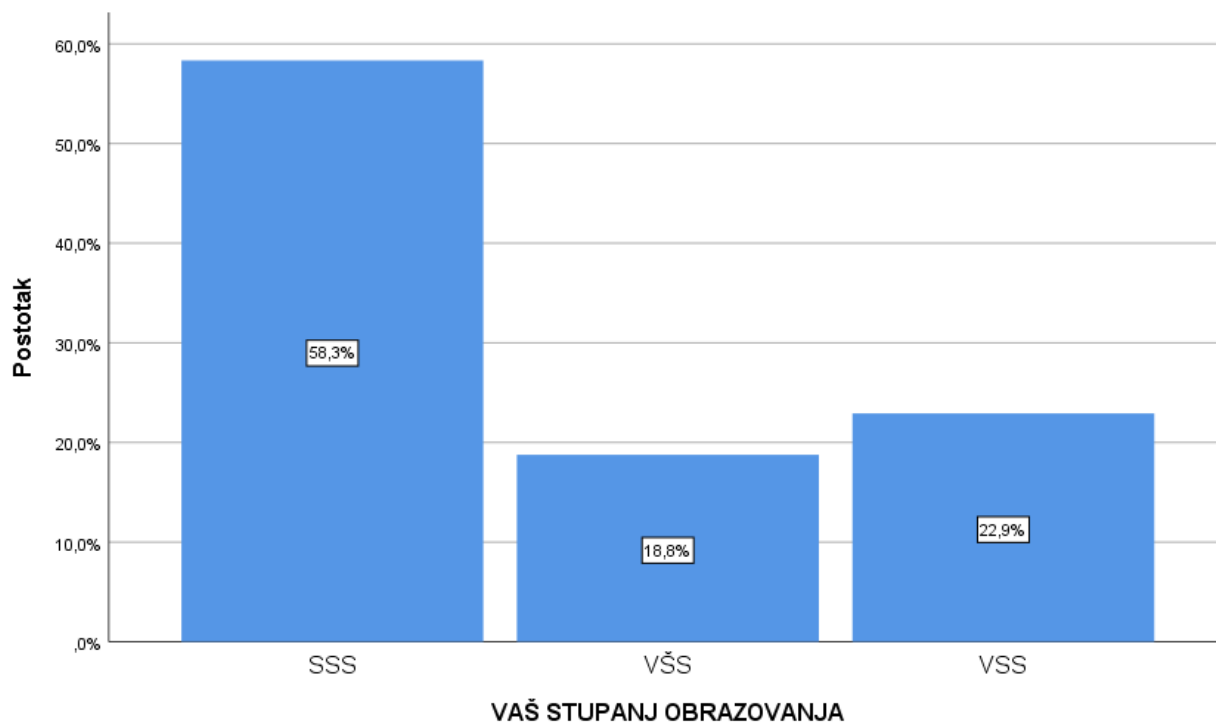
Kod dobi ispitanika 20,8% navodi manje od 25, 62,5% navodi od 26-35, 8,3% navodi 36-45, 4,2% navodi 46-55, dok 4,2% navodi 56 i više, što je vidljivo i na Grafu 2. Zanimljivo je za primijetiti kako 30, od ukupno 48 ispitanika pripada dobnoj skupini od 26-35 godina.

Graf 2. Ispitanici po dobnim skupinama



Promatra li se stupanj obrazovanja, zaključuje se kako je 58,3% ispitanika završilo srednju stručnu spremu (SSS), dok ih 18,8% ima višu stručnu spremu (VŠS), a 22,9% ispitanika navodi da posjeduje visoku stručnu spremu (VSS). Dakle, 28 od 48 ispitanika završilo je srednju stručnu spremu.

Graf 3. Ispitanici po stupnju obrazovanja



#### 4.2. Dostupnost psihološkog savjetovanja na radnom mjestu

Informacije o dostupnosti psihološkog savjetovanja na radnom mjestu bitne su iz razloga što nam govore o institucionalnoj svijesti o potencijalnoj prisutnosti sindroma izgaranja. Iz njim možemo vidjeti koliko su zapravo ustanove, poput u ovom slučaju Zavoda za hitnu medicinu, svjesne opasnosti od pojave sindroma izgaranja njihovih djelatnika te nastoje li takve situacije spriječiti ili liječiti imajući u ponudi usluge psihološkog savjetovanja kako bi se pojava sindroma izgaranja među njihovim djelatnicima spriječila. Rezultati vezani za psihološko savjetovanje u okviru radnog mjesta prikazani su u Tablici 2.

Tablica 2. Rezultati o psihološkom savjetovanju u okviru ranog mjesta

		N	%
Je li Vam u okviru vašeg radnog mjesta/institucije u kojoj radite dostupno psihološko savjetovanje	da	2	4,2%
	ne	46	95,8%
	Ukupno	48	100,0%
Ako je odgovor da, koristite li navedenu uslugu	da	0	0,0%
	ne	48	100,0%
	Ukupno	48	100,0%

Kod pitanja je li Vam u okviru vašeg radnog mjesta/institucije u kojoj radite dostupno psihološko savjetovanje 4,2% navodi potvrdno. Dakle, vidimo kako samo 2 od ukupno 48 ispitanika na radnom mjestu može iskoristiti uslugu psihološkog savjetovanja kako bi se smanjilo izgaranje na poslu, ali, zanimljivo je za primijetiti kako nitko od ispitanika ne koristi dostupnu uslugu.

#### 4.3. Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu i Brief COPE upitnik

Na sljedećim će stranicama biti prikazani deskriptivni pokazatelji za promatrana pitanja Upitnika intenziteta sagorijevanja na poslu i Brief COPE upitnika. Za svako će pitanje biti prikazane frekvencije i postotci, aritmetička sredina i standardna devijacija. Komentirat će se pitanja kod kojih je zabilježena najmanja i najveća vrijednost aritmetičke sredine odgovora ispitanika.

##### 4.3.1. Rezultati Upitnika intenziteta sagorijevanja na poslu

Kako je i ranije navedeno, kao sastavni dio provedene ankete priložen je i Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu, a rezultati su prikazani u Tablici 3.

Tablica 3. Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu

		N	%	$\bar{x}$	Sd
Na poslu se osjećam umorno i iscrpljeno, čak i kad se dobro naspavam	rijetko	11	22,9%		
	ponekad	32	66,7%		
	uvijek	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,87</b>	,57
Provodim više vremena izbjegavajući posao nego radeći	rijetko	31	64,6%		
	ponekad	12	25,0%		
	uvijek	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	1,46	,68
Čini mi se da na poslu nikog nije briga za ono što radim	rijetko	17	35,4%		
	ponekad	23	47,9%		
	uvijek	8	16,7%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,81</b>	,70

Svakom radnom danu pristupam s mišlju: „Ne znam hoću li izdržati još jedan dan	rijetko	33	68,8%		
	ponekad	11	22,9%		
	uvijek	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,40	,64
O svojem poslu mislim negativno čak i navečer prije spavanja ili prije polaska na posao	rijetko	31	64,6%		
	ponekad	13	27,1%		
	uvijek	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,44	,65
Pitam se je li moj posao prikladan za mene	rijetko	24	50,0%		
	ponekad	18	37,5%		
	uvijek	6	12,5%		
	Ukupno	48	100,0%	1,63	,70
Više nego ikad svjesno izbjegavam osobne kontakte	rijetko	28	58,3%		
	ponekad	15	31,3%		
	uvijek	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	1,52	,68
Frustracije izazvane poslom unosim u privatni život	rijetko	24	50,0%		
	ponekad	19	39,6%		
	uvijek	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	1,60	,68
Osjećam se nemoćnim/om promijeniti nešto u poslu	rijetko	11	22,9%		
	ponekad	29	60,4%		
	uvijek	8	16,7%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,94</b>	,63
Razdražlji viji/a sam nego ikad prije	rijetko	22	45,8%		
	ponekad	21	43,8%		
	uvijek	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	1,65	,67
Imam teškoće u organizaciji svojeg posla i vremena	rijetko	28	58,3%		
	ponekad	14	29,2%		
	uvijek	6	12,5%		
	Ukupno	48	100,0%	1,54	,71
Osjećam da postizem manje nego prije	rijetko	26	54,2%		
	ponekad	20	41,7%		
	uvijek	2	4,2%		
	Ukupno	48	100,0%	1,50	,58
Primjećujem da mislim negativno o poslu i usmjeravam se samo na njegove negativne strane	rijetko	27	56,3%		
	ponekad	17	35,4%		
	uvijek	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,52	,65
Posao je vrlo dosadan, zamoran i rutinski	rijetko	33	68,8%		
	ponekad	10	20,8%		

	uvijek	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,42</b>	,68
Postajem sve neosjetljiviji/a i bešćutniji/a prema pacijentima/obitelji pacijenata	rijetko	28	58,3%		
	ponekad	13	27,1%		
	uvijek	7	14,6%		
	Ukupno	48	100,0%	1,56	,74
Sve što se traži da učinim doživljam kao prisilu	rijetko	32	66,7%		
	ponekad	12	25,0%		
	uvijek	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,42</b>	,65
Primjećujem da se povlačim od kolega	rijetko	31	64,6%		
	ponekad	14	29,2%		
	uvijek	3	6,3%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,42</b>	,61
Osjećam neprijateljstvo i srdžbu na poslu	rijetko	25	52,1%		
	ponekad	19	39,6%		
	uvijek	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,56	,65

Najvišu vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika bilježimo za pitanje: osjećam se nemoćnim/om promijeniti nešto u poslu gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,94 dok standardna devijacija iznosi 0,63, za pitanje na poslu se osjećam umorno i iscrpljeno, čak i kad se dobro naspavam aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,87 dok standardna devijacija iznosi 0,57, kod pitanja čini mi se da na poslu nikog nije briga za ono što radim aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,81 dok standardna devijacija iznosi 0,70.

Najnižu vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika bilježimo za pitanje: posao je vrlo dosadan, zamoran i rutinski gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,42 dok standardna devijacija iznosi 0,68, za pitanje sve što se traži da učinim doživljam kao prisilu aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,42 dok standardna devijacija iznosi 0,65, za pitanje primjećujem da se povlačim od kolega aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,42 dok standardna devijacija iznosi 0,61.

Tablica 4. Intenzitet sagorijevanja po stupnjevima

	N	%
--	---	---

Intenzitet sagorjevanja	<24	17	35,4%
	25-28	12	25,0%
	29-33	6	12,5%
	34-38	10	20,8%
	>39	3	6,3%
	Ukupno	48	100,0%

Promatramo li sam rezultate Upitnika sagorijevanja na poslu (Tablica 4), možemo primijetiti kako kod 35,4% ispitanika (u skupini ispod 24) nije zabilježeno izgaranje, kod 37,5 % (skupina od 25-33) ispitanika zabilježeno je početno izgaranje, dok je kod 27,1% ispitanika (skupina iznad 33) zabilježen visoki stupanj izgaranja.

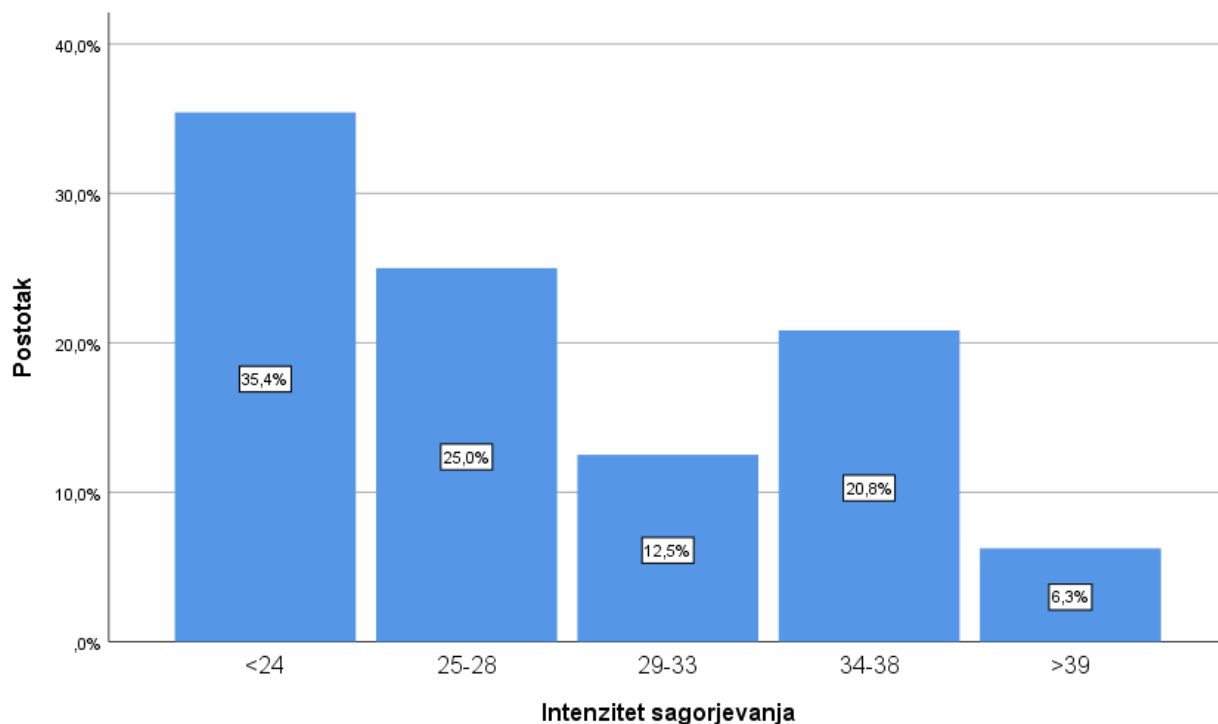
Tablica 5. Intenzitet sagorijevanja

N	Valjanih	48
	Nedostaje	0
$\bar{x}$		28,2500
Sd		7,76106
Min		18,00
Max		54,00

Sumiramo li dobivene podatke (Tablica 5), vidimo da je srednja vrijednost 28,250 što na govori da je intenzitet sagorijevanja djelatnika u kategoriji početnog izgaranja.

Postotke ispitanika u različitim raslojenim stupnjevima sagorijevanja možemo vidjeti i na Grafu 4.

Graf 4. Prikaz intenziteta sagorijevanja po stupnjevima



#### 4.3.2. Rezultati Brief COPE upitnika

Ovaj upitnik također je dio provedene ankete, a za cilj nam je imao dati informacije o načinima suočavanja sa stresom i razinu izgaranja na poslu u slučaju djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Rezultati testa prikazani su u Tablici 5.

Tablica 5. Rezultati Brief COPE upitnika

		N	%	$\bar{x}$	Sd
Posvetio/la sam se radu i drugim aktivnostima da ne mislim na situaciju	nisam ovo uopće radio/la	10	20,8%		
	malo sam ovo radio/la	16	33,3%		
	koristio/la sam ovo umjereno	14	29,2%		
	ovo sam često radio/la	8	16,7%		
	Ukupno	48	100,0%	2,42	1,01
Usredotočio/la sam svoje napore da učinim nešto u vezi sa situacijom u kojoj se nalazim	nisam ovo uopće radio/la	8	16,7%		
	malo sam ovo radio/la	18	37,5%		
	koristio/la sam ovo umjereno	15	31,3%		
	ovo sam često radio/la	7	14,6%		
	Ukupno	48	100,0%	2,44	,94
Govorim si: "Ovo ne može biti istina. Ovo nije stvarno"	nisam ovo uopće radio/la	24	50,0%		
	malo sam ovo radio/la	15	31,3%		
	koristio/la sam ovo umjereno	5	10,4%		



	ovo sam često radio/la	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,77	,95
Pijem alkohol ili druga sredstva ovisnosti da se bolje osjećam	nisam ovo uopće radio/la	35	72,9%		
	malo sam ovo radio/la	10	20,8%		
	koristio/la sam ovo umjereno	2	4,2%		
	ovo sam često radio/la	1	2,1%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,35</b>	,67
Dobivam emocionalnu podršku od drugih	nisam ovo uopće radio/la	10	20,8%		
	malo sam ovo radio/la	17	35,4%		
	koristio/la sam ovo umjereno	14	29,2%		
	ovo sam često radio/la	7	14,6%		
	Ukupno	48	100,0%	2,38	,98
Odustao/la sam od rješavanja situacije	nisam ovo uopće radio/la	22	45,8%		
	malo sam ovo radio/la	12	25,0%		
	koristio/la sam ovo umjereno	10	20,8%		
	ovo sam često radio/la	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,92	1,01
Uključujem se u aktivnosti kojima nastojim poboljšati situaciju	nisam ovo uopće radio/la	10	20,8%		
	malo sam ovo radio/la	20	41,7%		
	koristio/la sam ovo umjereno	14	29,2%		
	ovo sam često radio/la	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	2,25	,89
Odbijam vjerovati da se to dogodilo	nisam ovo uopće radio/la	25	52,1%		
	malo sam ovo radio/la	17	35,4%		
	koristio/la sam ovo umjereno	5	10,4%		
	ovo sam često radio/la	1	2,1%		
	Ukupno	48	100,0%	1,62	,76
Pričanjem se pokušavam riješiti neugodnih osjećaja	nisam ovo uopće radio/la	15	31,3%		
	malo sam ovo radio/la	11	22,9%		
	koristio/la sam ovo umjereno	18	37,5%		
	ovo sam često radio/la	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	2,23	,99
Dobivam pomoć i savjete od drugih ljudi	nisam ovo uopće radio/la	9	18,8%		
	malo sam ovo radio/la	21	43,8%		
	koristio/la sam ovo umjereno	12	25,0%		
	ovo sam često radio/la	6	12,5%		
	Ukupno	48	100,0%	2,31	,93
Koristim alkohol ili druga sredstva ovisnosti kako bi preživio/la ovu situaciju	nisam ovo uopće radio/la	38	79,2%		
	malo sam ovo radio/la	6	12,5%		
	koristio/la sam ovo umjereno	4	8,3%		
	ovo sam često radio/la	0	0,0%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>1,29</b>	,62

Pokušavam sagledati stvari u drugačijem svijetlu, s pozitivne strane	nisam ovo uopće radio/la	6	12,5%		
	malo sam ovo radio/la	11	22,9%		
	koristio/la sam ovo umjereno	20	41,7%		
	ovo sam često radio/la	11	22,9%		
	Ukupno	48	100,0%	2,75	,96
Kritiziram se	nisam ovo uopće radio/la	11	22,9%		
	malo sam ovo radio/la	22	45,8%		
	koristio/la sam ovo umjereno	10	20,8%		
	ovo sam često radio/la	5	10,4%		
	Ukupno	48	100,0%	2,19	,91
Pokušavam isplanirati strategiju što učiniti	nisam ovo uopće radio/la	5	10,4%		
	malo sam ovo radio/la	19	39,6%		
	koristio/la sam ovo umjereno	15	31,3%		
	ovo sam često radio/la	9	18,8%		
	Ukupno	48	100,0%	2,58	,92
Dobivam utjehu i razumijevanje od nekoga	nisam ovo uopće radio/la	9	18,8%		
	malo sam ovo radio/la	19	39,6%		
	koristio/la sam ovo umjereno	11	22,9%		
	ovo sam često radio/la	9	18,8%		
	Ukupno	48	100,0%	2,42	1,01
Odustao/la sam od pokušaja nošenja sa situacijom	nisam ovo uopće radio/la	26	54,2%		
	malo sam ovo radio/la	17	35,4%		
	koristio/la sam ovo umjereno	2	4,2%		
	ovo sam često radio/la	3	6,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,62	,84
Tražim nešto dobro u onome što mi se događa	nisam ovo uopće radio/la	5	10,4%		
	malo sam ovo radio/la	12	25,0%		
	koristio/la sam ovo umjereno	18	37,5%		
	ovo sam često radio/la	13	27,1%		
	Ukupno	48	100,0%	2,81	,96
Vezano uz situaciju, nastojim se šaliti	nisam ovo uopće radio/la	2	4,2%		
	malo sam ovo radio/la	12	25,0%		
	koristio/la sam ovo umjereno	17	35,4%		
	ovo sam često radio/la	17	35,4%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>3,02</b>	,89
Radim stvari da što manje mislim na situaciju: slušanje glazbe, spavanje, gledanje tv-a...	nisam ovo uopće radio/la	5	10,4%		
	malo sam ovo radio/la	13	27,1%		
	koristio/la sam ovo umjereno	20	41,7%		
	ovo sam često radio/la	10	20,8%		
	Ukupno	48	100,0%	2,73	,92
Prihvaćam stvarnost i činjenicu da se to dogodilo	nisam ovo uopće radio/la	5	10,4%		
	malo sam ovo radio/la	10	20,8%		

	koristio/la sam ovo umjereno	17	35,4%		
	ovo sam često radio/la	16	33,3%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>2,92</b>	,99
Izražavam svoje negativne osjećaje	nisam ovo uopće radio/la	7	14,6%		
	malo sam ovo radio/la	15	31,3%		
	koristio/la sam ovo umjereno	17	35,4%		
	ovo sam često radio/la	9	18,8%		
	Ukupno	48	100,0%	2,58	,96
Pokušavam naći utjehu u religiji i spiritualnim vjеровanjima	nisam ovo uopće radio/la	23	47,9%		
	malo sam ovo radio/la	12	25,0%		
	koristio/la sam ovo umjereno	9	18,8%		
	ovo sam često radio/la	4	8,3%		
	Ukupno	48	100,0%	1,88	1,00
Pokušavam dobiti savjet ili pomoć od drugih ljudi što učiniti	nisam ovo uopće radio/la	13	27,1%		
	malo sam ovo radio/la	13	27,1%		
	koristio/la sam ovo umjereno	15	31,3%		
	ovo sam često radio/la	7	14,6%		
	Ukupno	48	100,0%	2,33	1,04
Naučio/la sam živjeti s tim	nisam ovo uopće radio/la	6	12,5%		
	malo sam ovo radio/la	8	16,7%		
	koristio/la sam ovo umjereno	17	35,4%		
	ovo sam često radio/la	17	35,4%		
	Ukupno	48	100,0%	<b>2,94</b>	1,02
Puno razmišljam koje korake treba poduzeti	nisam ovo uopće radio/la	8	16,7%		
	malo sam ovo radio/la	15	31,3%		
	koristio/la sam ovo umjereno	14	29,2%		
	ovo sam često radio/la	11	22,9%		
	Ukupno	48	100,0%	2,58	1,03
Krivim sebe za stvari koje su se dogodile	nisam ovo uopće radio/la	20	41,7%		
	malo sam ovo radio/la	21	43,8%		
	koristio/la sam ovo umjereno	6	12,5%		
	ovo sam često radio/la	1	2,1%		
	Ukupno	48	100,0%	1,75	,76
Molim se ili meditiram	nisam ovo uopće radio/la	21	43,8%		
	malo sam ovo radio/la	10	20,8%		
	koristio/la sam ovo umjereno	11	22,9%		
	ovo sam često radio/la	6	12,5%		
	Ukupno	48	100,0%	2,04	1,09
Rugam se situaciji	nisam ovo uopće radio/la	25	52,1%		
	malo sam ovo radio/la	10	20,8%		
	koristio/la sam ovo umjereno	10	20,8%		
	ovo sam često radio/la	3	6,3%		

	Ukupno	48	100,0%	1,81	,98
--	--------	----	--------	------	-----

Najvišu vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika bilježimo za pitanje: vezano uz situaciju, nastojim se šaliti gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 3,02 dok standardna devijacija iznosi 0,89, za pitanje naučio/la sam živjeti s tim aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 2,94 dok standardna devijacija iznosi 1,02, kod pitanja prihvaćam stvarnost i činjenicu da se to dogodilo aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 2,92 dok standardna devijacija iznosi 0,99.

Najnižu vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika bilježimo za pitanje: koristim alkohol ili druga sredstva ovisnosti kako bi preživio/la ovu situaciju gdje aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,29 dok standardna devijacija iznosi 0,62, za pitanje pijem alkohol ili druga sredstva ovisnosti da se bolje osjećam aritmetička sredina odgovora ispitanika iznosi 1,35 dok standardna devijacija iznosi 0,67.

Nadalje, u Tablici 6 prikazani su prosječni pokazatelji za promatrane faktore.

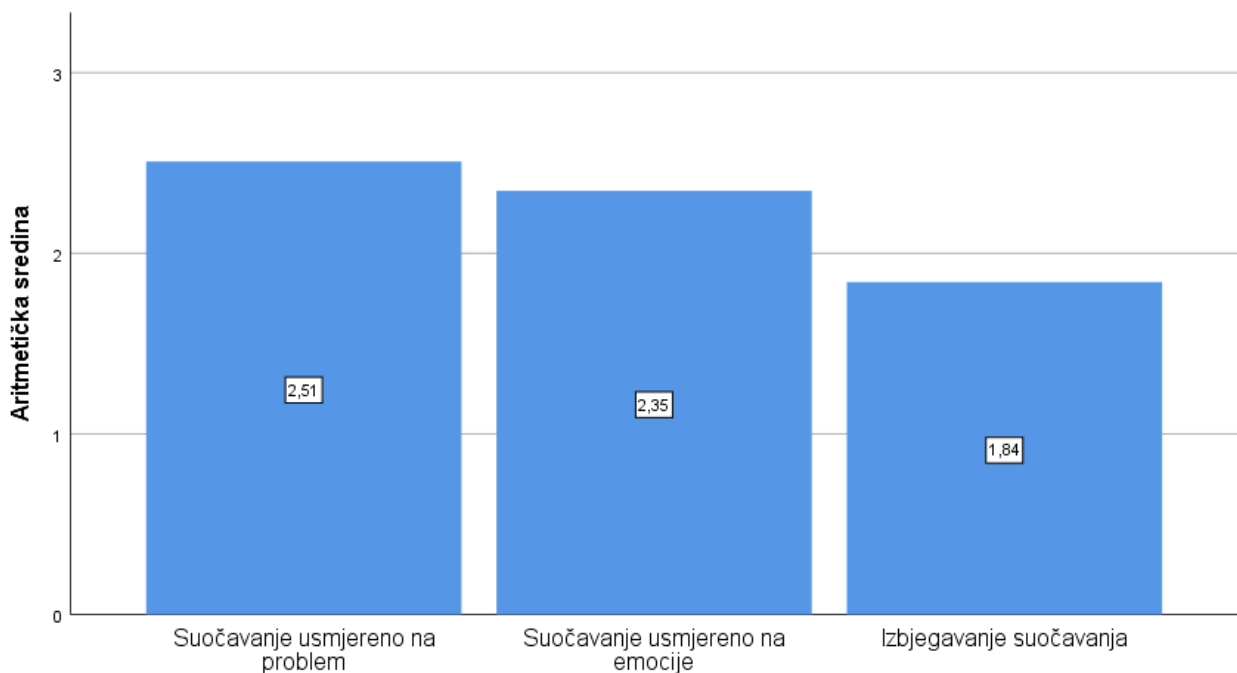
Tablica 6. Prosječni pokazatelji za promatrane faktore

		Ukupno izgaranje na poslu	Suočavanje usmjereno na problem	Suočavanje usmjereno na emocije	Izbjegavanje suočavanja
N	Valjanih	48	48	48	48
	Nedostaje	0	0	0	0
$\bar{x}$		28,2500	2,5078	2,3455	1,8411
Sd		7,76106	,72814	,56099	,56183
Min		18,00	1,13	1,25	1,00
Max		54,00	4,00	3,33	3,00

Kod faktora ukupno izgaranje na poslu može se uočiti kako aritmetička sredina iznosi 28,25 uz standardnu devijaciju 7,76, kod faktora suočavanje usmjereno na problem može se uočiti kako aritmetička sredina iznosi 2,51 uz standardnu devijaciju 0,73, kod faktora suočavanje usmjereno na emocije može se uočiti kako aritmetička sredina iznosi 2,34 uz standardnu devijaciju 0,56, kod faktora izbjegavanje suočavanja može se uočiti kako aritmetička sredina iznosi 1,84 uz standardnu devijaciju 0,56.

Rezultati o načinima suočavanja izdvojeni su i prikazani na Grafu 5.

Graf 5. Podatci o izgaranju grupirani u tri stupnja



#### 4.3.2.1. Testiranje normalnosti distribucije

Na sljedećim ćemo stranicama prikazati testiranje normalnosti pomoću Kolmogorov-Smirnov i Shapiro-Wilk testa, kako bismo ustanovili na koji su način distribuirane promatrane varijable u istraživanju. Na osnovu toga bit će odlučeno da li će biti primijenjene parametrijska ili neparametrijska testiranja. Testiranje normalnosti bit će provedeno za sve kategorije (faktore) u istraživanju.

Tablica 7. Testiranje normalnosti distribucije

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ukupno izgaranje na poslu	,117	48	,098	,919	48	,003
Suočavanje usmjereno na problem	,132	48	,035	,968	48	,219
Suočavanje usmjereno na emocije	,087	48	,200*	,965	48	,155
Izbjegavanje suočavanja	,103	48	,200*	,953	48	,055

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Iz priloženih signifikantnosti (Tablica 7) može se uočiti na koji su način distribuirane signifikantnosti Kolmogorov-Smirnov i Shapiro-Wilk testa, dakle ukoliko je signifikantnost za pojedinu kategoriju (faktor) veća od 0,05 ( $p > 0,05$ ) radi se o normalnoj raspodjeli, a ukoliko je signifikantnost manja od 0,05 raspodjela je drugačija od normalne. Budući da za sve promatrane kategorije razina signifikantnosti nije veća od 0,05, može se reći kako su navedene distribucije drugačije od normalnih, što indicira provedbu neparametrijskih statističkih metoda.

#### 4.4. Pearsonov koeficijent korelacije

Kako bismo bolje ispitali odnose između promatranih varijabli provest ćemo Pearsonov koeficijent korelacije.

Pearsonovom korelacijom izražavamo međusobnu povezanost dvije varijable. Vrijednost ovog testa kreće se u intervalu  $-1 \leq r \leq +1$  pri čemu – predznak korelacije označava negativnu (obrnutu) korelaciju, dok + predznak označava pozitivnu korelaciju. Što je vrijednost Pearsonovog koeficijenta korelacije veća kažemo da je korelacija između varijabli jača (značajnija).

također se obično uzima u obzir i ovo:

$r > 0,80$  radi se o jakoj pozitivnoj korelaciji

$0,5 < r \leq 0,80$ , radi se o srednje jakoj pozitivnoj korelaciji

$0 < r \leq 0,5$ , radi se o slaboj pozitivnoj korelaciji

Tablica 8. Prarsonov koeficijent korelacije

		Ukupno izgaranje na poslu	Suočavanje usmjereno na problem	Suočavanje usmjereno na emocije	Izbjegavanje suočavanja
Ukupno izgaranje na poslu	r	1	-,037	,165	<b>,693**</b>
	p		,805	,261	,000
	N	48	48	48	48
Suočavanje usmjereno na problem	r	-,037	1	<b>,756**</b>	,244
	p	,805		,000	,094
	N	48	48	48	48
Suočavanje usmjereno na emocije	r	,165	,756**	1	,420**
	p	,261	,000		,003
	N	48	48	48	48
Izbjegavanje suočavanja	r	,693**	,244	,420**	1
	p	,000	,094	,003	
	N	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Iz navedene tablice (Tablica 8) se može iščitati kako je razina korelacije između ukupno izgaranje na poslu i izbjegavanje suočavanja pozitivna i značajna ( $r=0,693$ ;  $p<0,01$ ). Također, korelacija između suočavanje usmjereno na problem, te suočavanje usmjereno na emocije ( $r=0,756$ ;  $p<0,01$ ) je pozitivna i značajna.

#### 4.5. Testiranje razlike kod promatranih faktora

Na sljedećim će stranicama biti provedeno testiranje kod promatranih faktora s obzirom na promatrane pokazatelje, testiranje će biti provedeno putem Mann-Whitney U testa i Kruskal–Wallis testa.

Pogleda li se razina signifikantnosti (Tablica 10) kod svih promatranih faktora može se uočiti kako vrijednost signifikantnosti Kruskal-Wallis H testa iznosi više od 0,05 ( $p > 0,05$ ), što znači da nije uočena statistički značajna razlika s obzirom na dob ispitanika. Rangovi su prikazani na Tablici 9.

Tablica 9. Rangovi za varijablu dob

	VAŠA DOB JE	N	Aritmetička sredina rangova
Ukupno izgaranje na poslu	Manje od 25	10	19,35
	Od 26-35	30	25,93
	36-45	4	26,13
	46-55	2	40,25
	56 i više	2	9,75
	Ukupno	48	
Suočavanje usmjereno na problem	Manje od 25	10	28,10
	Od 26-35	30	23,90
	36-45	4	21,88
	46-55	2	24,50
	56 i više	2	20,75
	Ukupno	48	
Suočavanje usmjereno na emocije	Manje od 25	10	31,85
	Od 26-35	30	22,98
	36-45	4	19,25
	46-55	2	24,75
	56 i više	2	20,75
	Ukupno	48	
Izbjegavanje suočavanja	Manje od 25	10	20,75
	Od 26-35	30	23,22
	36-45	4	34,00
	46-55	2	41,75
	56 i više	2	26,25
	Ukupno	48	

Tablica 10. Testna statistika<sup>a,b</sup> za varijablu dob



	Ukupno izgaranje na poslu	Suočavanje usmjereno na problem	Suočavanje usmjereno na emocije	Izbjegavanje suočavanja
Kruskal-Wallis H	6,499	1,007	3,828	5,915
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,165	,909	,430	,206

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: VAŠA DOB JE

Pogleda li se razina signifikantnosti (Tablica 12) kod svih promatranih faktora može se uočiti kako vrijednost signifikantnosti Kruskal-Wallis H testa iznosi više od 0,05 ( $p > 0,05$ ), što znači da nije uočena statistički značajna razlika s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika. Rangovi su prikazani na Tablici 13.

Tablica 11. Rangovi za varijablu stupanj obrazovanja

	VAŠ STUPANJ OBRAZOVANJA	N	Aritmetička sredina rangova
Ukupno izgaranje na poslu	SSS	28	24,00
	VŠS	9	22,56
	VSS	11	27,36
	Ukupno	48	
Suočavanje usmjereno na problem	SSS	28	23,46
	VŠS	9	22,94
	VSS	11	28,41
	Ukupno	48	
Suočavanje usmjereno na emocije	SSS	28	22,79
	VŠS	9	25,44
	VSS	11	28,09
	Ukupno	48	
Izbjegavanje suočavanja	SSS	28	25,77
	VŠS	9	22,83
	VSS	11	22,64
	Ukupno	48	

Tablica 12. Testna statistika<sup>a,b</sup> za varijablu stupanj obrazovanja

	Ukupno izgaranje na poslu	Suočavanje usmjereno na problem	Suočavanje usmjereno na emocije	Izbjegavanje suočavanja
Kruskal-Wallis H	,672	1,130	1,188	,555
df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,715	,568	,552	,758

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: VAŠ STUPANJ OBRAZOVANJA

Pogleda li se vrijednost signifikantnosti (Tablica 14) za suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije može se uočiti kako p iznosi manje od 5%  $p < 0,05$  dakle može se reći, s razinom pouzdanosti od 95%, kako postoji statistički značajna razlika s obzirom na spol ispitanika, pri čemu su rangovi (Tablica 13) značajno viši (viša je vrijednost skale) za ispitanike ženskog spola.

Tablica 13. Rangovi za varijablu spola

	VAŠ SPOL	N	Aritmetička sredina rangova	Suma rangova
Ukupno izgaranje na poslu	muško	23	26,37	606,50
	žensko	25	22,78	569,50
	Ukupno	48		
Suočavanje usmjereno na problem	muško	23	19,83	456,00
	žensko	25	28,80	720,00
	Ukupno	48		
Suočavanje usmjereno na emocije	muško	23	19,13	440,00
	žensko	25	29,44	736,00
	Ukupno	48		
Izbjegavanje suočavanja	muško	23	24,78	570,00
	žensko	25	24,24	606,00
	Ukupno	48		

Tablica 14. Testna statistika<sup>a</sup> za varijablu spola

	Ukupno izgaranje na poslu	Suočavanje usmjereno na problem	Suočavanje usmjereno na emocije	Izbjegavanje suočavanja
Mann-Whitney U	244,500	180,000	164,000	281,000
Wilcoxon W	569,500	456,000	440,000	606,000
Z	-,889	-2,226	-2,553	-,135
Asymp. Sig. (2-tailed)	,374	<b>,026</b>	<b>,011</b>	,893

a. Grouping Variable: VAŠ SPOL

## 5. RASPRAVA

Kako dosad nije bilo istraživanja sindroma izgaranja zaposlenika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije, ovaj rad doprinio je shvaćanju sindroma izgaranja zaposlenika Zavoda, kao i istraživanjima sindroma izgaranja općenito.

Glavni cilj rada bio je ispitati stupanj izgaranja djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Početna je pretpostavka bila kako je taj stupanj iznimno visok, posebice uzmemo li u obzir da je anketa provedena u vrijeme COVID-19 krize, kada je obim posla te vrste zdravstvenih djelatnika znatno povećan. Djelatnici Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije u fazi su početnog izgaranja, što znači da se ne radi o visokom stupnju izgaranja. Time se opovrgava postavljena Hipoteza 1 koja kaže da među djelatnicima Zavoda postoji visok stupanj izgaranja. Ali, treba uzeti u obzir da taj rezultat ipak govori o prisutnosti sindroma izgaranja djelatnika, iako se radi o fazi početnog izgaranja. Važno je naglasiti kako je kod 27,1 % ispitanika već sada zabilježen visoki stupanj izgaranja, a tek je 35,4% ispitanika u stupnju bez izgaranja.

Analizirajući rezultate provedene ankete, uviđa se kako su najveći problemi zaposlenika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije vezani za sindroma izgaranja osjećaj nemoći promjene nečega na poslu, umor i iscrpljenost te nebriga ostalih dionika za ono što oni rade. U navedenim okolnostima koje dovode do sindroma izgaranja, pozitivno je to što

ispitanici imaju volju raditi svoj posao, a to dokazuju i rezultati provedene ankete. Naime, kako je u rezultatima istraživanja i navedeno, vrlo mali broj ispitanika posao smatra dosadnim, zamornim i rutinskim i smatra prisilom sve što se od njih traži da učine. Posebno je zanimljivo kako je među najnižom vrijednosti aritmetičkih sredina odgovora ispitanika povlačenje od kolega. Na osnovu navedenog vidimo kako je kolegijalnost i dalje ostala kao važan dio poslovne ugone u službama poput hitne službe.

Istraživanjem se došlo do spoznaje o pozitivnoj i značajnoj korelaciji između ukupnog izgaranja na poslu i izbjegavanja suočavanja. Taj podatak od iznimnog je značaja u proučavanju sindroma izgaranja na slučaju djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije. Primijećen je značajan međusobni utjecaj dviju navedenih varijabli, što znači da, u slučaju zaposlenika Zavoda, veća razina izbjegavanja suočavanja sa stresom na poslu dovodi do veće razine izgaranja. Tako će kod onih zaposlenika kod kojih se primijeti veći stupanj izbjegavanja suočavanja sa stresom, razina izgaranja biti veća. U slučajevima izgaranja na poslu, značajan broj zaposlenika nastojat će stresne situacije riješiti izbjegavanjem suočavanja s njima. To je zabrinjavajuće s obzirom na činjenicu da je šala kao obrambeni mehanizam na neku stresnu situaciju najčešći odgovor ispitanika. Vidimo kako je potiskivanje stresa, točnije izbjegavanje suočavanja sa stresom najčešći način rješavanja problema stresa na poslu među zaposlenicima Zavoda.

Primijećena je slaba korelacija između ukupnog izgaranja na poslu i suočavanja usmjerenog na emocije, što govori kako tek nekolicina zaposlenika Zavoda nastojati riješiti problem izgaranja na poslu suočavanjem sa stresom usmjerenim na emocije. Situacija je slična i sa suočavanjem usmjerenim na emocije. Međutim, zanimljivo je saznanje kako je korelacija između suočavanja usmjerenog na problem i suočavanja usmjerenog na emocije pozitivna i značajna, što dovodi do zaključka kako će djelatnici koji se sa stresom nastoje suočiti usmjeravajući se na problem, u obzir uzeti i emocije i obrnuto.

Za sve navedeno je važno i psihološko savjetovanje na radnom mjestu, ali nažalost navedena mogućnost stoji na raspolaganju tek malom broju zaposlenika, što je problem promatrane ustanove. 95,8% zaposlenika Zavoda nema na raspolaganju korištenje usluge psihološkog savjetovanja na radnom mjestu, što je zabrinjavajući podatak s obzirom na veliku općenitu pojavnost sindroma izgaranja te sklonost zaposlenika Zavoda da izbjegavaju suočiti se sa stresom. Zbog toga je važno omogućiti zaposlenicima da korištenje navedene usluge kako bi se smanjila razina stresa korištenje metoda za kvalitetno suočavanje s njima te posljedično smanjila pojavnost sindroma izgaranja kod djelatnika. Poznato je kako je za smanjenje

moгуćnosti izgaranja potrebno „mijenjanje pojedinca treningom za upravljanje stresom i različiti programi podrške radnicima (individualni pristup prevenciji i upravljanju stresom)“ (25), pa je kao dio toga psihološko savjetovanje sastavni dio kvalitetnog upravljanja nekom ustanovom.

Drugi važan podatak vezan za dosad navedeno, jest činjenica kako nitko od ispitanika nije koristio uslugu psihološkog savjetovanja na poslu. To ne ide u prilog nepostojanju potrebe za postojanjem mogućnosti psihološkog savjetovanja na poslu, jer velika većina ispitanika nije niti imala priliku koristiti navedene uslugu, iako oni koji su to imali na raspolaganju (4,2% ispitanika) nisu prakticirali. Važno je uzeti u obzir činjenicu da su se „uspostava adekvatne komunikacije i razvijanje komunikacijskih vještina pokazali neospornim za adekvatan rad u zdravstvenom sustavu“ (26) i zbog toga bi usluga psihološkog savjetovanja na radnom mjestu trebala stajati na raspolaganju svim djelatnicima.

Na osnovu provedenog istraživanja došlo se do zaključka da ne postoji statistički značajna razlika između s obzirom na dob ispitanika. To znači da sindrom izgaranja nije češći kod starijih zaposlenika već je mogućnost njegove prisutnosti ista za sve dobne skupine ispitanika jer izgaranje na poslu, u slučaju djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije, nije povezano sa starosti zaposlenika, što opovrgava Hipotezu 2 o češćoj pojavnosti sindroma izgaranja kod starijih zaposlenika Zavoda. Iako je početno pretpostavljeno da su stariji zaposlenici, zbog duže provedenog vremena na poslu i potencijalne zasićenosti i umora skloniji izgaranju, pokazalo se da to nije slučaj. I druga istraživanja pokazala su kako dob nije značajna varijabla (27, 28), što je dokazalo i ovo istraživanje. Neka istraživanja došla su i do zaključaka kako stariji radnici smatraju da imaju više kontrole nad radnim zadacima (29), čemu bismo također mogli pripisati otpornost na izgaranje. Sve navedeno, kao i rezultati ovog istraživanja, opovrgava postavljenu Hipotezu 2, koja kaže kako je sindrom izgaranja češći među starijim zaposlenicima Zavoda.

Obrazovanje se također pokazalo kao manje značajna varijabla u kontekstu otpornosti na izgaranje na poslu. Naime, rezultati provedenog istraživanja pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika, što jasno pokazuje da je mogućnost izgaranja na poslu jednaka za sve zaposlenike Zavoda, nevezano za njihovu razinu obrazovanja. Time se opovrgava Hipoteza 3 o većoj otpornosti na izgaranje kod djelatnika višeg stupnja obrazovanja od onih s nižim stupnjem obrazovanja. Uzmemo li u obzir rezultate nekih drugih istraživanja, poput onoga Matuzić i Kosić, vidimo da „ispitanici višeg stupnja obrazovanja u većoj mjeri osjećaju da rade sve više, a manje su učinkoviti. Rezultati ukazuju

na to da je 84,6 % ispitanika ovog istraživanja zahvaćeno sindromom izgaranja. Ispitanici višeg stupnja obrazovanja u većoj mjeri osjećaju da rade sve više, a manje su učinkoviti. Rezultati ukazuju na to da je 84,6 % ispitanika ovog istraživanja zahvaćeno sindromom izgaranja“ (30). To istraživanje također, kao i rezultati ovog istraživanja opovrgava Hipotezu 3 koja pretpostavlja da su djelatnici Zavoda s višim stupnjem obrazovanja otporniji na izgaranje nego djelatnici s nižim stupnjem obrazovanja.

Međutim, istraživanjem se došlo do nekih podataka koji nisu testirani u sklopu postavljenih hipoteza, a čine se zanimljivima za spomenuti. Najzanimljiviji od tih podataka je svakako onaj o načinu suočavanja sa stresom s obzirom na spol. Naime, rezultati provedene ankete upućuju na to da u slučaju suočavanja usmjerenog na problem i suočavanja usmjerenog na emocije postoji statistički značajna razlika s obzirom na spol. Zanimljivo je to što su rangovi značajno viši za ispitanike ženskog spola, što upućuje na to da se ženske zaposlenice Zavoda suočavaju sa stresom usmjeravajući se na emocije i problem, znatno više od svojih muških kolega. Promatranjem varijable spola ipak smo uočili značajne razlike među ispitanicima.

## **6. ZAKLJUČAK**

Istraživanje u ovom radu omogućilo je ispitivanje stupanja izgaranja djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije, što nas je dovelo do sljedećih zaključaka:

1. Srednja vrijednost intenziteta sagorijevanja je 28,250 što govori da su djelatnici Zavoda u početnom stupnju izgaranja, s naglaskom na činjenicu da je 27,1% ispitanika u visokom stupnju izgaranja.
2. Sindrom izgaranja djelatnika Zavoda nije uvjetovan dobnom skupinom ispitanika, što opovrgava hipotezu da je kod starijih zaposlenika izgaranje češće.
3. Sindrom izgaranja djelatnika Zavoda nije povezan s razinom obrazovanja. Time se opovrgava hipoteza da su djelatnici s višim stupnjem obrazovanja otporniji na izgaranje od djelatnika s nižim stupnjem obrazovanja.
4. Ispitanici uglavnom koriste konstruktivne načine suočavanja sa stresom. To potvrđuje i činjenica kako je najviša vrijednost aritmetičkih sredina odgovora ispitanika na pitanja o

prihvatanju stvarnosti i činjenica da se neka stresna situacija dogodila, da su se zaposlenici naučili živjeti sa stresnim situacijama, šale se u situacijama stresa i razmišljaju koje korake bi trebali poduzeti, dok je najmanja vrijednost na destruktivnim načinima poput korištenja alkohola i drugih droga da se bolje osjećaju, udaljavanja od kolega i slično. Ovim se potvrđuje hipoteza o korištenju konstruktivnih načina suočavanja sa stresom od strane djelatnika Zavoda.

Također se došlo do zaključaka koji nisu bili primarni cilj našeg istraživanja. Zaposlenicima Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije ne stoji na raspolaganju korištenje psihološke pomoći na radnom mjestu kako bi se spriječila pojava izgaranja, a ženske zaposlenice Zavoda suočavaju sa stresom usmjeravajući se na emocije i problem, znatno više od svojih muških kolega.

Intenzitet izgaranja djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije je u stupnju početnog izgaranja. Uzme li se u obzir sve prije toga navedeno, zaključuje se kako su pred tom ustanovom i njezinim djelatnicima brojni izazovi. Pozitivna je činjenica da se djelatnici sa stresom suočavaju na konstruktivan način. Stupanj početnog izgaranja u kojem se nalaze djelatnici nije povoljan niti sam po sebi, a posebice pridoda li se tome nepostojanje mogućnosti korištenja psihološkog savjetovanja na poslu. Vidljivo je da je izgaranje djelatnika Zavoda ozbiljan problem koji jednako pogađa sve djelatnike, neovisno o dobi ili obrazovanju i za koji će se u budućnosti morati pronaći rješenja. Adekvatan početak rješavanja spoznatog problema bilo bi uvođenje psihološkog savjetovanja u sklopu institucije. Na taj način doprinijelo bi se upoznavanju djelatnika sa izvorima stresa, kvalitetnom načinu suočavanja s njim i mogućnosti prepoznavanja pojave vlastitog izgaranja, što bi dovelo do smanjenja izgaranja i suzbijanja njegove buduće pojave kod djelatnika.

## LITERATURA

1. Cuculić A. Stres i burnout sindrom kod djelatnika penalnih institucija. *Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*. 2006;14(1):61-78.
2. Mihailović D. Stres u organizaciji. *Tourism and hospitality management*. 2003;9(1):113-130
3. Rebac F, Ajvazović F, Franjić D, Babić D. Stres i anksioznost u radiologiji. *Zdravstveni glasnik*. 2022;8(1):129-136.
4. Lipnjak G. Stres na radnom mjestu. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*. 2014;56(2):181-182.
5. Stanić I, Bekataš I, Hinek S. Informacija: stres ili stil života. *Informatologia*. 2021;54(1-2):88-99.
6. Telebec K. Stres na radu – zašto, što i kako djelovati (u povodu izlaska priručnika "Stres na radu"). *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*. 2014;56(4):381-384.
7. Jurišić M. Stres na radnom mjestu kod zdravstvenih djelatnika. *Zdravstveni glasnik*. 2019;5(2):45-52.
8. Drmić S, Murn L. Sindrom sagorijevanja među zdravstvenim radnicima u pandemiji bolesti COVID-19. *Hrvat. čas. zdr. znan.* 2021;1:25-29.
9. Škrinjar J. Odnos zanimanja i strategija suocavanja i svladavanja burnout sindroma. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*. 1996;32(1):25-36.
10. Hutchinson TA, Haase S, French S, McFarlane TA. Stress, burnout and coping among emergency physicians at a major hospital in Kingston, Jamaica. *West Indian Med J*. 2014;63(3):262–6.
11. Ogresta J, Rusac S, Zorec L. Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Croat Med J*. 2008;49:364-74.
12. Čarapina I, Ševo J. Odnos socijalne podrške i sagorijevanja studenata. *Školski vjesnik: časopis za pedagošku teoriju i praksu*. 2017;66(1):9-26.



13. Martinko J. Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih. *Andragoški glasnik*. 2010;14(2):99-110.
14. Slišković A. Stres kod nastavnika u visokom obrazovanju. *Psihološki teme*. 2011;20(1):67-89.
15. Macuka I, Tucak Junaković I. Profesionalno sagorijevanje zaposlenih na području palijativne skrbi. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*. 2020;29(2):287-308.
16. Pamuk O. Stres na radnom mjestu u odjevnoj industriji. *Tekstil: časopis za tekstilnu i odjevnu tehnologiju*. 2007;56(10):627-632.
17. Šimić Z. Psihološki stres kod vatrogasaca. *Vatrogastvo i upravljanje požarima*. 2012;2(1):26-37.
18. Glavina I, Vukosav J. Stres u policijskoj profesiji. *Policijska i sigurnost*. 2011;20(1):32-46.
19. Širanović M. Sindrom sagorijevanja djelatnika hitne medicinske službe Zavoda za hitnu medicinu Zagrebačke županije tijekom pandemije covid 19. Karlovac: Fakultet zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci;2021.
20. Antolović V. Sindrom izgaranja kod djelatnika izvanbolničke hitne medicinske pomoći. Koprivnica: University North / Sveučilište Sjever;2020.
21. Košulj B. Izloženost stresu djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Primorsko-goranske županije analizirana u 2020. godini. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Fakultet zdravstvenih studija u Rijeci;2020.
22. Ljubotina D, Družić O. Sindrom izgaranja na poslu kod pomagača i čimbenici koji utječu na stupanj izgaranja. *Ljetopis socijalnog rada*. 1996;3(1):51-64.
23. Coping orientation to problems experienced inventory (Brief-COPE) [Internet]. NovoPsych. 2021 [pristupljeno: 01.06..2022.]. Dostupno na: <https://novopsych.com.au/assessments/formulation/brief-cope/> .
24. Department of psychology - brief COPE [Internet]. Miami.edu. [pristupljeno: 01.06.2022.]. Dostupno na: <http://local.psy.miami.edu/faculty/ccarver/availbale-self-report-instruments/brief-cope/>.

25. Telebec S, Aurer Jezerčić I. Stres na radu. Kemija u industriji: Časopis kemičara i kemijskih inženjera Hrvatske. 2016;65(1-2):115-118.
26. Varjačić T, Braš M, Brajković L, Domokuš N, Đorđević V. Stres i posljedice stresa liječnika onkologa. Socijalna psihijatrija. 2013;41(2):118-122.
27. Burgess L, Irvine F, Wallymahmed A. Personality, stress and coping in intensive care nurses: a descriptive exploratory study. Nurs Crit Care. 2010;15(3):129–40.
28. Koščak V, Starčević A, Harapin T, Mesar M. Strategije samozaštite i stres na poslu kod zdravstvenih djelatnika. Nursing journal. 2013;18(3):189-193.
29. Bubaš M, Milošević M, Knežević B, Mustajbegović J. Stres u starijih radnika. Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini. 2009;51(2):105-111.
30. Matuzić S, Kosić R. Zastupljenost sindroma izgaranja kod medicinskih sestara i tehničara na primarnoj i sekundarnoj razini zdravstvene zaštite. Nursing journal. 2020;25(2):116-123.

## **PRILOZI**

### *Tablice*

Tablica 1. Deskriptivni podaci ispitanika.....	13
Tablica 2. Rezultati o psihološkom savjetovanju u okviru ranog mjesta.....	16
Tablica 3. Upitnik intenziteta sagorijevanja na poslu.....	17
Tablica 4. Intenzitet sagorijevanja po stupnjevima.....	20
Tablica 5. Intenzitet sagorijevanja.....	21
Tablica 6. Prosječni pokazatelji za promatrane faktore.....	25
Tablica 7. Testiranje normalnosti distribucije.....	26
Tablica 8. Prarsonov koeficijent korelacije.....	28
Tablica 9. Rangovi za varijablu dob.....	29
Tablica 10. Testna statistika za varijablu dob.....	29
Tablica 11. Rangovi za varijablu stupanj obrazovanja.....	30
Tablica 12. Testna statistika za varijablu stupanj obrazovanja.....	30
Tablica 13. Rangovi za varijablu spola.....	31
Tablica 14. Testna statistika <sup>a</sup> za varijablu spola.....	31

### *Grafovi*

Graf 1. Prikaz ispitanika po spolu.....	14
Graf 2. Ispitanici po dobnim skupinama.....	15
Graf 3. Ispitanici po stupnju obrazovanja.....	16
Graf 4. Prikaz intenziteta sagorijevanja po stupnjevima.....	21

*Anketa/upitnik*

Poštovani,

Ovo je upitnik koji ima za cilj utvrditi sindrom izgaranja kod djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije: istraživački rad. Ispunjavanjem ovog upitnika dajete svoju suglasnost za sudjelovanje u istraživanju. Dobiveni podaci koristit će se isključivo u svrhu izrade diplomskog rada. Upitnik je u potpunosti anonimn, a za njegovo rješavanje je potrebno oko 15 minuta.

Unaprijed Vam hvala na izdvojenom vremenu za popunjavanje ove ankete.

1. SOCIODEMOGRAFSKA OBILJEŽJA:

1. Spol:

a) M

b) Ž

2. Vaša dob je:

a) Manje od 25

b) Od 26-35

c) 36-45

d) 46-55

e) 56 i više

3. Vaš stupanj obrazovanja je:

a) SSS

b) VŠS

c) VSS

4. Je li Vam u okviru vašeg radnog mjesta/institucije u kojoj radite dostupno psihološko savjetovanje?

a) Da

b) Ne

5. Ako je odgovor da, koristite li navedenu uslugu?

a) Da

b) Ne

## 2. UPITNIK INTENZITETA SAGORIJEVANJA NA POSLU

U ispunjavanju ovog dijela upitnika potrebno je tvrdnju označiti brojem od 1 do 3 pri čemu brojevi označavaju:

1= rijetko

2= ponekad

3= uvijek

1. Na poslu se osjećam umorno i iscrpljeno, čak i kad se dobro naspavam.

1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

2. Provodim više vremena izbjegavajući posao nego radeći

1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

3. Čini mi se da na poslu nikog nije briga za ono što radim.

1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

4. Svakom radnom danu pristupam s mišlju: „Ne znam hoću li izdržati još jedan dan“.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
5. svojem poslu mislim negativno čak i navečer prije spavanja ili prije polaska na posao.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
6. Pitam se je li moj posao prikladan za mene.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
7. Više nego ikad svjesno izbjegavam osobne kontakte.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
8. Frustracije izazvane poslom unosim u privatni život.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
9. Osjećam se nemoćnim/om promijeniti nešto u poslu.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
10. Razdražljiviji/a sam nego ikad prije.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
11. Imam teškoće u organizaciji svojeg posla i vremena.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
12. Osjećam da postizem manje nego prije.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
13. Primjećujem da mislim negativno o poslu i usmjeravam se samo na njegove negativne strane.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
14. Posao je vrlo dosadan, zamoran i rutinski  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek
15. Postajem sve neosjetljiviji/a i bešcutniji/a prema pacijentima/obitelji pacijenata.  
1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

16. Sve što se traži da učinim doživljavam kao prisilu.

1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

17. Primjećujem da se povlačim od kolega.

1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

18. Osjećam neprijateljstvo i srdžbu na poslu.

1) rijetko      2) ponekad      3) uvijek

### 3. BRIEF-COPE UPITNIK ZA SAMOPROCJENU NAČINA SUOČAVANJA SA STRESOM:

Svaku navedenu tvrdnju u ovom upitniku je potrebno procijeniti prema sljedećem:

1 – nisam ovo uopće radio/la

2 – malo sam ovo radio/la

3 – koristio/la sam ovo umjereno

4 – ovo sam često radio/la

1. Posvetio/la sam se radu i drugim aktivnostima da ne mislim na situaciju.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

2. Usredotočio/la sam svoje napore da učinim nešto u vezi sa situacijom u kojoj se nalazim.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

3. Govorim si: "Ovo ne može biti istina. Ovo nije stvarno."

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

4. Pijem alkohol ili druga sredstva ovisnosti da se bolje osjećam.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

5. Dobivam emocionalnu podršku od drugih.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

6. Odustao/la sam od rješavanja situacije.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la



3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

7. Uključujem se u aktivnosti kojima nastojim poboljšati situaciju.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

8. Odbijam vjerovati da se to dogodilo.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

9. Pričanjem se pokušavam riješiti neugodnih osjećaja.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

10. Dobivam pomoć i savjete od drugih ljudi.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

11. Koristim alkohol ili druga sredstva ovisnosti kako bi preživio/la ovu situaciju.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

12. Pokušavam sagledati stvari u drugačijem svijetlu, s pozitivne strane.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

13. Kritiziram se.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

14. Pokušavam isplanirati strategiju što učiniti.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

15. Dobivam utjehu i razumijevanje od nekoga.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

16. Odustao/la sam od pokušaja nošenja sa situacijom.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

17. Tražim nešto dobro u onome što mi se događa.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

18. Vezano uz situaciju, nastojim se šaliti.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

19. Radim stvari da što manje mislim na situaciju: slušanje glazbe, spavanje, gledanje tv-a...

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

20. Prihvaćam stvarnost i činjenicu da se to dogodilo.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

21. Izražavam svoje negativne osjećaje.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

22. Pokušavam naći utjehu u religiji i spiritualnim vjerovanjima.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

23. Pokušavam dobiti savjet ili pomoć od drugih ljudi što učiniti.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

24. Naučio/la sam živjeti s tim.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

25. Puno razmišljam koje korake treba poduzeti.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

26. Krivim sebe za stvari koje su se dogodile.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

27. Molim se ili meditiram.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

28. Rugam se situaciji.

1) nisam ovo uopće radio/la

2) malo sam ovo radio/la

3) koristio/la sam ovo umjereno

4) ovo sam često radio/la

Hvala Vam na izdvojenom vremenu za popunjavanje upitnika.

## *Odobrenje Etičkog povjerenstva*

Zavod za hitnu medicinu  
Ličko-senjske županije  
ETIČKO POVJERENSTVO  
KLASA:007-05/22-01/25  
URBROJ:2125/76-10-22-03  
Gospić, 25. srpnja 2022. godine

### ZAPISNIK

sa sjednice Etičkog povjerenstva Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije održane elektroničkim putem 22. Srpnja 2022. godine

Članovi Etičkog povjerenstva:

1. Alija Junuzović, predsjednik
2. Ivica Pavičić, član
3. Dijana Jurković, članica
4. Jelena Ocvirek, članica
5. Zlatko Kožar, član

### Dnevni red

1. Zahtjev za izdavanje odobrenja Krešimiru Čorku, bacc.med.techn. za provedbu ankete djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije u svrhu istraživačkog rada na temu „Sindrom izgaranja kod djelatnika Ličko-senjske županije“

**AD/1 Zahtjev za izdavanje odobrenja Krešimiru Čorku, bacc.med.techn. za provedbu ankete djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije u svrhu istraživačkog rada na temu „Sindrom izgaranja kod djelatnika Ličko-senjske županije“**

Ivica Pavičić je elektroničkim putem glasao „ZA“.  
Alija Junuzović je elektroničkim putem glasao „ZA“.  
Zlatko Kožar je elektroničkim putem glasao „ZA“.  
Jelena Ocvirek je elektroničkim putem glasala „ZA“.  
Dijana Jurković nije pristupila glasovanju.

Članovi Etičkog povjerenstva sa četiri glasa „ZA“ usvajaju zahtjev Krešimira Čorka, bacc.med.techn. te mu daju odobrenje za provedbu ankete djelatnika Zavoda za hitnu medicinu Ličko-senjske županije na temu „Sindrom izgaranja kod djelatnika Ličko-senjske županije“

Predsjednik:

Alija Junuzović, med. techn.,v.r.

## **ŽIVOTOPIS**

Ime i prezime: Krešimir Čorak

Adresa: Kralja Tomislava 52, 53000 Gospić

Mjesto i datum rođenja: Gospić, 21.01.1994

Kontakt (e-mail): kresimircorak@hotmail.com

### Obrazovanje i posao:

Osnovnu školu dr. Jure Turića pohađao sam u svom rodnom mjestu Gospiću. Srednju medicinsku školu pohađao sam u Gospiću od 2008. – 2012. godine, nakon čega sam stažirao u Općoj bolnici Gospić 2013. -2014. godine. 2014. godine zaposlio sam se u Zavodu za hitnu medicinu Ličko-senjske županije i još uvijek sam djelatnik Zavoda. 2015 godine upisujem studij sestrinstva na Fakultetu Zdravstvenih Studija u Rijeci- dislocirani studij u Karlovcu, te ga završavam 2019 godine.