

Perfekcionizam u radnom okruženju i njegovi korelati kod hrvatskih zaposlenika

Mioč, Ana

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:774604>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2021-02-28**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Ana Mioč

**PERFEKCIONIZAM U RADNOM
OKRUŽENJU I NJEGOVI KORELATI
KOD HRVATSKIH ZAPOSLENIKA**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2020.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

ANA MIOČ

**PERFEKCIONIZAM U RADNOM
OKRUŽENJU I NJEGOVI KORELATI
KOD HRVATSKIH ZAPOSLENIKA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc., Maša Tonković Grabovac

Zagreb, 2020.

Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi povezanost adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma s pokazateljima radne dobrobiti i angažiranosti hrvatskih zaposlenika. U istraživanju je sudjelovalo 123 sudionika, odnosno zaposlenika heterogenih radnih profila, koji su ispunili *Ljestvicu pozitivnog i negativnog perfekcionizma* (PNPS; Terry-Short, Owens, Slade i Dewey, 1995), *Ljestvicu višedimenzionalnog perfekcionizma* (MPS-H; Hewitt i Flett, 1991), *Ljestvicu afektivne dobrobiti na poslu* (JAWS; Van Katwyk, Fox, Spector i Kelloway, 2000), *Utrecht ljestvicu radne angažiranosti* (UWES; Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006), *Oldenburški upitnik izgaranja* (OLIB; Demerouti, Bakker, Vardakou i Kantas, 2003) te na kraju *Ljestvicu radnog lokusa kontrole* (WLCS; Spector, 1988). Podaci su prikupljeni *online* anketom, a poziv za sudjelovanje proširen je putem društvenih mreža. Utvrđena je povezanost sebi-usmjerenog perfekcionizma s višim razinama radne angažiranosti, češćim javljanjem ugodnih emocija na poslu te manjim razinama iscrpljenosti hrvatskih zaposlenika. S druge strane, više razine društveno propisanog perfekcionizma povezane su s većom iscrpljenosti, vanjskim lokusom kontrole te nižom razinom afektivne dobrobiti na poslu. Slični nalazi dobiveni su korištenjem dvodimenzionalnog modela perfekcionizma, kojim se razlikuju pozitivne od negativnih perfekcionističkih težnji. Izražene pozitivne perfekcionističke težnje povezane su s višim razinama radne angažiranosti, višim stupnjem afektivne dobrobiti te izraženijim unutarnjim lokusom kontrole. Nasuprot tome, negativne perfekcionističke težnje povezane su s višim stupnjem iscrpljenosti hrvatskih zaposlenika te nižom razinom afektivne dobrobiti. Ovi nalazi ukazuju da bi individualne razlike u perfekcionizmu mogle predstavljati faktor koji doprinosi većoj radnoj angažiranosti, ali i pojavi sindroma izgaranja na poslu.

Ključne riječi: perfekcionizam, izgaranje, radna angažiranost, radna dobrobit

Perfectionism in the Workplace and its Correlates in Croatian Workforce

Abstract

The aim of this study was to examine the link between adaptive/maladaptive perfectionism and different indicators of job-related well-being and engagement. 123 Croatian employees from different organizations participated in the research. They completed *Positive and Negative Perfectionism Scale* (PNPS; Terry-Short, Owens, Slade and Dewey, 1995), *Multidimensional perfectionism scale* (MPS-H; Hewitt and Flett, 1991), *Job-related affective well-being scale* (JAWS; Van Katwyk, Fox, Spector and Kelloway, 2000), *Utrecht work engagement scale* (UWES; Schaufeli, Bakker and Salanova, 2006), *Oldenburg burnout inventory* (OLIB; Demerouti, Bakker, Vardakou and Kantas, 2003) and finally *Work locus of control scale* (WLCS; Spector, 1988). Data was collected through an online survey, and the invite to participate was distributed via social media platforms. Results show that self-oriented perfectionism is associated with higher levels of work engagement, more frequent experience of positive emotions in the workplace, and also lower levels of exhaustion in Croatian workforce. On the other hand, higher levels of socially prescribed perfectionism are associated with higher levels of exhaustion, external locus of control and lower levels of job-related affective well-being. Similar results were obtained using the two-dimensional model of perfectionism, which distinguishes positive from negative perfectionism. Higher levels of positive perfectionism were associated with higher levels of work engagement, higher levels of affective well-being and internal locus of control. Opposite of that, negative perfectionism is associated with higher levels of exhaustion and lower levels of job-related affective well-being in Croatian workforce. These findings indicate that individual differences in perfectionism might be a contributing factor to higher work engagement, but also to burnout in the workplace.

Key words: perfectionism, burnout, work engagement, job related well-being

Sadržaj

1. Uvod.....	2
1.1. Perfekcionizam.....	2
1.1.1. Višedimenzionalni modeli i mjere perfekcionizma.....	3
1.2. Sindrom izgaranja	6
1.3. Radna angažiranost	8
1.4. Emocionalna dobrobit na poslu.....	9
1.5. Radni lokus kontrole	11
1.6. Povezanost perfekcionizma s pokazateljima dobrobiti i produktivnosti zaposlenika...	11
2. Cilj i problemi.....	14
3. Metoda.....	15
3.1. Sudionici.....	15
3.2. Instrumenti	15
3.2.1. Ljestvica pozitivnog i negativnog perfekcionizma	15
3.2.2. Ljestvica višedimenzionalnog perfekcionizma	16
3.2.3. Ljestvica afektivne dobrobiti na poslu	17
3.2.4. Utrecht ljestvica radne angažiranosti	17
3.2.5. Oldenburški upitnik izgaranja.....	18
3.2.6. Ljestvica radnog lokusa kontrole	19
3.3. Postupak	19
4. Rezultati	20
5. Rasprava	25
5.1. Ograničenja istraživanja i praktične implikacije rezultata	30
6. Zaključak	32
7. Literatura.....	33

1. Uvod

Perfekcionizam predstavlja složeni konstrukt s dugom tradicijom istraživanja u području kliničke psihologije. Prvotno je tumačen kao neadaptivna osobina povezana s kliničkim poremećajima, među kojima se najviše ističu opsesivno-kompulzivni poremećaj, poremećaji hranjenja i depresija (Flett i Hewitt, 2002). Perfekcionista se pritom definira kao osoba vođena iracionalnim vjerovanjima i disfunkcionalnim stavovima, koji se očituju u pretjeranoj samokritičnosti, nerealističnim standardima vlastitog uspjeha te apsolutnom neprihvatanju neuspjeha i nekompetentnosti (Burns, 1980, prema Leonard i Harvey, 2008). Unatoč njegovu povezivanju s raznim kliničkim slikama, perfekcionizam se u korporativnom svijetu često doživljava kao korisna osobina ili pak „poželjna mana“, koja vodi prema povećanoj učinkovitosti zaposlenika. Uzrok opisanom vjerovanju djelomično se može pripisati nedovoljnoj istraženosti pozitivnih, ali i negativnih, utjecaja perfekcionizma na radno ponašanje. Sukladno tome, cilj ovog istraživanja jest pružiti sistematizirani pregled dosadašnjih istraživanja koja su se bavila opisanom temom te njihove zaključke proširiti istraživanjem povezanosti adaptivnih i neadaptivnih aspekata perfekcionizma s različitim indikatorima radne dobrobiti i produktivnosti.

1.1. Perfekcionizam

Začeci proučavanja perfekcionizma utemeljeni su na psihodinamskoj teoriji ličnosti, što je u konačnici definiralo i njegovo prvotno tumačenje kao jednodimenzionalne, neadaptivne osobine povezane sa psihopatologijom i neprilagođenosti pojedinca. Jedno od najranijih tumačenja perfekcionizma iznosi Freud (1926, prema Hill, McIntre i Bacharach, 1997) definirajući ga kao patološku osobinu i obilježje abnormalnog ponašanja te simptom prisutan kod neuroze, kada superego zahtijeva superiornost u postignućima. Podržavajući jednodimenzionalnu konceptualizaciju perfekcionizma, Horney (1950) ga opisuje kao tiraniju moranja („the tyranny of the should“, str. 64) te neurotsku osobinu ličnosti lišenu pozitivnih aspekata. Suprotno tome, Adler (1956) među prvima ukazuje na pozitivne aspekte perfekcionizma, tvrdeći da je težnja savršenstvu urođena te kao takva predstavlja sastavni dio života, potrebu, nagon bez kojeg bi život bio nezamisliv. Tek nekolicina teoretičara dijelila je Adlerovo stajalište, koje je u konačnici ostalo neprihvaćeno među psihoanalitički orijentiranim kliničarima, vođenima tumačenjem perfekcionizma kao rizičnog faktora za razvoj psihopatologije (Greblo, 2012). Konceptualizacija perfekcionizma kao jednodimenzionalne

neadaptivne osobine, rezultirala je u njegovu povezivanju s kliničkim poremećajima poput opsesivno-kompulzivnog poremećaja, poremećaja hranjenja i depresijom (Flett i Hewitt, 2002).

1.1.1. Višedimenzionalni modeli i mjere perfekcionizma

Hamachek (1978) među prvima napušta jednodimenzionalnu konceptualizaciju te perfekcionizam opisuje kao složeni fenomen, zagovarajući diferencijaciju dvaju oblika perfekcionizma. Pozitivni oblik naziva normalnim perfekcionizmom, pri čemu pojedinci u težnji ka savršenstvu pronalaze užitak, priliku za osobni rast i razvoj, uz postavljanje visokih, ali dostižnih ciljeva. Suprotno tome, kod negativnog oblika, odnosno neurotskog perfekcionizma, osoba pati zbog postojanja tog nagona, doživljava strah od neuspjeha te zabrinutost uzrokovanu mogućim razočaranjem značajnih drugih što u konačnici rezultira narušenom funkcionalnosti pojedinca. Zaokret u tumačenju perfekcionizma te porast u zastupljenosti višedimenzionalne konceptualizacije započinje početkom devedesetih godina prošloga stoljeća, radom dviju nezavisnih skupina istraživača (Stoeber, 2018). Frost, Marten, Lahart i Rosenblate (1990) opisuju model kojim diferenciraju šest dimenzija perfekcionizma: osobne standarde, zabrinutost zbog pogrešaka, sumnju u vlastite postupke, roditeljska očekivanja, roditeljski kriticizam i organiziranost; te na temelju njih konstruiraju Ljestvicu višedimenzionalnog perfekcionizma (*Multidimensional perfectionism scale, MPS-F*). Četiri dimenzije usmjerene su na *self* (Osobni standardi, Zabrinutost zbog pogrešaka, Sumnja u vlastite postupke i Organiziranost), dok su dvije usmjerene na percipiranu prisutnost roditeljskih zahtjeva (Roditeljska očekivanja i Roditeljski kriticizam; Frost i sur., 1990). Istovremeno, Hewitt i Flett (1990, 1991) objavljuju model kojim razlikuju tri dimenzije: sebi-usmjeren (engl. *self-oriented perfectionism*), drugima-usmjeren (engl. *other-oriented perfectionism*) te društveno propisani perfekcionizam (engl. *socially prescribed perfectionism*). Sebi-usmjereni perfekcionista samostalno postavljaju i vrednuju vlastite visoke standarde i ciljeve te motivaciju pronalaze u želji za postignućem, dok kod društveno propisanog perfekcionizma, motivacija proizlazi iz straha od neuspjeha, koji dovodi do negativne evaluacije i socijalne anksioznosti (Hewitt i Flett, 1991). Također, osoba osjeća da drugi od nje očekuju postizanje nerealistično visokih ciljeva, za razliku od drugima-usmjerenih perfekcionista, koji imaju visoka očekivanja od drugih ljudi te provode strogu evaluaciju njihova učinka (Hewitt i Flett, 1991). Sukladno opisanoj operacionalizaciji perfekcionizma, autori su konstruirali instrument za njegovo mjerenje, koji, jednako kao Frost i suradnici (1990), nazivaju Ljestvica višedimenzionalnog perfekcionizma (*MPS-H*). Podljestvica sebi-

usmjerenog perfekcionizma povezana je s visokim osobnim standardima, samokritičnosti te nekima od simptoma psihopatologije, no nije u korelaciji sa željom za odobravanjem od drugih te strahom od negativne evaluacije (Hewitt i Flett, 1990, 1991). S druge strane, rezultati na podljestvici društveno propisanog perfekcionizma pozitivno koreliraju sa željom za odobravanjem te strahom od negativne evaluacije drugih, na način da se uz više rezultate na podljestvici društveno propisanog perfekcionizma vežu viši stupnjevi želje za odobravanjem te straha od negativne evaluacije (Hewitt i Flett, 1991). Također, ova podljestvica pokazuje najveću povezanost sa psihopatologijom i depresijom, posebno u slučajevima niskog samopoštovanja, dok su rezultati ljestvice drugima-usmjerenog perfekcionizma povezani s pojavom psihopatoloških simptoma kod muškaraca (Hewitt i Flett, 1991) te su pozitivno povezani s razinom samopoštovanja (Flett i sur., 1991).

Frost, Heimberg, Holt, Mattia i Neubauer (1993) usporedili su dva mjerna instrumenta perfekcionizma – MPS-F i MPS-H, a dobiveni rezultati ukazuju na visoku povezanost ukupnog rezultata na ljestvici Frosta i suradnika (MPS-F) s dvjema podljestvicama instrumenta Hewitta i Fletta, konkretno, sebi-usmjerenim te društveno propisanim perfekcionizmom. Znatno manja, no i dalje statistički značajna pozitivna povezanost, utvrđena je i s trećom dimenzijom, odnosno drugima-usmjerenim perfekcionizmom (Frost i sur., 1993). Na razini podljestvica, najveća povezanost pronađena je između zabrinutosti zbog pogrešaka i društveno propisanog perfekcionizma te osobnih standarda i sebi-usmjerenog perfekcionizma. Faktorskom analizom provedenom na česticama oba instrumenta, autori su utvrdili dva faktora višeg reda, pri čemu su se na jedan faktor grupirale čestice podljestvica Osobni standardi, Organizacija, Sebi-usmjereni perfekcionizam i Drugima-usmjeren perfekcionizam, dok su se na drugi faktor grupirale čestice podljestvica Zabrinutost zbog pogrešaka, Sumnja u vlastite postupke, Roditeljska očekivanja, Roditeljski kriticizam te Društveno propisani perfekcionizam (Frost i sur. 1993). Dobivene faktore autori nazivaju *pozitivne težnje* (engl. *positive striving*) i neadaptivne *evaluacijske brige* (engl. *maladaptive evaluation concerns*), te kroz daljnju analizu pozitivne težnje povezuju s pozitivnim afektom, dok drugi faktor povezuju s negativnim afektom i depresijom (Frost i sur., 1993). Dobivena dvofaktorska struktura replicirana je primjenom drugih višedimenzionalnih mjera perfekcionizma (npr. Hill i sur., 2004) ili njihovom kombinacijom (npr. Stairs, Smith, Zapolski, Combs i Settles, 2012), a potvrđena je čak i kod instrumenata temeljenih na jednodimenzionalnoj konceptualizaciji perfekcionizma (npr. Stoeber i Damian, 2014).

Opisano istraživanje Frosta i suradnika (1993) rezultiralo je različitim tumačenjima dvodimenzionalnog modela perfekcionizma. Stoeber i Otto (2006) zagovaraju razlikovanje

perfekcionistačkih težnji i perfekcionistačke zabrinutosti, koje pritom predstavljaju dvije dimenzije istog konstrukta, a ne dva različita oblika perfekcionizma. Kombinacija dvaju dimenzija (visoke/niske perfekcionistačke težnje \times visoka/niska perfekcionistačka zabrinutost) u konačnici određuje hoće li perfekcionizam biti adaptivan ili neadaptivan (Stoeber, 2018). U tom kontekstu, drugima-usmjeren perfekcionizam potrebno je proučavati i tumačiti kao poseban oblik perfekcionizma, izvan okvira dvofaktorskog modela, zbog njegove usmjerenosti na druge, a ne na *self* (Stoeber, 2014). Terry-Short, Owens, Slade i Dewey (1995) razlikuju pozitivni od negativnog perfekcionizma, pri čemu su u oba slučaja prisutni visoki osobni standardi, a razlika proizlazi iz negativnih karakteristika, poput straha od negativne evaluacije ili socijalne anksioznosti, prisutnih isključivo kod negativnog perfekcionizma. Vodeći se bihevioralnom perspektivom i Skinnerovim tumačenjem pozitivnog i negativnog potkrepljenja, Terry-Short i suradnici (1995) definiraju pozitivni perfekcionizam kao motivaciju za ostvarivanje ciljeva koji vode do željenih, odnosno pozitivnih ishoda. Suprotno tome, negativni perfekcionizam tumače kao motivaciju za ostvarenje ciljeva kako bi se izbjegle negativne posljedice, odnosno neuspjeh. U skladu s opisanom teorijom, autori u istom radu konstruiraju Ljestvicu pozitivnog i negativnog perfekcionizma (engl. *Positive and negative perfectionism scale, PANPS*).

Unatoč i dalje prisutnim neslaganjima oko definicije i najbolje mjere perfekcionizma, istraživanja govore u prilog razlikovanju pozitivnog, odnosno adaptivnog perfekcionizma od onog negativnog, neadaptivnog perfekcionizma (npr. Frost i sur., 1993; Terry-Short i sur., 1995). U svrhu njihova funkcionalnog razlikovanja, Slade i Owens (1998) predlažu dvoproceni model perfekcionizma, temeljen na Skinnerovom (1968, prema Slade i Owens, 1998) tumačenju da isto ponašanje može biti povezano s različitim emocionalnim stanjima, ovisno o tome je li ono u funkciji pozitivnog ili negativnog potkrepljenja. Ukoliko je ponašanje vođeno prethodnim iskustvima pozitivnog potkrepljenja, osoba to ponašanje doživljava kao slobodni izbor, za razliku od ponašanja potaknutih izbjegavanjem negativnih posljedica, koja su onda percipirana kao svojevrsna prisila (Skinner, 1968, prema Slade i Owens, 1998). U skladu s načelima instrumentalnog uvjetovanja, pozitivni perfekcionizam autori povezuju s pozitivnim potkrepljenjem, jer su ponašanje i misli usmjerene prema postizanju uspjeha. Suprotno tome, negativni perfekcionizam povezan je s negativnim potkrepljenjem, pri čemu motivacija proizlazi iz straha od neuspjeha te želje za izbjegavanjem njegovih posljedica. Pojedinci koji postižu visok rezultat na ljestvici pozitivnog perfekcionizma generalno teže uspjehu, odnosno motivirani su željom da se što više približe svom idealnom ja, a u socijalnim interakcijama traže odobravanje. Suprotno tome, osobe koje postižu visok rezultat na ljestvici

negativnog perfekcionizma motivira želja da se što više odmaknu od svoga nepoželjnog ja, dok se u socijalnim interakcijama nastoji izbjeći neodobravanje (Slade i Owens, 1998). Također, autori navode da negativne i pozitivne perfekcionističke težnje nisu međusobno isključive, već su moguće sve kombinacije neovisnih dimenzija. S obzirom na to da se u podlozi oba oblika perfekcionizma nalazi težnja za ostvarenjem visokih standarda postignuća, ista može biti povezana s adaptivnim i neadaptivnim aspektima psihosocijalne prilagodbe, ovisno o funkciji ponašanja (Slade i Owens, 1998).

1.2. Sindrom izgaranja

Istraživanja su pokazala da osobine poput perfekcionizma igraju bitnu ulogu u razumijevanju individualnih razlika u doživljenim razinama stresa na poslu te mogu doprinijeti identificiranju osoba s višim rizikom za javljanje simptoma izgaranja (Cano-García, Padilla-Muñoz i Carrasco-Ortiz, 2005). Izgaranje na poslu ili engl. *burnout*, naziv je za psihološki sindrom koji se javlja kao odgovor na kronične interpersonalne stresore prisutne na poslu (Maslach i Leiter, 2016). Povećani interes za proučavanje ovog fenomena posljedica je njegovog direktnog utjecaja na produktivnost, angažiranost i dobrobit zaposlenika, a samim time i na cijelu organizaciju. Jednu od prvih definicija izgaranja nudi Freudenberg (1974, prema Domović, Martinko i Jurčec, 2010, str. 351) opisujući ga kao „sagorijevanje energije pod utjecajem permanentnog stresa u području profesionalnog života, odnosno osjećaj neuspjeha i istrošenosti“.

Maslach i Jackson (1984) pojavu izgaranja primarno povezuju sa zanimanjima koja uključuju svakodnevni rad s ljudima, a najviše je prisutan kod pomagačkih profesija, poput socijalnih radnika, zdravstvenih djelatnika i psihologa. Obilježen je emocionalnom iscrpljenošću, smanjenim osobnim postignućem te depersonalizacijom, koja podrazumijeva ciničan odnos prema primateljima usluge, negativan stav prema radu te gubitak osjećaja vlastitog identiteta (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli i Schwab, 1986).

Desetljeća istraživanja rezultirala su identifikacijom brojnih rizičnih organizacijskih faktora za pojavu izgaranja prisutnih u raznim zanimanjima kroz različite kulture (npr. Burke, Shearer i Descza, 1984; Toppinen-Tanner, Ahola, Koskinen i Väänänen, 2009). Maslach i Leiter (2016) pritom ističu šest ključnih domena: preopterećenost, kontrolu, nagrađivanje, interpersonalne odnose, pravednost i vrijednosti. Preopterećenost poslom doprinosi izgaranju smanjujući kapacitet zaposlenika da uspješno ispuni radne zahtjeve te dugoročno onemogućuje odmor i oporavak. Jasna povezanost prisutna je između nedostatka kontrole, odnosno

percipirane nemogućnosti da se utječe na poslovne odluke koje se tiču pojedinca, i pojave simptoma izgaranja (Maslach i Leiter, 2016). Domena nagrađivanja podrazumijeva prisutnost potkrepljenja kako bi se oblikovalo ponašanje. Izostanak prepoznavanja uloženog truda i angažmana, bilo kroz pohvalu ili nagradu, povećava vjerojatnost javljanja simptoma izgaranja te na neki način obezvrjeđuje zaposlenika i njegov rad. Ukoliko u organizaciji prevladava odnos nepovjerenja i nepoštovanja, uz prisutnost konflikata među zaposlenicima, mogućnost javljanja izgaranja je veća (Maslach i Leiter, 2016). Ishod je jednak i kada zaposlenik odluke unutar organizacije doživljava nepravednima i pristranima, odnosno učestalo i dugotrajno doživljavanje neugodnih emocija i stresa na poslu može dovesti do pojave izgaranja. Konačno, vrijednosti podrazumijevaju ideale i motivaciju koji osobu prvotno potaknu na odabir određenog radnog mjesta. Problemi se javljaju u prisutnosti konfliktnih motiva ili kada nastupi nesklad osobnih vrijednosti s vrijednostima organizacije (Maslach i Leiter, 2016).

Sukladno postojanju brojnih definicija izgaranja te pretpostavki o njegovim uzrocima i obilježjima, konstruiran je niz instrumenata temeljen na različitim konceptualizacijama ovog fenomena. Jedan od prvih i najčešće korištenih instrumenata jest Upitnik izgaranja na poslu Christine Maslach (engl., *MBI*) namijenjen procjenjivanju triju dimenzija izgaranja: emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i manjka osobnog postignuća (Maslach i Leiter, 2016). S obzirom na to da je upitnik konstruiran s ciljem primjenjivanja kod pomažućih profesija, Schaufeli, Leiter, Maslach i Jackson (1996) stvaraju novu inačicu upitnika (engl. *Maslach Burnout Inventory – General Survey, MBI-GS*) primjerenu za uporabu neovisnu o poslu pojedinca. U svrhu postizanja što veće neutralnosti u vidu zanimanja, dimenzija depersonalizacije proširena je da više obuhvaća negativan odmak od posla i sukladno tome nazvana „cinizam“, dok je dimenzija emocionalne iscrpljenosti također proširena te nazvana „profesionalna učinkovitost“ (Schaufeli i sur., 1996). Opisane promjene zapravo predstavljaju odmicanje od prvotne ideje da se sindrom izgaranja javlja isključivo u profesijama koje uključuju rad s ljudima (Halbesleben i Demerouti, 2005). Primjenom Maslach upitnika izgaranja (MBI) među različitim kulturama i zanimanjima, proučavana je univerzalnost trofaktorske strukture izgaranja. Kalliath (2000) predlaže promjenu u dvofaktorsku strukturu, koja bi uključivala samo emocionalnu iscrpljenost i depersonalizaciju. Razlog navedenom jesu primijećene razlike u povezanosti osobnog postignuća s raznim organizacijskim ishodima, dok je u povezanosti s preostale dvije dimenzije prisutna konzistentnost. Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli (2001) navode da trofaktorska struktura može biti rezultat korištenja jednako orijentiranih čestica po dimenzijama, odnosno samo negativno orijentiranih čestica za dimenzije depersonalizacije i emocionalne iscrpljenosti te pozitivnih za dimenziju manjka

osobnog postignuća. Također, upitnikom je obuhvaćena samo afektivna dimenzija iscrpljenosti, dok su kognitivna i tjelesna iscrpljenost izostavljene (Halbesleben i Demerouti, 2005).

Kao odgovor na opisane nedostatke Upitnika izgaranja na poslu (MBI), Demerouti i Bakker (2008) konstruirali su Oldenburški upitnik izgaranja (engl. *The Oldenburg Burnout Inventory, OLBI*) temeljen na dvodimenzionalnom modelu i pogodan za sve radne populacije. Instrument obuhvaća dvije dimenzije: otuđenost (engl. *disengagement*) i iscrpljenost (engl. *exhaustion*); pri čemu obje podljestvice uključuju kombinaciju pozitivno i negativno orijentiranih čestica. Dimenzija otuđenosti podrazumijeva udaljavanje od radnog sadržaja i posla općenito te se česticama nastoji ispitati odnos zaposlenika i njegova posla, s naglaskom na identifikaciju s poslom te želju da s njim nastavi (Demerouti i Bakker, 2008). Njome je obuhvaćena i depersonalizacija, kao jedan od oblika otuđenosti. Koncept iscrpljenosti je proširen te ne obuhvaća samo afektivnu komponentu, već i tjelesnu i kognitivnu, te upitnik čini pogodnijim za profesije koje uključuju fizički rad ili su pak primarno usmjerene na obradu podataka (Demerouti i Bakker, 2008). Profesionalna učinkovitost nije uključena u model izgaranja, već autori navode da njezina niska razina može biti interpretirana kao posljedica izgaranja.

1.3. Radna angažiranost

Demerouti i Bakker (2008) izgaranje na poslu i radnu angažiranost opisuju kao dva suprotna pola jednog kontinuuma. Opisano stajalište zauzimaju i Maslach i Leiter (1997), definirajući izgaranje kao eroziju radne angažiranosti, kada energija prelazi u iscrpljenost, uključenost nestaje i nastupa cinizam, a efikasnost pada. Sukladno tome tumačenju, radna angažiranost definirana je energijom, posvećenošću radu te učinkovitošću, koji predstavljaju apsolutne suprotnosti trima dimenzijama izgaranja.

Opisano tumačenje samo je jedno od mnogih prisutnih u znanstvenoj literaturi. Schaufeli i Bakker (2003) izgaranje i radnu angažiranost tumače kao dva različita i neovisna konstrukta, koje, kao takve, treba proučavati i procjenjivati odvojeno. Radna angažiranost definirana je „kao pozitivno, ispunjavajuće stanje misli povezanih s poslom, obilježeno energičnošću, predanošću i zadubljennošću“ (Schaufeli, Salanova, González-Romá i Bakker, 2002; str. 74). Angažiranost se pritom odnosi na dugotrajnije i prodornije kognitivno-afektivno stanje, koje nije usmjereno na neki određeni objekt, događaj ili ponašanje. Komponenta energičnosti (engl. *vigor*) podrazumijeva visoku razinu energije i mentalne prilagodljivosti radu, spremnost na ulaganje truda te upornost. Predanost (engl. *dedication*) se odnosi na visoku razinu posvećenosti radu te prisutnost osjećaja značajnosti, entuzijazma, inspiracije i ponosa.

Konačno, zadubljenost (engl. *absorption*) je definirana usredotočenošću i srećom zbog okupiranosti poslom, pri čemu za zaposlenika vrijeme provedeno u radu prolazi brzo, a odvajanje od istog predstavlja teškoću (Schaufeli, Salanova, González-Romá i Bakker, 2002). U opisanom modelu, energičnost i predanost mogu se tumačiti kao suprotnosti iscrpljenosti i cinizma, dva ključna simptoma izgaranja. Energičnost i iscrpljenost predstavljaju dva pola kontinuuma nazvanog energija ili aktivacija, a predanost i cinizam čine polove kontinuuma identifikacije (Schaufeli i Bakker, 2003). Ono što pritom nedostaje da bi angažiranost mogla biti tumačena kao suprotnost izgaranju, jest komponenta profesionalne (ne)učinkovitosti, koja je u modelu radne angažiranosti zamijenjena konceptom zadubljenosti.

U skladu s opisanom teorijskom podlogom, Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá i Bakker (2002) konstruirali su Utrecht ljestvicu radne angažiranosti (enlg. *Utrecht Work Engagement Scale, UWES*) sastavljenu od tri podljestvice: energičnosti, predanosti i zadubljenosti. Kvalitativna analiza pokazala je da su angažirani zaposlenici, odnosno oni koji postižu visok rezultat na Utrecht ljestvici radne angažiranosti, aktivni te preuzimaju inicijativu u radu (Schaufeli i Bakker, 2003). Njihov sustav vrijednosti kompatibilan je s vrijednostima organizacije u kojoj rade, a nerijetko se uključuju u dodatne aktivnosti izvan posla. Također, izvještavaju o prisutnosti umora, no opisuju ga ugodnim, jer je posljedica radnih postignuća i uspjeha. Angažirane zaposlenike bitno je razlikovati od radoholičara, koji su kompulzivni i ovisni o radu uz prisutnost snažnog unutarnjeg poriva, dok angažirani zaposlenici u radu pronalaze zabavu i užitak (Schaufeli i Bakker, 2003).

1.4. Emocionalna dobrobit na poslu

Krajem devedesetih godina prošloga stoljeća, istraživači usmjereni na proučavanje posljedica stresa na poslu, pažnju su djelomično proširili na istraživanje uloge emocija, kao indikatora pojave zamora te pokazatelja dobrobiti zaposlenika (npr. Daley i Parfitt, 1996; Wright i Dohety, 1998). Istraživanja u području psihologije organizacijskog ponašanja povezala su prisutnost ugodnih emocija s povećanom kreativnošću, kognitivnom fleksibilnošću, većom produktivnošću, zadovoljstvom te dobrobiti zaposlenika (Andrieş, 2011).

Dobrobit pojedinca konstrukt je koji uključuje emocionalne odgovore, zadovoljstvo pojedinim životnim domenama te globalne procjene zadovoljstva životom (Diener, Suh, Lucas i Smith, 1999). Najčešće je definirana dvjema komponentama – kognitivnom i afektivnom (Diener, Scollon i Lucas, 2003). Njihovo tumačenje razlikuje se ovisno o teorijskom okviru

unutar kojega su proučavane. Diener i suradnici (1999) kao dobar indikator afektivne dobrobiti navode relativan postotak vremena u kojem osoba osjeća pozitivne emocije, naspram vremena kad su prisutne negativne¹. Sukladno tome, viša razina afektivne dobrobiti obilježena je učestalom prisutnošću pozitivnog, uz rijetku prisutnost negativnog raspoloženja i emocija. Ovaj višedimenzionalni konstrukt može se proučavati i mjeriti u cijelosti ili unutar određenog konteksta, kao što je posao (Warr, 1990). Mjerenje afektivne dobrobiti u radnom okruženju podrazumijeva učestalost javljanja pozitivnog i negativnog afekta na radnom mjestu, odnosno osjećaj pojedinca o sebi u odnosu na vlastiti posao.

Model afektivne dobrobiti u radnom okruženju prvi iznosi Peter Warr (1990). Model je temeljen na Russellovom (1980, prema Van Katwyk, Fox, Spector i Kelloway, 2000) dvodimenzionalnom modelu afekta, prema kojemu se emocije mogu organizirati unutar afektivnog prostora definiranog dvjema ortogonalnim dimenzijama, odnosno razinom aktivacije i razinom ugone. Navedene dimenzije formiraju četiri kvadranta afektivnog prostora, a kružna struktura dopušta jasnije razlikovanje emocija, koje se unutar sustava prikazuju kao vektori s ishodištem u središtu kruga, odnosno sjecištu dvaju dimenzija. Warr (1990) aktivacijom i ugodom opisuje sadržaj i intenzitet osjećaja povezanih s poslom te afektivnu dobrobit u radnom okruženju objašnjava trima osima, neugodno-ugodno (engl. *displeased-pleased*) kao horizontalnom osi te dvjema dijagonalnim osima, anksioznost-zadovoljstvo (engl. *anxiety-contentment*) i depresija-entuzijazam (engl. *depression-enthusiasm*). Dimenziju ugone smatra važnijom od aktivacije te, uz dijagonalne osi, najboljom mjerom afektivne dobrobiti, dok aktivaciju ne smatra njenom prikladnom mjerom. Pritom objašnjava da visoka razina ugone može biti praćena visokom ili niskom razinom aktivacije i obrnuto.

Vodeći se dvodimenzionalnim modelom afekta, Van Katwyk i suradnici (2000) konstruirali su Ljestvicu afektivne dobrobiti na poslu (engl. *Job-related affective well-being scale, JAWS*). Autori su se pritom usmjerili na tri cilja. Za razliku od instrumenata usmjerenih na vjerovanja i stavove, poput skala zadovoljstva poslom, JAWS mjeri „čisti afekt“. Vezan je uz određeni kontekst, odnosno mjeri afektivna stanja doživljena na radnom mjestu, što ga razlikuje od instrumenata namijenjenih procjeni emocija općenito, neovisno o specifičnim životnim domenama. Konačno, autori navode da JAWS pokriva širok raspon afektivnih odgovora, što omogućava procjenu utjecaja stupnja aktivacije i ugone na ponašanja i ishode povezane s poslom koji osoba obavlja.

¹U znanstvenoj literaturi, nerijetko se, u svrhu distinkcije ugodnih i neugodnih emocija, koriste atributi pozitivne i negativne emocije. Pritom je bitno naglasiti da se oni koriste isključivo kao sinonimi dimenzijama ugodno-neugodno, te ne podrazumijevaju neprimjerenost, odnosno primjerenost pojedinih emocija. Sve emocije imaju adaptivnu funkciju te su kao takve pozitivne i korisne u ljudskom djelovanju i prilagodbi.

1.5. Radni lokus kontrole

Dobrobit zaposlenika povezana je s njihovom percepcijom kontrole na radnom mjestu, a Hackman i Oldham (1976, prema Spector i sur., 2002) autonomiju smatraju jednim od glavnih preduvjeta za pozitivnu prilagodbu na posao te zadovoljstvo poslom. Istraživanja ukazuju na važnost, ne samo percepcije kontrole u neposrednom radnom okruženju, već vjerovanja koja osoba ima o kontroli općenito. Locus kontrole najčešće je proučavana varijabla povezana s percepcijom kontrole, a odražava vjerovanje pojedinca da sam kontrolira vlastite životne ishode, nagrade i potkrepljenja (unutarnji lokus kontrole), naspram vjerovanja da su isti određeni vanjskim silama ili postupcima drugih (vanjski lokus kontrole) (Spector i sur., 2002). U radnom okruženju, ishodi i nagrade podrazumijevaju promaknuća, povišice, povlastice ili neki oblik napretka u karijeri (Spector, 1988).

Proučavanjem rezultata dotadašnjih istraživanja o povezanosti lokusa kontrole s raznim organizacijskim ishodima, Spector (1982) navodi da zaposlenici s unutarnjim lokusom kontrole iskazuju višu motivaciju za rad, ulažu više napora te u konačnici postižu bolje rezultate. Ipak, naglašava da su opisane razlike prisutne samo u situacijama kada napor može rezultirati nagradom, iz razloga što vjeruju da vlastitim sposobnostima i radom mogu postići određeni cilj. Navedeno ne znači da osobe s vanjskim lokusom kontrole ne teže dobivanju nagrada ili postizanju ciljeva, već vjeruju da vanjski faktori određuju njihovo ostvarenje, a ne vlastite sposobnosti i ponašanja. Također, Spector (1982) navodi da bi veća aktivnost i motivacija trebale rezultirati nagradama i povlasticama te time dovesti do većeg zadovoljstva poslom zaposlenika s internalnim lokusom kontrole. U svrhu točnijih mjerenja i prikupljanja spoznaja o utjecaju kontrole na razne organizacijske ishode, Spector (1988) konstruirao instrument namijenjen procjeni lokusa kontrole u radnom okruženju (engl. *Work locus of control scale*, *WLCS*).

1.6. Povezanost perfekcionizma s pokazateljima dobrobiti i produktivnosti zaposlenika

Proučavanje i razumijevanje prethodno opisanih konstrukata može doprinijeti povećanju produktivnosti te poboljšanju zdravlja zaposlenika, a samim time i boljem funkcioniranju cjelokupne organizacije. Istraživanja su pokazala da, uz kontekstualne faktore poput radnih zahtjeva i resursa (Demerouti i sur., 2001), osobine ličnosti imaju važnu ulogu u predviđanju nepoželjnih profesionalnih ishoda, poput izgaranja na poslu (Hill i Curran, 2016). Veća zastupljenost višedimenzionalnih modela perfekcionizma početkom devedesetih godina prošloga stoljeća, doprinijela je ponovnom interesu za proučavanje ovog konstrukta u

specifičnim domenama ljudskog djelovanja. Sukladno tome, interes istraživača proširio se na proučavanje utjecaja perfekcionistačkih težnji na dobrobit i produktivnost zaposlenika, odnosno na korelate perfekcionizma u radnom okruženju.

Unutar radnog okruženja, primarno su zastupljena istraživanja usmjerena na razumijevanje povezanosti perfekcionizma sa stupnjem radne angažiranosti ili pojavom sindroma izgaranja (npr. Philp, Egan i Kane, 2012; Stoeber i Damian, 2015). Vodeći se trodimenzionalnom konceptualizacijom perfekcionizma, Childs i Stoeber (2010) navode da je sebi-usmjeren perfekcionizam negativno povezan s pojavom simptoma izgaranja, točnije viši rezultat na podljestvici sebi-usmjerenog perfekcionizma veže se uz niže rezultate na podljestvici cinizma te više rezultate na podljestvici profesionalne učinkovitosti. Sebi-usmjeren perfekcionizam također je pozitivno povezan s razinom radne angažiranosti, u vidu svih triju dimenzija - energičnosti, predanosti i zadubljenosti. Suprotno tome, društveno propisani perfekcionizam autori povezuju s izgaranjem, odnosno višim razinama iscrpljenosti i cinizma te smanjenom učinkovitosti, uz smanjenu razinu energičnosti. Uvidom u korelacije među varijablama, vidljivo je da je najveća povezanost prisutna između sebi-usmjerenog perfekcionizma i zadubljenosti ($r=.35$, $p<.001$) te predanosti ($r=.30$, $p<.01$). Autori u istraživanju koriste instrument kojim se razlikuju tri dimenzije izgaranja na poslu – iscrpljenost, cinizam i smanjenu učinkovitost, pri čemu je koeficijent korelacije najveći između društveno propisanog perfekcionizma i iscrpljenosti ($r=.29$, $p<.01$). Trodimenzionalnim modelom perfekcionizma objašnjeno je od 13.4 do 18.5% varijance na dimenzijama radne angažiranosti te od 10.6 do 14.1% varijance na podljestvicama izgaranja. Zanimljiv je nalaz da se drugima-usmjeren perfekcionizam pokazao kao statistički značajan prediktor energičnosti i iscrpljenosti, odnosno ova dimenzija perfekcionizma povezana je s višom razinom energičnosti te nižom razinom iscrpljenosti (Childs i Stoeber, 2010). Kao potencijalno objašnjenje autori navode mogućnost da zaposlenici koji svojim kolegama nameću visoke standarde izvedbe, na neki način, energiju svojih kolega koriste kao vlastitu, održavajući pritom vlastitu razinu energije visokom. Istraživanja provedena na profesionalnim sportašima u skladu su s nalazima koje iznose Childs i Stoeber (2010) te ukazuju na povezanost društveno propisanog perfekcionizma s višim razinama izgaranja (npr. Hill, Hall, Appleton i Kozub, 2008). Philp i suradnici (2012) potvrdili su model prema kojemu je briga oko pogrešaka, kao jedna od ključnih dimenzija neadaptivnog perfekcionizma, povezana s pretjeranom zaokupljenošću poslom, koja zatim rezultira izgaranjem zaposlenika. Childs i Stoeber (2012) navode da je pozitivna povezanost društveno propisanog perfekcionizma i pojave izgaranja potvrđena nizom istraživanja, dok je odnos izgaranja i sebi-usmjerenog perfekcionizma nekonzistentan te je njihova negativna

korelacija potvrđena znatno manjim udjelom istraživačkih radova. Dimenzija drugima-usmjerenog perfekcionizma se, pri proučavanju pokazatelja radnog funkcioniranja, nerijetko u potpunosti izostavlja.

Tangney (2002), temeljem rezultata triju odvojenih istraživanja, navodi da su osobe s izraženim društveno propisanim perfekcionizmom sklonije doživljavanju neugodnih osjećaja srama i krivnje kod određenih ponašanja, dok opisana tendencija, unatoč suprotnim očekivanjima autorice, nije prisutna kod sebi-usmjerenih perfekcionista. Dobivena razlika može se pripisati strahu od neodobravanja drugih koji je izražen kod društveno propisanih, ali ne i kod sebi-usmjerenih perfekcionista (Hewitt i Flett, 1991). S obzirom na to da je društveno propisani perfekcionizam pozitivno povezan s javljanjem osjećaja srama i krivnje, može se očekivati da će biti povezan i s nižim razinama afektivne dobrobiti na poslu, koje su obilježene upravo učestalim javljanjem negativnih afektivnih stanja. Istraživanje provedeno sa studentima, pokazuje da adaptivni perfekcionista imaju jače izražen unutarnji lokus kontrole u odnosu na neperfekcionista, no nije potvrđena hipoteza autora da će unutarnji lokus kontrole biti izraženiji kod adaptivnih u odnosu na neadaptivne perfekcionista (Periasamy i Ashby, 2002).

Opisana istraživanja ukazuju na važnost proučavanja utjecaja perfekcionistačkih težnji na ponašanje i mentalno zdravlje zaposlenika, no prikupljene spoznaje i dalje su ograničene na specifične profesije ili pak unaprijed određene samom konceptualizacijom perfekcionizma. Također, fokus istraživača primarno je usmjeren na povezanost perfekcionizma s radnom angažiranošću, stresom i izgaranjem, dok su drugi pokazatelji funkcioniranja zaposlenika nedovoljno ili pak nimalo istraženi. Sukladno tome, cilj ovog istraživanja jest proširiti trenutna znanja o navedenoj temi, obuhvaćajući pritom heterogenu radnu snagu, bez ograničavanja na određenu profesiju. Također, uključivanjem dviju mjera perfekcionizma, temeljenima na dva, trenutno najzastupljenija, višedimenzionalna modela, omogućen je uvid u eventualnu predodređenost povezanosti perfekcionizma s raznim radnim ishodima ovisno o načinu operacionalizacije konstrukta. U istraživački nacrt uključene su mjere radne dobrobiti, radne angažiranosti te radnog lokusa kontrole kako bi se istražila njihova povezanost s perfekcionizmom te proširio opseg znanja o adaptivnim i neadaptivnim utjecajima perfekcionizma u radnom okruženju.

2. Cilj i problemi

Istraživanje je provedeno u svrhu proširenja znanja o adaptivnom i neadaptivnom obliku perfekcionizma te njegovim korelatima u radnom okruženju. Cilj istraživanja jest provjeriti povezanost perfekcionizma sa sindromom izgaranja i radnom angažiranošću, te ispitati postojanje povezanosti perfekcionizma s radnim lokusom kontrole te radnom dobrobiti na uzorku hrvatskih zaposlenika. U skladu s ciljevima i nalazima prijašnjih istraživanja, formirani su sljedeći problemi i hipoteze:

Problem 1.

Ispitati korelate sebi-usmjerenog i društveno propisanog perfekcionizma.

Hipoteza 1a: Očekujemo da će sebi-usmjeren perfekcionizam biti značajno pozitivno povezan s radnom angažiranošću, radnom dobrobiti zaposlenika te unutarnjim radnim lokusom kontrole, a značajno negativno povezan s stupnjem sindroma izgaranja.

Hipoteza 1b: Očekujemo da će društveno propisani perfekcionizam biti značajno pozitivno povezan sa stupnjem sindroma izgaranja i vanjskim radnim lokusom kontrole, a značajno negativno povezan s radnom angažiranošću i radnom dobrobiti zaposlenika.

Problem 2.

Ispitati korelate pozitivnog i negativnog perfekcionizma.

Hipoteza 2a: Očekujemo da će pozitivni perfekcionizam biti značajno pozitivno povezan s radnom angažiranošću, radnom dobrobiti zaposlenika te unutarnjim radnim lokusom kontrole, a značajno negativno povezan sa stupnjem sindroma izgaranja.

Hipoteza 2b: Očekujemo da će negativni perfekcionizam biti značajno pozitivno povezan sa stupnjem sindroma izgaranja te vanjskim radnim lokusom kontrole, a značajno negativno povezan s razinom radne angažiranošću i radne dobrobiti zaposlenika.

3. Metoda

3.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 134 sudionika, no 11 sudionika nije upitnik ispunilo u cijelosti, čime je dobiven konačni uzorak od 123 sudionika. Pritom je istraživanjem obuhvaćeno 38 (30.9%) muškaraca i 85 (69.1%) žena, koji su u trenutku provedbe istraživanja bili zaposleni na raznolikim poslovima te u različitim organizacijama. Dobni raspon kreće se od 19 do 65 godina, pri čemu prosječna dob iznosi 32 godine ($M=32.12$, $Sd=11.82$). Najveći udio sudionika je visoke stručne spreme, točnije njih 36 (29.3%), 28 (22.8%) sudionika jest srednjoškolskog obrazovanja, 34 (27.6%) sudionika završilo je preddiplomski studij, a njih 25 (20.3%) završilo je postdiplomski studij. Većina sudionika posjeduje ugovor na neodređeno (41.5%), ugovor na određeno (18.7%) ili studentski ugovor (33.3%), dok je manji udio privremeno zaposlenih osoba (1.6%), *freelancera* ili samozaposlenih (2.4%) te osoba koje rade „na crno“ (2.4%). 20 sudionika radi u mikro organizaciji (do 9 zaposlenih), 28 u maloj (10-49 zaposlenih), 23 u srednjoj (50-249 zaposlenih) te njih 52 u velikoj organizaciji (250 ili više zaposlenih).

3.2. Instrumenti

Online anketom obuhvaćeno je šest upitnika namijenjenih procjeni perfekcionizma te radne dobrobiti, karakteristika i ponašanja sudionika, odnosno hrvatskih zaposlenika. Prvi dio online ankete uključivao je sociodemografske i opće podatke o sudionicima, pri čemu su prikupljene sljedeće informacije: dob, rod, stupanj obrazovanja, podaci o veličini i vlasništvu organizacije, vrsti radnog ugovora koji trenutno imaju te o količini sati rada koje bi trebali raditi odnosno koje stvarno rade.

3.2.1. *Ljestvica pozitivnog i negativnog perfekcionizma* (Terry-Short, Owens, Slade i Dewey, 1995)

Kao jedna od mjera perfekcionizma korišten je hrvatski prijevod (Lauri Korajlija, 2004) Ljestvice pozitivnog i negativnog perfekcionizma (engl. *Positive and Negative Perfectionism Scale*, PNPS; Terry-Short i sur., 1995), koja sadrži ukupno 40 čestica, odnosno 20 za svaku dimenziju perfekcionizma – pozitivnu i negativnu. Čestice pozitivnog perfekcionizma sadržajno ispituju sklonost postavljanja visokih, ali ujedno realnih i dostižnih ciljeva i osobnih standarda, osjećaj zadovoljstva uslijed postizanja istih te sklonost ulaganja novih napora u

slučaju neuspjeha. Suprotno tome, čestice negativnog perfekcionizma podrazumijevaju sklonost postavljanja nerealnih i nedostižnih ciljeva i standarda te izbjegavanje pogrešaka u strahu od neodobravanja drugih (Erceg Jugović i Lauri Korajlija, 2012). Obje dimenzije perfekcionizma obuhvaćaju čestice koje podrazumijevaju samostalno formiranje osobnih standarda te očekivanja koja nam društvo postavlja, čime autori ukazuju da i sebi-usmjeren i društveno propisan perfekcionizam mogu imati adaptivne, odnosno neadaptivne posljedice. Zadatak sudionika je izraziti stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom na Likertovoj skali od pet stupnjeva, pri čemu veći broj označava viši stupanj slaganja (1 = *uopće se ne slažem* do 5 = *u potpunosti se slažem*). Primjer čestice pozitivnog perfekcionizma je „*Ponosan sam što sam pedantan u izvršavanju zadataka*“ ili „*Drugi me ljudi poštuju zbog mojih postignuća*“, a primjer čestice negativnog perfekcionizma je „*Ako pogriješim, osjećam da je cijeli posao upropašten*“ ili „*Osjećam da moram biti savršen da bi zaslužio odobravanje drugih ljudi*“. Rezultat za podljestvice dobiva se zbrajanjem procjena sudionika, što ukazuje na stupanj izraženosti pozitivnog i negativnog perfekcionizma. Teorijski raspon se pritom, za oba rezultata, kreće od 20 do 100. Primjenom instrumenta na uzorku studenata, Burns i Fedewa utvrđuju pouzdanost $\alpha=.85$ za pozitivan i $\alpha=.86$ za negativan perfekcionizam. U ovom istraživanju obje podljestvice imaju zadovoljavajuću pouzdanost tipa unutarnje konzistencije, koja za pozitivni perfekcionizam iznosi $\alpha=.84$, a za negativni $\alpha=.88$.

3.2.2. Ljestvica višedimenzionalnog perfekcionizma (Hewitt i Flett, 1991)

Kao dodatna mjera perfekcionizma korištena je Ljestvica višedimenzionalnog perfekcionizma (eng. *Multidimensional perfectionism scale*, MPS- H, Hewitt i Flett, 1991), sastavljena od ukupno 45 čestica, kojima se mjere tri dimenzije perfekcionizma: sebi-usmjeren perfekcionizam, društveno propisan perfekcionizam te drugima-usmjeren perfekcionizam. Instrument je preveden za potrebe ovog istraživanja, metodom dvostrukog prijevoda. Svaka podljestvica obuhvaća 15 čestica, a zadatak sudionika jest, na skali od sedam stupnjeva (od 1 = *izrazito se ne slažem* do 7 = *izrazito se slažem*) procijeniti stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom. Zbrajanjem procjena na podljestvicama dobivaju se tri rezultata: jedan za sebi-usmjeren, drugi za društveno propisani te posljednji za drugima-usmjereni perfekcionizam. Teorijski raspon kreće se od 15 do 105 za svaku podljestvicu. Primjer čestice sebi-usmjerenog perfekcionizma jest „*Jedan od mojih ciljeva jest biti savršen(a) u svemu što radim*“, primjer čestice društveno propisanog perfekcionizma je „*Iako to možda ne kažu, drugi se dosta uzrujaju kada pogriješim*“, a primjer čestice za drugima-usmjeren perfekcionizam je „*Ne mogu podnijeti*

da ljudi koji su mi bliski čine pogreške“. Sve podljestvice pokazuju zadovoljavajuću pouzdanost tipa unutarnje konzistencije, uz vrijednosti od $\alpha=.77$ do $\alpha=.89$ (Childs i Stoeber, 2010). Jednaki nalazi dobiveni su primjenom instrumenta na uzorku hrvatskih zaposlenika obuhvaćenih ovim istraživanjem, te Cronbach-alpha koeficijent iznosi $\alpha=.89$ za sebi-usmjeren perfekcionizam, $\alpha=.82$ za društveno propisani perfekcionizam te $\alpha=.79$ za drugima-usmjeren perfekcionizam.

3.2.3. Ljestvica afektivne dobrobiti na poslu (Van Katwyk i sur., 2000)

Za procjenu emocionalne dobrobiti hrvatskih zaposlenika korišten je hrvatski prijevod (Nezirević, Tonković Grabovac i Lauri Korajlija, 2017) Ljestvice afektivne dobrobiti na poslu (engl. *Job-related affective well-being scale*, JAWS; Van Katwyk i sur., 2000). Upitnik se sastoji od 20 čestica, pri čemu se deset čestica odnosi na ugodne (npr. „Zbog posla sam se osjećao ugodno“), a deset na neugodne emocije (npr. „Zbog posla sam se osjećao/la ljutito“). Sudionici procjenjuju stupanj u kojem je bilo koji aspekt njihovog posla utjecao na pojavu određene emocije u posljednjih 30 dana, koristeći se skalom od pet stupnjeva (1 = *nikad*, 2 = *rijetko*, 3 = *povremeno*, 4 = *često* i 5 = *izrazito često*). Rezultat je moguće formirati posebno za ugodne i neugodne emocije, zbrajajući odgovore pripadajućih čestica, pri čemu je teorijski raspon rezultata na podljestvici od 10 do 50. Također, moguće je izračunati i ukupni rezultat koji se dobiva zbrajanjem odgovora svih čestica, uz obrnuto bodovanje čestica koje predstavljaju neugodne emocije i teorijski raspon od 20 do 100. Veći rezultat na ljestvici ukazuje na veći stupanj afektivne dobrobiti na poslu. Cronbach alpha koeficijent, izračunat na našem uzorku, iznosi $\alpha = .93$ za ugodne emocije, $\alpha = .86$ za neugodne emocije, te $\alpha = .90$ u slučaju računanja ukupnog rezultata, dok je u istraživanju Van Katwyka i suradnika (2000) iznosio $\alpha = .89$ za ugodne, $\alpha = .91$ za neugodne emocije te $\alpha = .95$ za ukupni rezultat.

3.2.4. Utrecht ljestvica radne angažiranosti (Schaufeli, Bakker i Salanova, 2006)

Za procjenu radne angažiranosti korišten je hrvatski prijevod (Tonković Grabovac, Salkičević i Löw Stanić, 2016.) skraćene inačice Utrecht ljestvice radne angažiranosti (engl. *Utrecht work-engagement scale*, UWES-9; Schaufeli i sur., 2006), koja sadrži devet, od ukupno 16 čestica obuhvaćenih izvornim oblikom ljestvice. Njima se mjere tri dimenzije radne angažiranosti: energičnost (primjer čestice „Na svom se poslu osjećam da pucam od energije“), predanost (primjer čestice „Entuzijastičan/na sam kad se radi o mom poslu“) i zadubljenost (primjer čestice „Osjećam se sretno kada intenzivno radim“). Svaka podljestvica sastoji se od tri čestice. Zadatak sudionika je odrediti koliko se često na svome poslu osjećaju onako kako je opisano u

ponuđenoj tvrdnji, koristeći se pritom skalom od sedam stupnjeva (0 = *nikad*, 1 = *gotovo nikad*, *nekoliko puta godišnje*, 2 = *rijetko*, *jednom mjesečno ili rjeđe*, 3 = *ponekad*, *nekoliko puta mjesečno*, 4 = *često*, *jednom tjedno*, 5 = *jako često*, *nekoliko puta tjedno*, 6 = *uvijek*, *svaki dan*). Unatoč nalazima koji potvrđuju trofaktorsku strukturu, zbog visoke povezanosti rezultata na razini podljestvica, Hallberg i Schaufeli (2006) predlažu formiranje ukupnog rezultata radne angažiranosti, naspram korištenja rezultata na podljestvicama. Ukupan rezultat računa se kao prosjek rezultata na pojedinačnim česticama, pri čemu se raspon rezultata kreće od 0 do 6. Viši rezultat upućuje na višu razinu radne angažiranosti. Schaufeli i suradnici (2006) navode da se pouzdanost ljestvice, kroz 10 različitih država, kreće u rasponu od $\alpha=.85$ do $\alpha=.92$, uz zadovoljavajuće pouzdanosti na razini podljestvica (energičnost medijan $\alpha=.77$, predanost medijan $\alpha=.78$, zadubljenost medijan $\alpha=.85$). Također, korelacije podljestvica skraćene i izvorne inačice u većini država prelaze $r=.90$. U provedenom istraživanju pouzdanost tipa unutarnje konzistencije iznosi $\alpha=.92$ ($\alpha=.86$ za podljestvicu energičnosti, $\alpha=.89$ za podljestvicu predanosti i $\alpha=.75$ za podljestvicu zadubljenosti).

3.2.5. Oldenburški upitnik izgaranja (Demerouti, Bakker, Vardakou i Kantas, 2003)

Sindrom izgaranja mjeren je Oldenburškim upitnikom izgaranja (engl. *The Oldenburg Burnout Inventory*, OLB; Demerouti, Bakker, Vardakou i Kantas, 2003), koji sadrži ukupno 16 čestica namijenjenih procjeni dvaju dimenzija izgaranja – iscrpljenosti i otuđenosti. U istraživanju je korišten hrvatski prijevod upitnika (Burić i Slišković, 2018). Svaka podljestvica sadrži osam čestica, uz jednak broj pozitivno i negativno sadržajno orijentiranih čestica. Primjer čestice namijenjene procjeni iscrpljenosti je „*Ima dana kada se osjećam umorno i prije nego što dođem na posao*“, a primjer čestice otuđenosti je „*Sve češće se događa da o svom poslu govorim na negativan način*“. Zadatak sudionika jest izraziti stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom zaokruživanjem vrijednosti na skali od 1 do 4, gdje je 1 = *u potpunosti se slažem*, 2 = *slažem se*, 3 = *ne slažem se* i 4 = *uopće se ne slažem*. U ovom istraživanju skala odgovora je obrnuta u odnosu na originalnu verziju, kako bi njen smjer bio jednak kao kod ostalih instrumenata te se time olakšalo ispunjavanje upitnika i izbjeglo eventualne pogreške. Skala je prilikom obrade podataka vraćena u izvorni oblik, a prije računanja rezultata rekodirane su negativno formulirane čestice. Moguće je izračunati ukupan rezultat izgaranja ili rezultat za svaku dimenziju zasebno, prosjekom rezultata svih čestica na pojedinoj podljestvici. Teorijski raspon kreće se od 1 do 4, pri čemu veći rezultat podrazumijeva viši stupanj izgaranja na poslu, odnosno veću iscrpljenost i otuđenost. Primjenom upitnika u Hrvatskoj, utvrđena je

zadovoljavajuća pouzdanost koja za podljestvicu iscrpljenosti iznosi $\alpha=.83$, a za otuđenost iznosi $\alpha=.76$ (Slišković, Burić i Knežević, 2016). U ovom istraživanju, Cronbach-alpha koeficijent za iscrpljenost iznosi $\alpha=.80$, za otuđenost $\alpha=.85$ te $\alpha=.79$ za ukupni rezultat.

3.2.6. Ljestvica radnog lokusa kontrole (Spector, 1988)

U istraživanju je primijenjen skraćeni oblik Ljestvice radnog lokusa kontrole (engl. *Work locus of control scale*, WLCS; Spector, 1988). Upitnik je preveden za potrebe ovog istraživanja, metodom dvostrukog prijevoda, a sastoji se od osam čestica kojima se utvrđuje prevladava li kod osobe vanjski (primjer čestice: „Dobiti posao koji želiš uglavnom je stvar sreće“) ili unutarnji lokus kontrole (primjer čestice: „U većini poslova, ljudi uglavnom mogu postići ono što su zacrtali“). Zadatak sudionika je da, na skali od šest stupnjeva (1= *uopće se ne slažem* do 6= *u potpunosti se slažem*), izraze slaganje s tvrdnjama koje se odnose na poslove općenito te nisu usmjerene samo na posao koji obavljaju trenutno. Prije formiranja ukupnog rezultata, potrebno je rekodirati čestice namijenjene mjerenju unutarnjeg lokusa kontrole. Rezultat se dobiva zbrajanjem vrijednosti odgovora sudionika te veći rezultat ukazuje na izraženost vanjskog lokusa kontrole. Teorijski raspon kreće se od 8 do 48. Sprung i Jex (2012) opisuju zadovoljavajuću pouzdanost ljestvice ($\alpha=.75$), dok je ona u provedenom istraživanju niska, ali prihvatljiva te iznosi tek $\alpha=.60$. Navedena razlika u vrijednostima Cronbach-alpha koeficijenata može biti posljedica nedostataka u prijevodu čestica ili pak odraz kulturalnih razlika, što dovodi u pitanje primjerenost njihova korištenja za procjenu radnog lokusa kontrole kod hrvatskih zaposlenika. Neovisno o uzroku, niska vrijednost koeficijenta zahtijeva visoku razinu opreza i kritičnosti pri tumačenju rezultata.

3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno u razdoblju od 17. veljače do 6. ožujka 2020. godine, *online* anketom pomoću alata *Lime Survey*. Poziv za sudjelovanje u istraživanju proširen je društvenim mrežama, primarno putem *Facebook-a*, pozivajući sve dostupne osobe da sudjeluju u istraživanju te da poveznicu za pristup upitniku proslijede dalje. Uz poziv je objašnjeno da je istraživanje namijenjeno osobama koje su trenutno zaposlene, neovisno o vrsti ugovora koji posjeduju ili ako rade „na crno“. Klikom na poveznicu, sudionici pristupaju upitniku gdje im je detaljnije objašnjena svrha provedbe istraživanja te ujedno zagarantirana anonimnost i mogućnost odustajanja u bilo kojem trenutku. U slučaju da imaju dodatnih pitanja ili su zainteresirani za rezultate, u uputi je navedena e-mail adresa istraživačice na koju se mogu

javiti. Na kraju upute im je objašnjeno da će se nastavak ispunjavanja upitnika tumačiti kao davanje pristanka za sudjelovanje u istraživanju. Ispunjavanje upitnika trajalo je otprilike 20 minuta. Sudionici su prvo ispunjavali nekoliko pitanja vezanih uz sociodemografske podatke i karakteristike organizacije u kojoj su zaposleni, zatim su ispunjavali dva upitnika perfekcionizma (PNPS i MPS-H), Ljestvicu afektivne dobrobiti na poslu (JAWS), Utrecht ljestvicu radne angažiranosti (UWES-9), Oldenburški upitnik izgaranja (OLBI) i na kraju skraćenu formu Ljestvice radnog lokusa kontrole (WLCS). Prije svakog upitnika nalazila se specifična uputa o načinu rješavanja.

4. Rezultati

U Tablici 1. i Tablici 2. navedene su srednje vrijednosti te mjere raspršenja varijabli uključenih u istraživanje. Temeljem aritmetičkih sredina dobivenih primjenom dvaju upitnika namijenjenih procjeni perfekcionizma, vidljivo je da je kod sudionika u prosjeku izraženiji pozitivni, odnosno sebi-usmjeren perfekcionizam. Prema vrijednostima standardnih devijacija i totalnih raspona vidljive su razlike u varijabilitetu rezultata po dimenzijama instrumenata, pri čemu je on veći na dimenziji negativnog u odnosu na pozitivni te na dimenziji sebi-usmjerenog u odnosu na drugima-usmjeren i društveno propisani perfekcionizam (Tablica 1). Prema rezultatima Kolmogorov-Smirnovljeva testa, može se zaključiti da raspodjele rezultata na različitim dimenzijama perfekcionizma prate normalnu distribuciju. Ipak, uvidom u dobivene indekse asimetričnosti vidljivo je da su distribucije mjera negativnog perfekcionizma te društveno propisanog perfekcionizma pozitivno asimetrične, odnosno da se rezultati grupiraju oko nižih vrijednosti.

Tablica 1. *Prosječne vrijednosti i raspršenja na mjerama perfekcionizma (PNPS i MPS-H, N=123)*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Raspon	KS _z	Indeks asimetričnosti
Pozitivan perfekcionizam (PNPS)	74.024	8.725	48-96	.863	-1.53
Negativan perfekcionizam (PNPS)	54.512	11.819	26-96	.550	3.41**
Sebi-usmjeren perfekcionizam (MPS-H)	68.252	15.950	21-104	.868	-1.94
Drugima-usmjeren perfekcionizam (MPS-H)	57.098	12.164	27-92	.780	0.67
Društveno propisan perfekcionizam (MPS-H)	50.358	11.760	25-96	.350	2.49**

Napomena: * $p < .05$, ** $p < .01$

Uvidom u vrijednosti navedene u Tablici 2., vidljivo je da je prosječna vrijednost na skali afektivne dobrobiti dobivena na uzorku hrvatskih zaposlenika viša u odnosu na teorijski prosjek skale. Učestalost javljanja ugodnih emocija veća je u odnosu na njihovu zastupljenost utvrđenu na uzorku američkih zaposlenika ($M=30.24$), dok prosječna vrijednost javljanja negativnih emocija u radnom okruženju, odgovara vrijednostima koje navode Fox Spector, Goh i Bruursema (2007). Vodeći se ukupnim rezultatom na skali, dobivena srednja vrijednost veća je u odnosu na prosječnu vrijednost koju iznosi Ćuk (2019), dobivenu također na uzorku hrvatskih zaposlenika ($M=66.75$). Temeljem rezultata Kolmogorov-Smirnovljeva testa vidljivo je da distribucija mjere učestalosti javljanja neugodnih emocija na poslu značajno odstupa od normalne, na način da se rezultati grupiraju oko nižih vrijednosti skale ($Mdn=21.00$). Unatoč tome što rezultat Kolmogorov-Smirnovljeva testa ukazuje na normalnost raspodjele ukupnih rezultata na ljestvici radne dobrobiti, prema dobivenom indeksu asimetričnosti može se zaključiti da se radi o negativno asimetričnoj distribuciji.

Tablica 2. *Prosječne vrijednosti i raspršenja na mjerama dimenzija afektivne dobrobiti, radne angažiranosti, izgaranja i radnog lokusa kontrole (N=123)*

		<i>M</i>	<i>SD</i>	Raspon	<i>KS_z</i>	Indeks asimetričnosti
Afektivna dobrobit na poslu	Pozitivne emocije	34.049	7.575	11-50	1.005	-.67
	Negativne emocije	22.398	6.775	12-47	1.493*	5.18**
	Ukupni rezultat	71.650	11.283	35-96	.663	-2.06*
Radna angažiranost	Energičnost	3.626	1.279	1-6	1.316	-.38
	Predanost	3.992	1.395	0-6	1.302	-1.98*
	Zadubljenost	4.147	1.217	.33-6	1.161	-2.65**
	Ukupni rezultat	3.920	1.170	.78-6	.803	-1.55
Sindrom izgaranja	Iscrpljenost	2.220	.474	1-3.38	1.106	.83
	Otuđenost	2.287	.584	1-3.88	.721	.33
	Ukupni rezultat	2.252	.474	1-3.50	.682	.37
Radni lokus kontrole		21.658	4.708	14-37	.726	1.87

Napomena: * $p<.05$, ** $p<.01$

Srednja vrijednost dobivena primjenom ljestvice UWES-9 viša je u odnosu na podatke koje navode Marić, Hernaus, Tadić Vujčić i Černe, dobivene na uzorku zaposlenika triju organizacija u Hrvatskoj ($M_{total}=3.40$). Najviše vrijednosti dobivene su na dimenziji zadubljenosti, a zatim na dimenziji predanosti, uz ujedno najveći varijabilitet rezultata gdje je totalni raspon jednak teorijskom rasponu podljestvice. Iako rezultati testiranja normaliteta distribucija na podljestvicama radne angažiranosti ukazuju da odstupanja nisu statistički značajna, indeksi asimetričnosti ukazuju na negativnu asimetričnost rezultata na podljestvici

predanosti i zadubljenosti. Sukladno tome, vidljivo je da se prikupljeni podaci na navedenim dimenzijama radne angažiranosti grupiraju oko viših vrijednosti skale. Nadalje, dobiveni podaci pokazuju da su prosječne vrijednosti dvaju dimenzija sagorijevanja blago ispod teorijskog prosjeka skale te odgovaraju podacima koje navodi Alvir (2018; $M_{otudenost}=2.3$, $M_{iscrpljenost}=2.42$). Varijabilitet rezultata je pritom veći na podljestvici otuđenosti. U pogledu radnog lokusa kontrole, dobivena srednja vrijednost također je ispod teorijskog prosjeka skale, pri čemu niže vrijednosti ukazuju na izraženost unutarnjeg radnog lokusa kontrole.

U svrhu boljeg razumijevanja odnosa različitih dimenzija perfekcionizma korištenih upitnika, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije. Temeljem vrijednosti prikazanih u Tablici 3., vidljivo je da su sve korelacije statistički značajne.

Tablica 3. *Vrijednosti Pearsonovih koeficijenata korelacije između dimenzija perfekcionizma definiranih PNPS i MPS-H (N=123)*

	Pozitivni	Negativni	Sebi- usmjeren	Drugima- usmjeren	Društveno propisan
Pozitivni	1	.439***	.648***	.461***	.321***
Negativni	--	1	.474***	.224*	.574***
Sebi-usmjeren	--	--	1	.537***	.405***
Drugima-usmjeren	--	--	--	1	.303**

Napomena: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Najveća, pozitivna i visoka povezanost prisutna je između rezultata na podljestvici pozitivnog perfekcionizma (PNPS) te rezultata na podljestvici sebi-usmjerenog perfekcionizma (MPS-H). Dimenzija negativnog perfekcionizma (PNPS) najviše je povezana s društveno propisanim perfekcionizmom (MPS-H), odnosno više razine negativnog perfekcionizma, praćene su većim rezultatima na podljestvici društveno propisanog. Statistički značajna pozitivna povezanost pozitivnog i negativnog perfekcionizma u skladu je s navodima autora da perfekcionističke težnje nisu međusobno isključive, već su moguće sve kombinacije dimenzija (Slade i Owens, 1998). Ipak, prema dobivenim korelacijama, može se zaključiti da je jedna kombinacija dimenzija najviše zastupljena, odnosno da su više razine pozitivnog perfekcionizma često praćene i višim razinama negativnog. Zanimljiva je i srednja, pozitivna povezanost sebi i drugima-usmjerenog perfekcionizma, što vodi ka zaključku da su osobe sklone postavljanju visokih osobnih standarda, ujedno sklonije visoke standarde izvedbe projicirati na druge. Najmanja povezanost prisutna je između podljestvice negativnog perfekcionizma te drugima usmjerenog perfekcionizma, uz $p < .05$.

Tablica 4. Vrijednosti Pearsonovih koeficijenata korelacije između dimenzija perfekcionizma te afektivne dobrobiti, radne angažiranosti, sindroma izgaranja i radnog lokusa kontrole (N=123)

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Sebi-usmjeren perfekcionizam	.168	.318***	.076	.332***	.252**	.315***	.333***	-.152	-.036	-.218*	-.142
2. Drugima-usmjeren perfekcionizam	.060	.177	.099	.112	.126	.103	.072	.001	.065	-.051	-.179*
3. Društveno propisani perfekcionizam	-.228*	.041	.426***	-.017	-.049	-.031	.039	.205*	.204*	.169	.214*
4. Pozitivni perfekcionizam	.190*	.344***	.069	.324***	.240**	.323***	.313***	-.116	-.060	-.141	-.201*
5. Negativni perfekcionizam	-.268**	.042	.494***	-.033	-.071	-.065	.055	.230**	.285**	.134	.095
6. Afektivna dobrobit	1	--	--	.732***	.700***	.715***	.531***	-.830***	-.720***	-.763***	-.154
7. Pozitivne emocije		1	-.234**	.794***	.763***	.802***	.569***	-.728***	-.583***	-.708***	-.045
8. Negativne emocije			1	-.317***	-.313***	-.295**	-.248**	.569***	.548***	.480***	.205*
9. Radna angažiranost				1	--	--	--	-.756***	-.575***	-.761***	-.028
10. Energičnost					1	.787***	.647***	-.722***	-.642***	-.651***	-.048
11. Predanost						1	.719***	-.755***	-.545***	-.784***	-.066
12. Zadubljenost							1	-.557***	-.359***	-.614***	.045
13. Izgaranje na poslu								1	--	--	.086
14. Iscrpljenost									1	.602***	.089
15. Otuđenost										1	.061
16. Radni lokus kontrole											1

Napomena: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

U Tablici 4. prikazane su korelacije dimenzija perfekcionizma sa svim varijablama uključenim u istraživački nacrt, pri čemu su konstrukti izmjereni na razini ljestvica i podljestvica. U kontekstu radne angažiranost, vidljivo je da je ona, iako nisko, statistički značajno pozitivno povezana s pozitivnim te sebi-usmjerenim perfekcionizmom. Jednak nalaz dobiven je na razini podljestvica, odnosno sve dimenzije radne angažiranosti, pozitivno su povezane s navedenim podljestvicama perfekcionizma. Pritom je povezanost najveća između zadubljenosti i sebi-usmjerenog perfekcionizma te predanosti i pozitivnog perfekcionizma. Negativni perfekcionizam i društveno propisani te drugima-usmjeren perfekcionizam nisu statistički značajno povezan s radnom angažiranosti hrvatskih zaposlenika.

Nadalje, viša razina izgaranja praćena je većim rezultatima na podljestvici negativnog te društveno propisanog perfekcionizma. Na razini podljestvica, statistički je značajna pozitivna povezanost navedenih podljestvica perfekcionizma s dimenzijom iscrpljenosti, no ne i dimenzijom otuđenosti. Iako na razini ukupnog rezultata nije zabilježena statistički značajna povezanost s preostalim dimenzijama perfekcionizma, uvidom u korelacije na razini podljestvica, vidljiva je niska, negativna povezanost otuđenosti te sebi-usmjerenog perfekcionizma.

Viša razina afektivne dobrobiti na poslu negativno je povezana s razinama negativnog i društveno propisanog perfekcionizma te je pozitivno povezana s pozitivnim perfekcionizmom. Koeficijenti korelacije viši su ukoliko se afektivna dobrobit promatra na razini podljestvica, točnije ukoliko se promatra povezanost perfekcionizma i prisutnosti pozitivnih, odnosno negativnih emocija. Sukladno očekivanjima, veća učestalost javljanja pozitivnih emocija praćena je većim rezultatima na podljestvicama pozitivnog te sebi-usmjerenog perfekcionizma. Također, umjerena pozitivna povezanost prisutna je između prisutnosti negativnih emocija te negativnog i društveno propisanog perfekcionizma, odnosno kod osoba koje ostvaruju više rezultate na navedenim dimenzijama perfekcionizma, veća je prisutnost negativnih emocija u kontekstu radnog okruženja.

Radni lokus kontrole je statistički značajno povezan s pozitivnim, drugima-usmjerenim i društveno propisanim perfekcionizmom. Pritom je veća izraženost vanjskog lokusa kontrole praćena nižim razinama pozitivnog te drugima-usmjerenog perfekcionizma, a višom razinom društveno propisanog perfekcionizma.

5. Rasprava

Cilj provedenog istraživanja bio je identificirati korelate perfekcionizma kod hrvatskih zaposlenika. S obzirom na postojanje mnoštva višedimenzionalnih modela perfekcionizma, on je procijenjen putem dva različita upitnika kako bi se uočile eventualne razlike uvjetovane načinom njegove operacionalizacije.

Korelacije dobivene između različitih podljestvica perfekcionizma govore u prilog tome da se radi o složenom konstrukt. Statistički značajne pozitivne korelacije zabilježene su između svih dimenzija dvaju različitih mjernih instrumenata, što jasno ukazuje da se ne može govoriti o međusobno isključivim oblicima perfekcionizma. Sukladno tome, osobe kod kojih su prisutne pozitivne perfekcionističke težnje ujedno češće posjeduju i one negativne. Jednak ishod zabilježen je i u slučaju trodimenzionalne konceptualizacije perfekcionizma, odnosno kod osoba kod kojih je izražen sebi-usmjeren perfekcionizam, veća je vjerojatnost da će biti izražena i preostala dva oblika, točnije drugima-usmjeren te društveno propisan perfekcionizam. Najviši koeficijent korelacije zabilježen je između pozitivnog te sebi-usmjerenog perfekcionizma. Dobiveni nalaz ne iznenađuje s obzirom na to da sebi-usmjeren perfekcionizam Hewitt i Flett (1990, 1991) povezuju s postavljanjem visokih osobnih standarda, no ne i sa željom za odobravanjem ili strahom od negativne evaluacije. Upravo su te negativne karakteristike ono što, prema Terry-Shortu i suradnicima (1995), razlikuje negativni od pozitivnog perfekcionizma. Pozitivni perfekcionista motivirani su postizanjem uspjeha i osobnih ciljeva, dok je ponašanje negativnih perfekcionista u funkciji izbjegavanja neuspjeha i negativnih evaluacija drugih. Također, relativno visoka pozitivna povezanost negativnog i društveno propisanog perfekcionizma može se objasniti tumačenjem da u podlozi oba oblika leži želja za izbjegavanjem neuspjeha. Upravo društveno propisani perfekcionizam Hewitt i Flett (1991) primarno povezuju s prisutnošću psihopatologije. Dobivene korelacije ujedno odražavaju i razlike u konceptualizaciji perfekcionizma, pri čemu Terry-Short i suradnici (1995) društveno propisani perfekcionizam tumače u adaptivnom i neadaptivnom kontekstu, ovisno o tome je li u funkciji postizanja pozitivnih posljedica ili izbjegavanja negativnih. Upravo njegova zastupljenost na dimenziji negativnog, ali i pozitivnog perfekcionizma može objasniti relativno visoku povezanost dimenzije društveno propisanog perfekcionizma s objema dimenzijama perfekcionizma definiranim modelom Terry-Shorta i suradnika (1995). Iako je dimenzija drugima-usmjerenog perfekcionizma potpuno izostavljena iz navedenog modela, ona je statistički značajno povezana i s pozitivnim i negativnim perfekcionizmom te s preostala dva oblika definirana modelom Hewitta i Fletta (1991). Stoeber (2014) navodi da je drugima-

usmjeren perfekcionizam potrebno proučavati i tumačiti odvojeno, no dobivene korelacije ukazuju da on relativno visoko korelira sa sebi-usmjerenim i pozitivnim perfekcionizmom. Sukladno tome, moguće je da osobe sklone postavljanju visokih osobnih standarda, ovu tendenciju pokazuju i u vlastitim očekivanjima o izvedbi drugih. Nalaz koji govori u prilog Stoeberovom tumačenju jest taj da drugima-usmjeren perfekcionizam ne pokazuje statistički značajnu povezanost s preostalim varijablama obuhvaćenima istraživanjem, uz iznimku radnog lokusa kontrole. Pritom je navedenu, relativno nisku povezanost drugima-usmjerenog perfekcionizma te unutarnjeg lokusa kontrole potrebno sagledati s dodatnim oprezom, zbog niske pouzdanosti Ljestvice radnog lokusa kontrole. Nalazi koje iznose Childs i Stoeber (2010) o povezanosti drugima-usmjerenog perfekcionizma s višom razinom energičnosti te nižom razinom iscrpljenosti, nisu potvrđeni na uzorku hrvatskih zaposlenika.

Nadalje, sebi-usmjeren perfekcionizam statistički je značajno povezan s radnom angažiranosti, prisutnosti pozitivnih emocija na poslu te smanjenom razinom otuđenosti, čime je djelomično potvrđena prva istraživačka hipoteza. Sukladno očekivanjima te nalazima ranijih istraživanja (npr. Childs i Stoeber, 2010), veća prisutnost sebi-usmjerenih perfekcionističkih težnji povezana je s višom razinom radne angažiranosti. Vrijednosti dobivenih koeficijenata korelacije odgovaraju onima koje navode Childs i Stoeber (2010), pri čemu je povezanost najveća s dimenzijom zadubljenosti, zatim predanosti te najmanja s dimenzijom energičnosti. Hrvatski zaposlenici koji postižu visok rezultat na skali sebi-usmjerenog perfekcionizma češće izvještavaju o višim razinama energije, entuzijastičnosti, visokoj razini predanosti poslu te usredotočenosti i sreći zbog okupiranosti poslom. Kao moguće objašnjenje utvrđene povezanosti nameće se ideja da zaposlenici s izraženim sebi-usmjerenim perfekcionizmom samostalno postavljaju i vrednuju vlastite ciljeve, bez usmjerenosti na društveno odobravanje i bez izraženog straha od neuspjeha, zbog čega su, u odnosu na društveno propisane perfekcionista, manje podložni socijalnoj anksioznosti te vlastiti posao percipiraju kao priliku za postizanje uspjeha. Iako dobiveni podaci ne pružaju podlogu za uzročno-posljedično zaključivanje, u skladu s opisanom idejom, može se pretpostaviti da sebi-usmjerene perfekcionističke težnje doprinose percepciji radnog mjesta kao prilike za osobni razvoj te time tvore temelje za postizanje visoke radne angažiranosti. Nadalje, iako Childs i Stoeber (2010) navode da zaposlenici s izraženim sebi-usmjerenim perfekcionizmom rjeđe izvještavaju o prisutnosti simptoma izgaranja, navedeno nije u potpunosti potvrđeno na hrvatskom uzorku. Više razine sebi-usmjerenog perfekcionizma povezane su s manjom otuđenosti zaposlenika, no ne i nižim razinama iscrpljenosti. Navedene razlike mogu biti posljedica različite

operacionalizacije sindroma izgaranja, pri čemu Childs i Stoeber (2010) nalaze temelje na trodimenzionalnoj konceptualizaciji sindroma. Dobiveni rezultati ukazuju da se kod osoba koje postavljaju visoke osobne standarde motivirane željom za postignućem, rjeđe javlja udaljavanje od radnog sadržaja i posla općenito. Nadalje, sebi-usmjeren perfekcionizam povezan je sa češćim javljanjem pozitivnih, odnosno ugodnih emocija, ali ne i smanjenom pojavom neugodnih. Temeljem opisanih korelacija, može se zaključiti da je sebi-usmjeren perfekcionizam povezan s pojavom poželjnih radnih ishoda u domeni angažiranosti i dobrobiti, no ne i sa smanjenom vjerojatnosti pojave neželjenih ishoda, poput iscrpljenosti ili javljanja neugodnih emocija. Pretpostavka o povezanosti sebi-usmjerenog perfekcionizma s unutarnjim lokusom kontrole nije potvrđena. Ipak, iako ona nije potvrđena, dobiveni podaci ne mogu se smatrati pokazateljem da povezanost ne postoji na populacijskoj razini, te mogu biti posljedica niske pouzdanosti mjernog instrumenta namijenjenog procjeni radnog lokusa kontrole, ali i relativno malog uzorka zaposlenika.

Drugom istraživačkom hipotezom pretpostavilo se postojanje statistički značajne povezanosti društveno propisanog perfekcionizma s javljanjem simptoma izgaranja na poslu te smanjenom radnom angažiranosti i afektivnom dobrobiti hrvatskih zaposlenika. Hipoteza je ponovno djelomično potvrđena. Temeljem korelacijskih koeficijenata, može se zaključiti da je visoka izraženost društveno propisanog perfekcionizma, praćena povećanom vjerojatnosti javljanja simptoma izgaranja. Opisana povezanost potvrđena je nizom istraživanja na različitim populacijama (npr. Childs i Stoeber, 2010; Hill, Hall, Appleton i Kozub, 2008), a dobiveni podaci govore u prilog njenog postojanja i kod hrvatskih zaposlenika. Suprotno sebi-usmjerenim perfekcionista, motivacija kod osoba s izraženim društveno propisanim perfekcionističkim težnjama proizlazi iz straha od neuspjeha te želje da se izbjegne negativna socijalna evaluacija. D'Souza, Egan i Rees (2011) istražujući povezanost perfekcionizma, stresa te sindroma izgaranja kod kliničkih psihologa, uočavaju da su više razine perfekcionizma praćene višim razinama stresa, a kontinuirana izloženost ekstremnom stresu zatim dovodi do javljanja simptoma izgaranja. Sukladno tome, moguće je da opisana neadaptivna stanja dovode do percepcije radne okoline kao ugrožavajuće, pri čemu se zaposlenik dovodi u situaciju koja bi mogla rezultirati neuspjehom, a time i osudom kolega i nadređenih. Opisani način percepcije radnih izazova može rezultirati višim razinama stresa i anksioznosti te u konačnici dovesti do pojave simptoma izgaranja na poslu. Također, moguće je da konstantan pritisak da ostvare nerealistične, društveno nametnute ciljeve te izbjegavaju negativne evaluacije, dovodi do tjelesne, afektivne i kognitivne iscrpljenosti radnika. Nadalje, pretpostavke o negativnoj

povezanosti društveno propisanog perfekcionizma i radne angažiranosti nisu potvrđene. Childs i Stoeber (2010) bilježe nisku negativnu povezanost energičnosti i društveno propisanog perfekcionizma, no ona nije potvrđena na uzorku hrvatskih zaposlenika. Visoke razine ovog oblika perfekcionizma povezane su s nižim razinama afektivne dobrobiti zaposlenika, odnosno većom zastupljenosti neugodnih emocija na poslu, poput tjeskobe, dosade i obeshrabrenosti. Dobiveni rezultati potvrđuju one koje iznosi Tangney (2002), navodeći da su osobe koje postižu visok rezultat na podljestvici socijalno propisanog perfekcionizma sklonije doživljavanju neugodnih osjećaja srama i krivnje. Hewitt i Flett (1991) navode da motivacija društveno propisanih perfekcionista proizlazi upravo iz straha od neuspjeha, pri čemu se nerijetko javlja visoka razina anksioznosti. Također, niže razine afektivne dobrobiti zaposlenika visoko koreliraju s razinom izgaranja na poslu, odnosno sindrom izgaranja praćen je visokim udjelom neugodnih emocija na radnom mjestu. S obzirom na to da društveno propisani perfekcionista doživljavaju visoke standarde nametnutima od strane drugih, odnosno vjeruju da drugi od njih očekuju savršenu izvedbu u svemu što čine, pretpostavljeno je da će opisana uvjerenja biti praćena izraženijim vanjskim lokusom kontrole. Dobiveni koeficijent korelacije govori u prilog opisanoj hipotezi, odnosno zaposlenici s izraženim socijalno propisanim perfekcionističkim težnjama skloniji su vjerovati da su njihovi poslovni ishodi određeni vanjskim silama ili postupcima drugih.

Slični podaci dobiveni su korištenjem upitnika temeljenog na dvodimenzionalnoj konceptualizaciji perfekcionizma. Sukladno hipotezi o sebi-usmjerenom perfekcionizmu, pretpostavljeno je da će pozitivni perfekcionizam biti povezan s višom razinom radne angažiranosti, manjom izraženosti simptoma izgaranja, višom razinom afektivne dobrobiti te unutarnjim lokusom kontrole. Navedena hipoteza djelomično je potvrđena. Pozitivne perfekcionističke težnje povezane su s višom razinom radne angažiranosti, odnosno višom razinom energičnosti, predanosti i zadubljenosti. Visina koeficijentata korelacije podjednaka je onima dobivenima primjenom podljestvice sebi-usmjerenog perfekcionizma, pri čemu je povezanost umjereno visoka na dimenziji predanosti i zadubljenosti te niska na dimenziji energičnosti. Manja odstupanja u odnosu na sebi-usmjeren perfekcionizam javljaju se na dimenzijama sindroma izgaranja. Pritom nije utvrđena statistički značajna povezanost pozitivnih perfekcionističkih težnji sa simptomima izgaranja, dok je viša razina sebi-usmjerenog perfekcionizma povezana s nižim razinama iscrpljenosti na poslu. Nadalje, pozitivni perfekcionizam zaposlenika povezan je s višim razinama afektivne dobrobiti na poslu, dok je na razini podljestvica korelacija značajna za ugodne, no ne i za neugodne emocije.

Sukladno tome, zaposlenici motivirani željom za postizanjem pozitivnih ishoda češće izvještavaju o prisutnosti ugodnih emocija na poslu, no ne i manjoj prisutnosti onih neugodnih, poput dosade ili umora. Također, veći stupanj pozitivnih perfekcionistačkih težnji povezan je s unutarnjim lokusom kontrole, dok navedena korelacija nije potvrđena u odnosu sa sebi-usmjerenim perfekcionizmom.

U kontekstu izraženosti negativnih perfekcionistačkih težnji, pretpostavljeno je da će one biti povezane s pojavom izgaranja kod zaposlenika, smanjenom radnom angažiranosti i afektivnom dobrobiti te vanjskim lokusom kontrole. Iako, izraženost negativnog perfekcionizma pozitivno korelira s ukupnim rezultatom na upitniku izgaranja, uvidom u vrijednosti na razini podljestvica, vidljivo je da je veća izraženost neadaptivnih perfekcionistačkih težnji povezana s višim razinama iscrpljenosti, ali ne i otuđenosti hrvatskih zaposlenika. Pritom je razina statističke značajnosti viša u odnosu na povezanost iscrpljenosti s razinom društveno propisanog perfekcionizma. Ove razlike mogu odražavati razlike u tumačenju i operacionalizaciji dimenzija perfekcionizma različitih autora. Naime, Terry-Short i suradnici (1995) primarno su usmjereni na neadaptivnu funkciju samih perfekcionistačkih težnji, dok Hewitt i Flett (1991) naglasak stavljaju na izvor visokih standarda, odnosno na činjenicu da oni nisu osobno postavljeni, već osoba vjeruje da su očekivanja drugih izrazito visoka te da će, ukoliko ih ne ostvari, biti izložena negativnoj evaluaciji. Ipak, neovisno o načinu operacionalizacije, moguće je da izražene neadaptivne perfekcionistačke težnje predstavljaju svojevrsni rizični faktor za pojavu sindroma izgaranja, točnije za javljanje više razine iscrpljenosti kod zaposlenika. S druge strane, moglo bi se očekivati da će adaptivne perfekcionistačke težnje biti zaštitni faktor u pogledu sindroma izgaranja, no ova ideja nije potkrijepljena dobivenim rezultatima. Nadalje, suprotno očekivanjima, negativna povezanost neadaptivnih perfekcionistačkih težnji s razinom radne angažiranosti nije potvrđena. Srednje visoka korelacija zabilježena je u odnosu razine negativnog perfekcionizma te afektivne dobrobiti zaposlenika. U skladu s koeficijentima dobivenima na dimenziji društveno propisanog perfekcionizma, visoka pozitivna povezanost utvrđena je između razine negativnog perfekcionizma te učestalosti javljanja neugodnih emocija na poslu. Pritom je bitno primijetiti da je jačina povezanosti afektivne dobrobiti veća s negativnim, u odnosu na pozitivni aspekt perfekcionizma. Sukladno tome, ukoliko pretpostavimo da postoji utjecaj perfekcionizma na dobrobit zaposlenika, posljedice neadaptivnih težnji mogle bi biti izraženije, u odnosu na potencijalne doprinose adaptivnih perfekcionistačkih težnji. Pritom je bitno istaknuti da trenutni podaci ne omogućuju donošenje ovakvih zaključaka, ali mogu pomoći u donošenju novih

hipoteza te time pružiti ideje za daljnja istraživanja. Konačno, pretpostavka o povezanosti s vanjskim lokusom kontrole nije potvrđena. Potencijalno objašnjenje može se ponovno pronaći u već opisanim razlikama u operacionalizaciji, pri čemu, za razliku od društveno propisanog, negativni perfekcionizam nije definiran izvorom visokih standarda, već činjenicom da motivacija proizlazi iz želje da se izbjegnu negativne posljedice.

5.1. Ograničenja istraživanja i praktične implikacije rezultata

Provedenim istraživanjem prikupljene su spoznaje o korelatima perfekcionizma kod hrvatskih zaposlenika. S obzirom na to da u Hrvatskoj nisu provedena istraživanja koja bi pružila informacije o povezanosti adaptivnih i neadaptivnih perfekcionistačkih težnji s različitim indikatorima radne dobrobiti i produktivnosti, istraživanjem je obuhvaćen relativno velik broj konstrukata kako bi se ukazalo upravo na važnost proučavanja perfekcionizma u radnom okruženju te pružilo smjernice za daljnja istraživanja. Pritom je bitno ukazati na nedostatke ovog istraživanja, kako bi oni u budućim istraživanjima mogli biti ispravljani. Ključno ograničenje provedenog istraživanja predstavljaju veličina te reprezentativnost uzorka. Naime, zbog izvanrednih okolnosti, odnosno promjena u načinu obavljanja posla nastalih uslijed pandemije koronavirusa, prikupljanje podataka moralo je biti prekinuto, čime je obuhvaćen relativno malen uzorak hrvatskih zaposlenika te time dovedena u pitanje mogućnost generalizacije rezultata na opću populaciju zaposlenih stanovnika Republike Hrvatske. Također, korištenjem neprobabilističke metode uzorkovanja dobiven je prigodni uzorak koji se ne može smatrati reprezentativnim za stvarnu populaciju hrvatskih zaposlenika. U pogledu korištenih instrumenata, potrebne su izmjene u prijevodu Ljestvice radnog lokusa kontrole, koja u provedenom istraživanju nije pokazala zadovoljavajuću pouzdanost. Sukladno tome, korelacije ostalih varijabli s radnim lokusom kontrole potrebno je tumačiti s dodatnim oprezom. Također, dobiveni rezultati zasnovani su na samoprocjenama te je potrebno u obzir uzeti mogućnost davanja socijalno poželjnih odgovora, što može biti posebno izraženo u slučaju proučavanja radne produktivnosti koji djelomično zahvaća radna angažiranost. Sukladno tome, u budućim istraživanjima navedeni nedostatak moguće je ispraviti uključivanjem objektivnih mjera produktivnosti, dodatnih procjenjivača, poput kolega ili nadređenih. Nadalje, iako su u radu navedena potencijalna objašnjenja o uzročno-posljedičnim vezama, bitno je istaknuti da se radi isključivo o pretpostavkama. S obzirom na primijenjeni istraživački nacrt te provedenu korelacijsku analizu, nije moguće izvoditi uzročno-posljedične zaključke te bi se u budućim istraživanjima trebalo usmjeriti na istraživačke nacrte te statističke analize koje mogu doprinijeti dubljem razumijevanju odnosa između konstrukata.

Unatoč opisanim ograničenjima, prikupljeni podaci predstavljaju važne nove spoznaje koje doprinose razumijevanju perfekcionizma. U poslovnom svijetu, perfekcionizam se nerijetko smatra poželjnom osobinom radnika, no dobiveni podaci ukazuju da navedeno vjerovanje nije nužno ispravno. Bitno je razlikovati različite oblike perfekcionizma, odnosno perfekcionistačkih težnji te razumjeti da one mogu predstavljati temelje za razvoj visoko angažiranog zaposlenika, ali i faktor rizika za javljanje simptoma izgaranja. Neovisno o konceptualizaciji perfekcionizma kao dvodimenzionalnog ili trodimenzionalnog konstrukta, dobiveni podaci jasno pokazuju da su neadaptivne perfekcionistačke težnje povezane s višim razinama iscrpljenosti zaposlenika te nižim razinama afektivne dobrobiti. Suprotno tome, adaptivne perfekcionistačke težnje povezane su s višim razinama radne angažiranosti i afektivne dobrobiti hrvatskih zaposlenika. Ove spoznaje ukazuju na važnost daljnjeg izučavanja opisanih odnosa, te mogu biti iskorištene u svrhu selekcijskog procesa pri zapošljavanju ili s ciljem edukacije postojećih radnika.

6. Zaključak

Primarni cilj ovog istraživanja bio je identificirati korelate perfekcionizma u radnom okruženju te time ukazati na važnost njegova proučavanja izvan okvira kliničke psihologije.

Dobiveni rezultati jasno ukazuju na višedimenzionalnu prirodu perfekcionizma, pri čemu su njegovi različiti oblici povezani s različitim radnim ishodima. Vodeći se trodimenzionalnom konceptualizacijom koju predlažu Hewitt i Flett (1991), vidljivo je da je sebi-usmjeren perfekcionizma povezan s višim razinama radne angažiranosti te većim udjelom javljanja ugodnih emocija na poslu, ali i manjim razinama iscrpljenosti zaposlenika. S druge strane, više razine društveno propisanog perfekcionizma povezane su s višom razinom iscrpljenosti, vanjskim lokusom kontrole te nižom razinom afektivne dobrobiti zaposlenika, s naglaskom na veću prisutnost neugodnih emocija, poput dosade ili obeshrabrenosti.

Diferencijacijom pozitivnog od negativnog perfekcionizma, utvrđeno je da su izražene pozitivne perfekcionističke težnje povezane s višim razinama radne angažiranosti, višim stupnjem afektivne dobrobiti te izraženijim unutarnjim lokusom kontrole. Nasuprot tome, negativne perfekcionističke težnje povezane su s višim stupnjem iscrpljenosti hrvatskih zaposlenika te nižom razinom afektivne dobrobiti.

Konačno, opisani nalazi ukazuju na mogućnost da su individualne razlike u perfekcionizmu čimbenik koji doprinosi većoj radnoj angažiranosti zaposlenika, ali i javljanju simptoma izgaranja na poslu.

7. Literatura

- Alvir, L. (2018). *Ispitivanje doprinosa mentalne čvrstoće, socijalne podrške i otpornosti na stres u objašnjenju profesionalnog sagorijevanja*. Neobjavljeni diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Adler, A. (1956). Striving for superiority. U: H. Ansbacher i R.R. Ansbacher (Ur.), *The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings* (str. 101-125). New York: Basic Books.
- Andrieș, A. M. (2011). Positive and negative emotions within the organizational context. *Global journal of human social science*, 11(9), 27-39.
- Burić, I., Slišković, A. (2018). Oldenburški upitnik sagorijevanja. U A. Slišković, I. Burić, V. Čubela Adorić, M. Nikolić, I. Tucak Junaković (ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika, svezak 9* (str. 13 – 20). Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Burke, R. J., Shearer, J., i Deszca, G. (1984). Burnout among men and women in police work: An examination of the Cherniss model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 162-188.
- Cano-García, F.J., Padilla-Muñoz, E.M. i Carrasco-Ortiz, M.A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.
- Childs, J. H., i Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269-281.
- Childs, J. H. i Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & stress*, 26(4), 374-364.
- Ćuk, K. (2019). *Tehnostres i njegovi korelati kod hrvatskih zaposlenika*. Neobjavljeni diplomski rad. Zagreb: Hrvatski studiji.
- Daley, A. J. i Parfitt, G. (1996). Good health - Is it worth it? Mood states, physical well-being, job satisfaction and absenteeism in members and non-members of a British corporate health and fitness club. *Journal of Occupational and Organizational Behavior*, 69, 121-134.
- Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. U. J. Halbesleben (ur.), *Stress and burnout in health care* (str. 65-78). New York: NovaSciences, Hauppauge.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I. i Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12-23.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Diener, E., Scollon, C. N. i Lucas, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. i Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302.
- Domović, V., Martinko, J., Jurčec, L. (2010). Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak: časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 151(3-4), 350-359.
- D'Souza, F., Egan, S.J. i Rees, C.S. (2011). The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists. *Behaviour Change*, 28, 17-28.
- Erceg Jugović, I. i Lauri Korajlija, A. (2012). Povezanost ispitne anksioznosti s perfekcionizmom. *Psihologijske teme*, 21(2), 299-316

- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R. i O'Brien, S. (1991). Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 12, 61-68.
- Flett, G. L., i Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A. i Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 41-60.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., i Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Greblo, Z. (2012). Što se skriva iza pojma „perfekcionizam“? Povijest proučavanja i pregled različitih konceptualizacija perfekcionizma. *Psihologijske teme*, 21(1), 195-212.
- Halbesleben, J.R.B., i 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.
- Hallberg, U. E. i Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organisational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*, 15(1), 27-33.
- Hewitt, P. L. i Flett, G. L. (1990). Perfectionism and depression: A multidimensional analysis. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 423-438.
- Hewitt, P. L. i Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hill, A. P. i Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269-288.
- Hill, A. P., Hall, H. K., Appleton, P. R. i Kozub, S. A. (2008). Perfectionism and burnout in junior elite soccer players: The mediating influence of unconditional self-acceptance. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 630-644.
- Hill, R. W., McIntire, K. i Bacharach, V. R. (1997). Perfectionism and the big five factors. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(1), 257-270.
- Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth: The struggle toward self-realization*. New York: Norton.
- Kalliath, T. J. (2000). A test of the Maslach Burnout Inventory in three samples of healthcare professionals. *Work and Stress*, 14, 35-51.
- Lauri Korajlija, A. (2004). *Povezanost perfekcionizma i negativnog atribucijskog stila s depresivnošću i anksioznošću*. Neobjavljeni magistarski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.
- Leonard, N. H., i Harvey, M. (2008). Negative perfectionism: Examining negative excessive behavior in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 585-610.
- Marić, M., Hernaus, T., Tadić Vujčić, M. i Černe, M. (2019). Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior: A Multisource Study on the Role of Work Engagement. *Društvena istraživanja*, 28(1), 25-45.
- Martinko, J. (2010). Profesionalno sagorijevanje na poslu nastavnika u obrazovanju odraslih. *Andragoški glasnik*, 14(2), 99-110.

- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., i Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- Maslach, C., i Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. i Leiter. M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.
- Nezirević, E., Tonković Grabovac, M. i Lauri Korajlija, A. (2017). Recovery from work - Is it yet another name for work-stress coping strategies?. U K.A. Moore, P.Buchwald (ur.), *Stress and anxiety - Coping and Resilience* (str. 69-78). Berlin: Logos Verlag Berlin GmbH.
- Periasamy, S. i Ashby, J. S. (2002). Multidimensional perfectionism and locus of control: Adaptive vs. maladaptive perfectionism. *Journal of College Student Psychotherapy*, 17(2), 75-86.
- Philp, M., Egan, S. i Kane, R. (2012). Perfectionism, over commitment to work, and burnout in employees seeking workplace counselling. *Australian Journal of Psychology*, 64(2), 68-74.
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. i Salanova, M. (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. i. sur. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey. U C. Maslach, S.E. Jackson, M.P. Leiter (ur.), *Maslach Burn- out Inventory manual* (3rd edition, str. 19-26). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Slade, P.D. i Owens, R.G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification*, 22(3), 372-390.
- Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25(3), 371-392.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological bulletin*, 91(3), 482.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 61(4), 335-340.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., ... i Miller, K. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings?. *Academy of Management Journal*, 45(2), 453-466.
- Sprung, J. M. i Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 272–291.
- Stoeber, J. (2014). How other-oriented perfectionism differs from self-oriented and socially prescribed perfectionism. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 36, 329-338.
- Stoeber, J. (2018). The psychology of perfectionism: An introduction. U J. Stoeber (ur.), *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications* (str. 3-16). London: Routledge.
- Stoeber, J., i Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. U F. M. Sirois, D. S. Molnar (ur.), *Perfectionism, health, and well-being* (str. 265-283). Cham: Springer International Publishing.

- Terry-Short, L.A., Owens, R.G., Slade, P.D. i Dewey, M.E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18(5), 663-668.
- Tonković Grabovac, M., Salkičević, S. i Löw Stanić, A. (2016). Work Engagement of Dual-Working Couples: Dissimilarity and Its Relation to Both Partners' Well-Being. *Current psychology*, 35(4), 595-605.
- Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A., i Väänänen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(4), 287-296.
- Van Katwyk, P., Fox, S., Spector, P. i Kelloway, E. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Wright, T. A. i Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior "rediscovers" the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19,481-485.